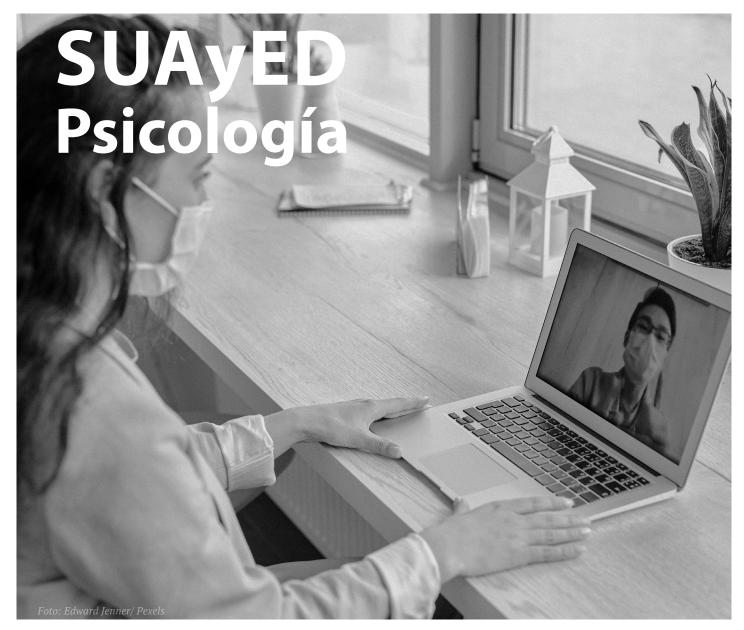






Revista



RE-PENSANDO LAS ORGANIZACIONES EN EL MARCO DE LA PANDEMIA. ENFOQUE PSICOLÓGICO

ROWE:

EL NUEVO PARADIGMA DE TRABAJO POST PANDEMIA

CREATIVIDAD REMOTA,

UNA NUEVA EXPERIENCIA EN LOS PROYECTOS DE DISEÑO GESTIONADOS A DISTANCIA

BIENESTAR PSICOLÓGICO

Y SILENCIO CEREBRAL

Directorio de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala

Dra. María del Coro Arizmendi Arriaga

Directora

Dr. Ignacio Peñalosa Castro

Secretario General Académico

Dr. Luis Ignacio Terrazas Valdés

Secretario de Desarrollo y Relaciones Institucionales

Dr. Raymundo Montoya Ayala

Secretario de Planeación y Cuerpos Colegiados

C.P. Reina Isabel Ferrer Trujillo

Secretaria Administrativa

Coordinación de Educación a Distancia

Dra. Anabel de la Rosa Gómez

Coordinadora de Educación a Distancia

Mtra. Karen Belén Espinoza Rosal

Jefa del Departamento de Desarrollo Académico

Ing. Juan Carlos Tovar Gómez

Jefe del Departamento de Desarrollo Tecnológico

Mtra. Silvia Toledo de León

Jefa del Departamento de Asuntos Estudiantiles

Mtra. Alejandra Pamela Saldaña Badillo

Jefa de Sección Académica de Proyectos Educativos y Vinculación

Revista SUAyED Psicología

Dra. Anabel de la Rosa Gómez

Directora

Mtra. Alejandra Pamela Saldaña Badillo

Editora

Comité editorial

Lic. Alicia Ivet Flores Elvira

Lic. Edith González Santiago

Edición y Diseño editorial

Samantha Flores López

D.R. © Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios Superiores Iztacala Av. de los Barrios No. 1, Los Reyes Iztacala C.P. 54090, Tlalnepantla, Edo. de México

