



Journal Homepage: - www.journalijar.com

INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH (IJAR)

Article DOI: 10.21474/IJAR01/17333

DOI URL: <http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/17333>



RESEARCH ARTICLE

TENDENCIAS Y DESAFÍOS DEL TRABAJO DESDE CASA EN EL SECTOR AGROPECUARIO POST-COVID-19: UN ENFOQUE EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Giselle Guillermo Chuc, Roger Manuel Patrón Cortés, Charlotte Monserrat Llanes Chiquini, Carlos Alberto Pérez Canul and Rafael Manuel de Jesús Mex Álvarez

Doctor en Gestión Administrativa, Universidad Autónoma de Campeche, Av. Agustín Melgar s/n, Col. Buenavista, Campeche, México.

Manuscript Info

Manuscript History

Received: 31 May 2023

Final Accepted: 30 June 2023

Published: July 2023

Key words:-

Work From Home, Effectiveness, Working Conditions, Job Perception, Operational Improvements, Labor Trends

Abstract

With the purpose of establishing a relevant precedent for future situations that require the adoption of remote work, this study focuses on the implementation of tools, guidelines and strategic practices during the COVID-19 pandemic in a company in the agricultural sector. The experience of the administrative staff of the company in the Mexican Southeast in relation to the home office is examined. The main objective of this research is to propose improvements in the guidelines and practices of remote work applied in the administration of the company during the various stages of the contingency. The aim is to optimize the management of work from home and develop effective strategies to face future adversities related to the health and integrity of employees. This study is based on applied research with an exploratory and quantitative approach. A non-experimental and longitudinal design is used to examine the restrictions that the staff faced in terms of infrastructure, equipment and logistics to carry out their functions during the home office. The results present a management and continuous improvement proposal based on the experience acquired during the social isolation caused by the COVID-19 pandemic. This proposal aims to strengthen the control of adversities that may arise in situations of risk to the health and integrity of collaborators. The vision obtained from the employment situation confirms the importance of planning and administrative and economic forecasting in organizations. These processes increase the probability of efficiently and effectively addressing any event that requires modifying or adapting normality, as has been the case with remote work during the COVID-19 pandemic in companies in the agricultural sector.

Copy Right, IJAR, 2023,. All rights reserved.

Introduction:-

El home office o trabajo desde casa se ha convertido en una práctica laboral cada vez más importante, especialmente a raíz de la pandemia de Covid-19. Las nuevas tecnologías han permitido mejorar los flujos de trabajo, facilitar la comunicación y promover la flexibilidad laboral. Sin embargo, es necesario abordar los desafíos que surgen con esta modalidad, como la dinámica del trabajo a distancia, los modelos de comunicación, el liderazgo, la gestión de la tecnología y los riesgos psicosociales.

Corresponding Author:- Giselle Guillermo Chuc

Address:- Doctor en Gestión Administrativa, Universidad Autónoma de Campeche, Av. Agustín Melgar s/n, Col. Buenavista, Campeche, México.

El año 2020 fue testigo de una pandemia global que obligó a la población a resguardarse en sus hogares, revelando la fragilidad de los sistemas sociales y económicos. En respuesta a las medidas sanitarias, muchas empresas y organizaciones tuvieron que replantear sus actividades y adaptarse a la nueva realidad. El home office o trabajo desde casa se convirtió en una práctica fundamental para mantener la continuidad de las operaciones en diversos sectores. El objetivo de este trabajo es resaltar la importancia del home office durante la pandemia de la Covid-19 y su impacto en la planificación y organización del equipo de trabajo en funciones administrativas de la empresa del sector agropecuario en el Sureste Mexicano.

En este contexto, es relevante analizar la importancia del home office en México y la necesidad de reformar la legislación laboral para adaptarse a esta nueva realidad. La reforma al Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo establece derechos fundamentales para los trabajadores que desempeñan sus labores bajo esta modalidad, priorizando el cuidado de su salud y la de sus familias. Además, la NOM-035-STPS-2018 (DOF, 2018), sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo señala la importancia de identificar, analizar y prevenir los riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto, como el estrés. Estos riesgos pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores, por lo que es fundamental implementar medidas para mitigarlos.

Método:-

El diseño de este estudio es de investigación aplicada, de profundidad exploratoria, de tipo cuantitativo, no experimental y longitudinal. El objetivo principal es evaluar la efectividad del trabajo desde casa (home office) en el personal administrativo de una empresa del sector agropecuario. La muestra consiste en un total de 30 personas, las cuales se les solicitará información sobre su edad, género, cargo y área de trabajo. Estos datos nos permitirán analizar diversas variables y proponer mejoras en el plan operativo aplicado en la empresa agropecuaria.