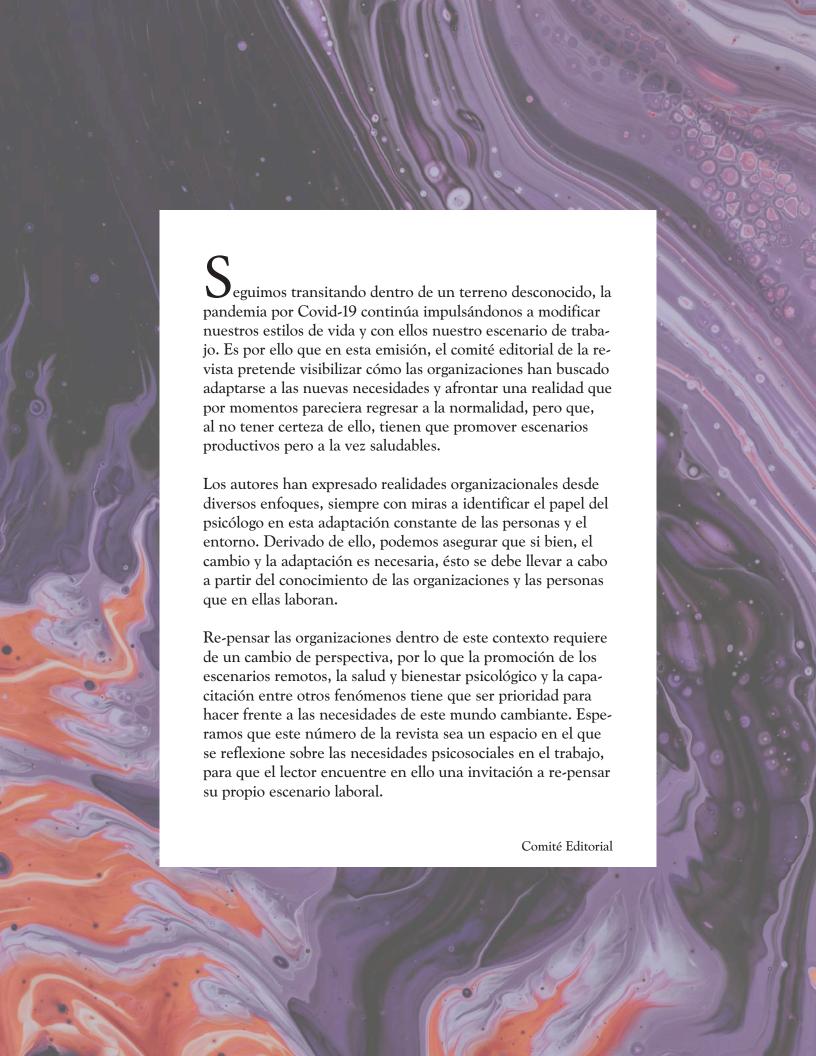
Publicación periódica a cargo de la Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios Superiores Iztacala Coordinación de Educación a Distancia



Reconocimiento-NoComercial-Compartirigual 4.0 Internacional

Revista SUAyED Psicología es de acceso abierto distribuida bajo los términos de la licencia Creative Commons Reconocimien- to-NoComercial-Compartirigual 4.0 Internacional. Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados siem- pre que se cite la fuente con referencia a la Revista y a sus autores. No se puede usar con fines comerciales y los términos legales de cualquier trabajo derivado deben ser los mismos que se expresan en la presente declaración.

Revista SUAyED Psicología, año 6, No. 1, Enero 2022, es una publicación semestral editada por la Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad Universitaria, Delegación Coyoacán, C.P. 04510, Ciudad de México, a través de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Avenida de los Barrios, Número 1, Col. Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de México C.P. 54090, Tel. (55) 5623-1344, https://suayed.iztacala.unam.mx/revista/, revista.SUAyED@iztacala.unam.mx. Directora responsable: Dra. Anabel de la Rosa Gómez. Reserva de derechos al Uso Exclusivo No. 04-2019-102112453600-203, ISSN: 2683-2860, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este Número, Coordinación de Educación a Distancia de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mtra. Alejandra Pamela Saldaña Badillo, Avenida de los Barrios, Número 1, Col. Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de México C.P. 54090, fecha de última modificación, 31 de enero de 2021.



Índice



08

EL RETO DE LAS ORGANIZACIONES PARA RESOLVER LOS ASPECTOS PSICOSOCIALES EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Sandra Ivonne Muñoz Maldonado

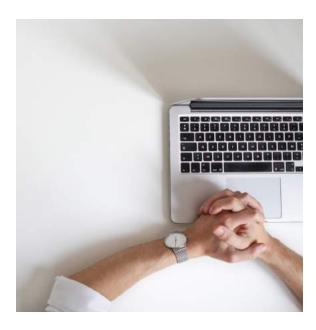
Si bien para el inicio de la pandemia la mayor parte de las organizaciones no había contemplado aún los riesgos psicosociales en su plantilla de trabajadores, al comenzar el confinamiento muchos de los factores se agudizaron.

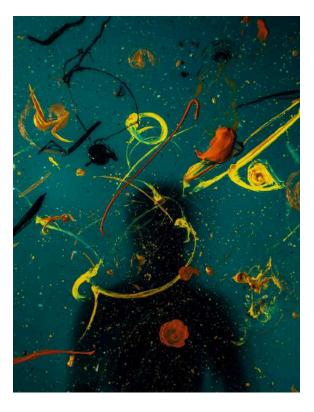
13

ROWE: EL NUEVO PARADIGMA DE TRABAJO POST PANDEMIA

Sergio Javier Juárez Dávalos

El Results Only Work Environment (ROWE) ha surgido como una alternativa para adaptar el trabajo a nuevas circunstancias, por lo que es importante conocerlo y analizarlo.





17

CREATIVIDAD REMOTA, UNA NUEVA EXPERIENCIA EN LOS PROYECTOS DE DISEÑO GESTIONADOS A DISTANCIA

Dacia Paulina González Castillo

Las circunstancias de los últimos meses nos obligan a replantear el sentido que tienen para el trabajador las actividades que realiza y cómo éstas están relacionadas de manera estrecha con otros factores

23

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SILENCIO CEREBRAL

Soraya Irinea Ramírez-Chelala Hernández

Ante esta tragedia sanitaria, uno de los temas que no pueden dejar de atender las organizaciones es la salud emocional de sus empleados





26

NOTAS PARA DESARROLLAR LA ADAPTACIÓN Y AJUSTE EN UN PROCESO DE CONTINUIDAD EN LA SITUACIÓN DE COVID 19

Justino Vidal Vargas Solís

Abordar las posibilidades profesionales para proponer acciones para coexistir con las condiciones y efectos de la pandemia COVID 19 nos lleva a considerar vías funcionales"

31

CAPACITACIÓN PARA EL TELETRABAJO

Mabel Goretty Chala Trujillo

El teletrabajo ha transformado los modelos tradicionales con los que se gestionan las organizaciones y, por tanto, insta a directivos, trabajadores e investigadores a repensar las organizaciones





36

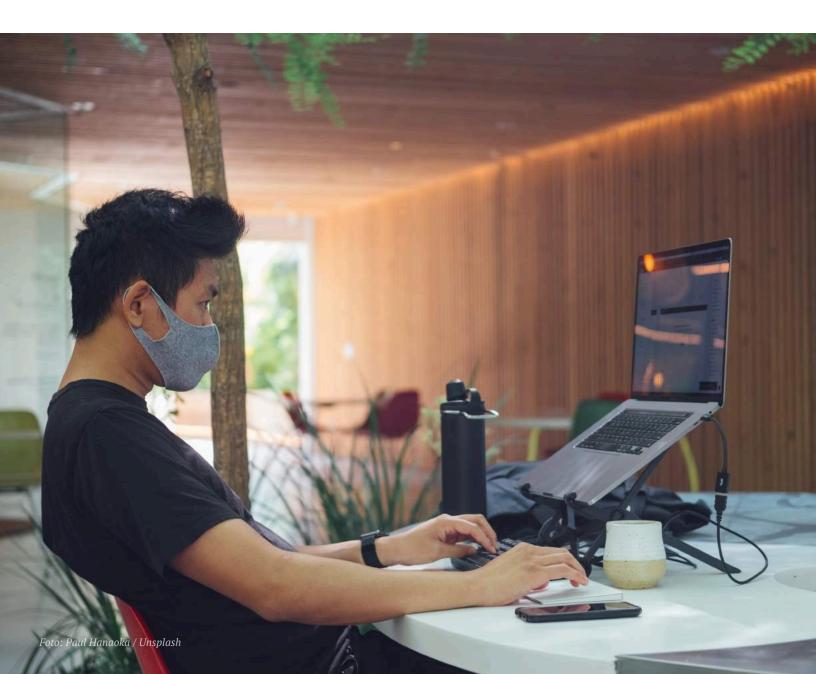
LA EDUCACIÓN A DISTANCIA PARA LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES: ABANDONANDO LA SEGMENTACIÓN DISCIPLINAR

Mirna Elizabeth Quezada

La capacitación por e-learning es la actividad que permite llevar los conocimientos o el desarrollo de habilidades y capacidades para el trabajo a través de medios virtuales

EL RETO DE LAS ORGANIZACIONES PARA RESOLVER LOS ASPECTOS PSICOSOCIALES EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Sandra Ivonne Muñoz Maldonado



"SI BIEN PARA EL INICIO DE LA PANDEMIA LA MAYOR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES NO HABÍA CONTEMPLADO AÚN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN SU PLANTILLA DE TRABAJADORES, AL COMENZAR EL CONFINAMIENTO MUCHOS DE LOS FACTORES SE AGUDIZARON."