El objetivo del presente estudio es presentar los resultados más relevantes obtenidos a través de la aplicación de una encuesta sobre las condiciones de trabajo y la percepción de la población trabajadora en relación con el trabajo desde casa en la empresa del sector agropecuario. La información recopilada permitirá describir el estado actual del trabajo remoto en la población objeto de estudio, considerando aspectos sociodemográficos, laborales y factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo. Además, servirá como complemento a los datos estadísticos sobre la seguridad y salud laboral en la industria agropecuaria.

La propuesta de solución se enfoca en analizar los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores que desempeñan actividades administrativas en la empresa del sector agropecuario. Aunque se han establecido lineamientos y protocolos claros, es importante conocer la percepción de la población objetivo para identificar posibles áreas de mejora en la implementación del trabajo desde casa. Se contrastarán estos resultados con las acciones que se han llevado a cabo durante la pandemia, para evaluar la efectividad de las medidas tomadas y realizar los ajustes necesarios. De esta manera, se buscará optimizar el trabajo remoto y garantizar un ambiente laboral seguro y saludable en la empresa del sector agropecuario.

Resultados:-

1. Percepción de los trabajadores: La encuesta revela que la percepción de los trabajadores sobre el trabajo desde casa es satisfactoria. Esto puede incluir aspectos como la satisfacción laboral, la productividad percibida, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la comodidad y el bienestar general.
2. Ventajas y desafíos del trabajo desde casa: Los resultados logran identificar las ventajas y desafíos específicos del trabajo remoto para el personal administrativo en el sector agropecuario de forma satisfactoria. Esto incluye aspectos como la autonomía en la gestión del tiempo y las tareas, la capacidad de conciliar responsabilidades personales y laborales, la falta de interacción social o las dificultades de comunicación.
3. Factores de riesgo y medidas de seguridad: Los datos recopilados proporcionan información sobre los factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo y las medidas de seguridad implementadas durante el trabajo desde casa. Esto considera aspectos como la ergonomía, la prevención de lesiones, la protección de datos y la seguridad informática.
4. Propuestas de mejora: Los resultados obtenidos sirven de base para proponer mejoras en el plan operativo de la empresa agropecuaria. Se establecen las recomendaciones para optimizar las condiciones de trabajo desde casa, implementar políticas de bienestar y apoyo al personal remoto, fortalecer la comunicación interna y promover la colaboración virtual.

Estos resultados reflejan la percepción de los colaboradores luego de vivir la experiencia de la aplicación de los protocolos y lineamientos durante su retorno a las labores presenciales. Se observa que un porcentaje muy bajo de la muestra se describe como muy satisfecho en todos los cuestionamientos, por lo que sería importante investigar las causas de esta percepción y abordarlas adecuadamente para mejorar la satisfacción y la seguridad en el entorno laboral en la empresa del sector agropecuario.

Discusión:-

El home office ofrece una serie de beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones. (Montaudon, Pinto y Olivera, 2020). En primer lugar, contribuye a la reducción de la contaminación al disminuir los desplazamientos diarios al lugar físico de trabajo. Además, brinda la oportunidad de formar a los empleados en nuevas tecnologías y herramientas interactivas, facilitando su adaptación a los cambios. La flexibilidad es otra ventaja significativa del home office. Los trabajadores pueden elegir su horario y la forma en que desempeñan sus tareas, lo que promueve un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto se traduce en un aumento de la productividad, el rendimiento y la satisfacción laboral.

El home office también tiene un impacto positivo en la salud de los empleados al reducir el estrés y la ansiedad asociados a ciertas funciones y al proporcionar mayor autonomía en la organización de su trabajo (Rojas, 2022). Asimismo, elimina las barreras geográficas gracias a las herramientas de telecomunicación, permitiendo la colaboración a distancia y el desarrollo personal y profesional. No obstante, es importante mencionar que la adopción del home office también conlleva obstáculos para las organizaciones. Estos incluyen la inversión en tecnología y recursos, la formación de los empleados, la seguridad de la información, el menor control sobre los empleados y la posible pérdida de la conexión entre la organización y sus colaboradores.