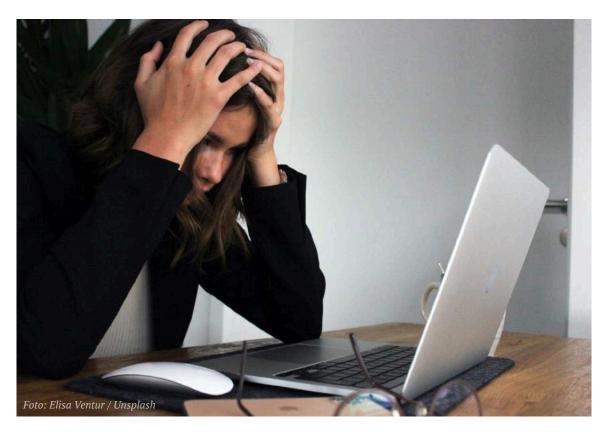
a pandemia por COVID-19 significó para la sociedad y en particular para las organizaciones un reto mayúsculo, debido a que muchas de ellas tuvieron que proponer un plan emergente que les permitiera seguir produciendo. Al mismo tiempo intentaron reducir o incluso limitar la interacción de sus colaboradores como una medida para disminuir los contagios dentro de sus instalaciones, estos ajustes representaron consecuencias económicas y psicosociales.

Las medidas sanitarias tuvieron mayor o menor impacto en el funcionamiento de la organización dependiendo del tipo de actividad económica. Las consecuencias de dichas medidas incluyen pérdidas económicas, desempleo, disminución de salarios, reducción de la productividad, y dentro de las que son menos observadas, pero no menos importantes están las consecuencias psicosociales en los trabajadores formales e informales de nuestro país. Dentro de estos aspectos se pueden listar problemas de estrés, burnout, depresión, ansiedad por mencionar algunos.

En México se publicó la Norma Oficial Mexicana 035 (2018), en ésta se definen los factores de riesgo psicosocial para el trabajador, como aquellos que interfieren con su calidad de vida o bienestar como los problemas de sueño, ansiedad, adaptación o estrés.

Se precisa que estos efectos o consecuencias pueden deberse a situaciones laborales desfavorables como: una jornada extensa de trabajo que sobredemanda las capacidades del trabajador, la deficiencia en la definición de las funciones del puesto, un exceso de actividades para un solo individuo, la interacción nociva con los jefes o compañeros e incluso abarca la exposición a situaciones adversas como estar en riesgo de perder la vida a causa de las funciones desempeñadas.

Si bien para el inicio de la pandemia la mayor parte de las organizaciones no había contemplado aún los riesgos psicosociales en su plantilla de trabajadores, al comenzar el confinamiento muchos de los factores se agudizaron, fue necesario para muchas organizaciones tomar medidas emergentes para no dejar de generar ingresos y en muchos casos los trabajadores fueron enviados a trabajar desde casa, pero con la mitad de sus ingresos, pero cubriendo el mismo horario o en casos extremos hasta el doble de sus funciones, esto generó en los colaboradores problemas como el estrés.



El estrés se presenta cuando una persona evalúa como desafiante o amenazante lo que sucede en su contexto, que puede ser un evento, una interacción, objeto o situación. En el ámbito de las organizaciones los eventos estresantes incluyen la sobrecarga de labores, una relación conflictiva con compañeros o supervisores, la interacción constante con clientes o usuarios que son irrespetuosos y exigentes.

El tipo de estresor y la intensidad pueden variar dependiendo de la valoración que realice cada persona, debido a que cada individuo toma en cuenta sus propias capacidades para hacer frente a la situación para definir su nivel de estrés, aquellos que perciban que el evento los sobrepasa por lo general valorarán como más estresante la situación y experimentarán una emoción negativa.

Algunos trabajadores experimentaban diferentes grados de estrés dentro de la organización, sin embargo, al instaurarse el confinamiento a razón de la pandemia por COVID-19, muchos de ellos presentaron más problemas de adaptación, ansiedad y depresión. Una encuesta realizada por OCC Mundial y la Asociación de Internet MX (2021) reporta que de 10,829 personas el 63% reportaron experimentar estrés en el ámbito laboral durante los últimos 24

meses, lo cual coincide con el tiempo de la pandemia.

En esta misma encuesta se reportan las consecuencias físicas más frecuentes de estar sometidos a situaciones estresantes como el dolor de cabeza, cansancio prolongado y problemas gástricos; en cuanto a lo psicológico se indica angustia, ansiedad, falta de motivación e insomnio. Esto evidencia que el estrés se relaciona con un menor bienestar físico y psicológico.

Otro aspecto para resaltar de esta misma encuesta es que al preguntar si su organización ha tomado acciones para prevenir el estrés o reducirlo, el 51% de los trabajadores mencionan que no han realizado ninguna acción, y sólo el 23% de las organizaciones han invertido en identificar los riesgos psicosociales. Estos datos muestran que en nuestro país es necesario evaluar e intervenir para reducir los riesgos psicosociales.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (2020) propuso una serie de lineamientos que pueden apoyar a enfrentar los riesgos psicosociales que se han agravado por la pandemia, dentro de ellos propone acciones relacionadas con la carga de actividades, el clima de trabajo, el equilibrio entre lo laboral y lo personal, la incertidumbre sobre el mantener el empleo. Se establece también que deben generarse protocolos de evaluación de riesgo de

contagio por COVID-19 en cada organización, para posteriormente introducir acciones que puedan mitigar el riesgo de transmisión del virus entre colaboradores.

Es menester mencionar que los psicólogos pueden apoyar en las organizaciones identificando los riesgos psicosociales en primer lugar, tomando en cuenta que los riesgos pueden ser distintos dependiendo del tipo de actividad que realiza y los recursos con los que cuenta cada organización. Una vez identificados habrá que diseñar estrategias de intervención efectivas, es prioritario mejorar el bienestar de los trabajadores identificando si pueden realizarse ajustes en las jornadas de trabajo, procurar límites claros en los horarios cuando se labora desde casa, fomentar la realización de actividad física que pueda disminuir los efectos nocivos del estrés y la ansiedad.



La organización debe procurar un liderazgo eficaz que permita a los trabajadores sentirse seguros en su lugar de trabajo y además comprometidos porque perciben que sus empleadores están cuidando de ellos. Es importante que se comunique a los empleados de manera oportuna y efectiva los cambios a realizar en la forma de trabajo y también tomar en cuenta las recomendaciones que proponen los empleados, ya que ellos son quienes llevan a cabo los procesos.

Finalmente, la organización puede canalizar o buscar un servicio que preste apoyo psicológico dentro de la organización para reducir los problemas de ansiedad, estrés, depresión y angustia.

En conclusión, la pandemia resaltó los riesgos psicosociales en la empresa y maximizó la gravedad de algunas consecuencias físicas y psicológicas en los trabajadores. Asimismo, se hizo evidente que las organizaciones pueden tomar medidas que favorezcan el ambiente laboral. El reto para las organizaciones es identificar los riesgos a los que están expuestos sus colaboradores como un área de oportunidad para mejorar el clima organizacional y el bienestar de todos para obtener mejores resultados, productos o servicios de calidad.

Referencias

Asociación de Internet MX. (2021). Estrés laboral en México. https://occmx.net/estu-dio-estres-laboral-2021

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19.https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763314/lang--es/index.htm

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018).

ROWE: EL NUEVO PARADIGMA DE TRABAJO POST PANDEMIA

Sergio Javier Juárez Dávalos

os últimos dos años han sido de grandes cambios para toda la sociedad. Es difícil encontrar alguien o algo que no haya experimentado algún cambio durante este tiempo. De igual manera, sería casi imposible encontrar un área de acción que no haya modificado su actuar: salud, educación, economía, comercio y trabajo. Este último resulta de particular interés en esta ocasión, ya que, si bien en muchos lugares del mundo el confinamiento y las medidas sanitarias obligaron a que las personas dejaran de asistir a su lugar de trabajo, esto en muchos casos no implico en parar labores. Este hecho implicó una situación muy particular ya que los directivos y trabajadores de las empresas implementaron cambios sin precedentes, información o algún elemento que guiara el cambio, pero al mismo tiempo, debía de implementarse, es decir se encontraban en un caso extremo de "ensayo y error".