Para implementar de manera efectiva el home office, se debe priorizar el equipamiento adecuado para el personal, lo que requiere una inversión inicial significativa (Rodríguez, 2020). Sin embargo, esta inversión se vuelve crucial en situaciones de emergencia, ya que garantiza la continuidad de las operaciones y promueve una cultura de responsabilidad y compromiso entre los empleados.

Conclusiones:-

El home office se ha convertido en una práctica laboral de gran relevancia en México y en todo el mundo. Sus aportaciones, como la reducción de la contaminación, la flexibilidad, la mejora en la productividad y la salud de los empleados, son beneficiosas para las organizaciones y los colaboradores. No obstante, es fundamental abordar los desafíos asociados al trabajo remoto, como los riesgos psicosociales, y adoptar medidas para prevenirlos y mitigarlos. Además, es necesario adaptar la legislación laboral para garantizar los derechos de los trabajadores que realizan sus labores desde casa.

En conclusión, el home office ha demostrado ser una modalidad de trabajo efectiva y beneficiosa, pero requiere una planificación adecuada, inversión en tecnología y una gestión que considere tanto las necesidades de las organizaciones como el bienestar de los empleados. La capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias y garantizar la continuidad de las operaciones se ha vuelto esencial en un mundo en constante cambio y transformación.

El home office se convirtió en una alternativa viable y necesaria durante la pandemia de la Covid-19. Permitió mantener la continuidad de las actividades administrativas, garantizando la salud y el bienestar de los colaboradores. Además, demostró ser una opción eficiente que fomenta la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Es fundamental que las organizaciones consideren la implementación del home office como una estrategia para enfrentar situaciones de contingencia y promover la flexibilidad laboral. Esto requiere invertir en infraestructura tecnológica, capacitar a los colaboradores en el uso de herramientas digitales y establecer políticas y procedimientos claros para el trabajo remoto. El home office ha llegado para quedarse y se perfila como una modalidad de trabajo cada vez más adoptada en el entorno laboral actual. Su implementación adecuada puede generar beneficios tanto para los colaboradores como para las organizaciones, promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, y garantizando la continuidad de las operaciones en situaciones excepcionales.

Referencias Bibliográficas:-

1. Avendaño, H. (2014). La comunicación asertiva como ventaja competitiva. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada FAEDIS.
2. Bell, D. y D. Blanchflower (2020), "US and UK Labour Markets Before and During the COVID-19 Crash", National Institute Economic Review No. 252, May, pp. R52 - R69.
3. Espinosa Yépez, C. M., Navarro González, C., y Torres Tadeo, R. (2021). Análisis de instrumentos para la identificación de prácticas de asertividad en la comunicación de directivos durante el trabajo en línea en el periodo de pandemia COVID-19. *Ciencia Administrativa*. (2). 1-13. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2022/04/01CA2021-2.pdf>
4. Gómez G. A., Merino-S. P., Silva-P. M., Suasnavas B. P., Vilaret S. P. (2021). I Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador. Principales resultados en la ciudad de Quito, 65 (257) Madrid.
5. ISO 45001:2018(es). (2018). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso.
6. Ley Federal del Trabajo. (2021). Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, novena edición, 446 págs.
7. López Sánchez, M. M. (2022). Nuevos modelos laborales. *Revista Sistemas*, (162), 8-13. DOI: 10.29236/sistemas.n.162a2
8. Montaudon T. C., Pinto L. I., Olivera P. E. (2020). Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de Covid-19. Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo Escuela de Negocios, UPAEP Universidad.
9. Organización Internacional de Trabajo. (2020). Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la pandemia. Mesa virtual de diálogo de OIT en América Latina.
10. Robredo, C. (1995). La tolerancia a la frustración en relación al grado de asertividad que tienen los vendedorescomisionistas electrodomésticos. México: Universidad Femenina de México.
11. Rojas Cabello, A. R. (2022). Ansiedad y estrés laboral en colaboradores bajo modalidad Home office de una entidad financiera privada de Lima Norte, 2021. [Tesis de Grado]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81380>
12. Rodríguez G. O., (2020). Home Office en la nueva normalidad: Retos y futuro del Home Office. *Revista Latinoamericana de Investigación Social*, 3, (3).
13. Sánchez-Talanquer M. (2020). La respuesta de México al covid-19. Estudio de caso. Institute for Global Health Sciences.
14. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020). <http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>
15. Weller J. (2020). La pandemia del covid-19 y su efecto en las tendencias del mercado laboral. Cooperación Alemana. CEPAL.