Dentro de ese contexto, los directivos se encontraban en una encrucijada: ¿Trasladar las prácticas laborales comunes al trabajo remoto? O ¿adaptar el trabajo de forma que este se acoplara a las nuevas circunstancias? Resulta comprensible que muchos hayan optado por la primera opción, ya que esto les permitía actuar dentro de un marco de referencia conocido y evitaría un mayor nivel de experimentación que pudiera afectar la productividad.

La pregunta es: ¿Realmente esta trasplantación del modelo de trabajo presencial al modelo de trabajo en casa funcionó? Si bien es pronto para tener estadísticas que nos permitan hacer un comparativo preciso, existen algunas mediciones desde el lado del trabajador y su percepción en relación con este cambio, como la presentada por el sitio web Statista a principios de este año entre 465 trabajadores de México, entre 18 y 50 años que han trabajado dentro de este esquema durante hasta mayo del 2020. Como lo indica la Grafica 1 el 38% considera que ha trabajado más horas desde que lo hace en casa, seguido por 27% que afirma haber sido contactado por diferentes medios y sentirse abrumado por la situación.

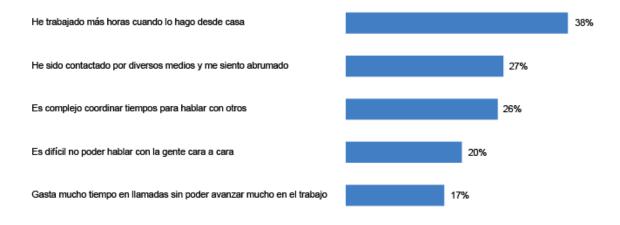


Grafico 1. Retos de trabajar desde casa – México

Ante estas dificultades, la solución sería regresar a la modalidad presencial, en la cual hay mayor experiencia y mayor control sobre los empleados, lo cual ayudaría a eliminar los problemas del trabajo remoto, pero esto no es tan sencillo como parece; diferentes encuestas muestran reticencia por parte de los trabajadores para regresar al trabajo presencial: una encuesta conducida por la Harvard Business School (2021) entre marzo de 2020 a marzo del 2021 entre 1500 trabajadores norteamericanos trabajando desde casa, muestra que el 81% prefiere no regresar a trabajar presencialmente o mantener un esquema hibrido de aquí en adelante, adicionalmente, 1 de cada 3 consideraba que su trabajo había mejorado en comparación al año anterior. Por el otro lado, solo 18% desean regresar a la oficina. Otra encuesta similar conducida por la Agencia Gallup entre trabajadores norteamericanos muestra que 35% desea continuar con un esquema de trabajo remoto 3 de cada 10 considerarían buscar otro trabajo si se eliminara la opción de trabajar bajo esta modalidad.



Ante estas expectativas encontradas, la pregunta es: ¿Cómo podemos empatar las metas de las empresas con la de los empleados?, ¿Cómo mantener o mejorar la productividad sin depender de una vigilancia puntual de los supervisores?

Para dar solución a esta interrogante, en los últimos años se ha propuesto una nueva forma de trabajo llamada: Ambiente de trabajo orientado a resultados o Results Only Work Envrironment ROWE por sus siglas en inglés. Pero ¿Cómo podemos definir y entender el ROWE? Como su nombre lo indica, el trabajo realizado por el empleado se enfoca en la entrega tangible de resultados en tiempo y forma sin que este se supedite al lugar donde se trabaja, en este caso, una oficina. O como lo presenta de forma más elegante Colquit, Le Pine y Wesson en su libro Organitational Behavior (2015): "La evaluación del trabajo se realiza únicamente con las bases de si los resultados necesarios fueron alcanzados por el empleado, no por el hecho de si se invirtió tiempo en la oficina" (p. 155)

Este concepto tiene su origen en el año 2001, cuando los administrativos de la cadena de tiendas de tecnología Best-Buy, buscaban convertirse en una de

las opciones principales para el talento que buscaba trabajo. Para esto, realizaron una encuesta a sus empleados preguntando qué era lo que más buscaban del trabajo. Sorprendentemente, la principal respuesta fue: confíenme mi tiempo, confíen en que hare mi trabajo y daré los resultados deseados. Basado en esto se lanzó un programa piloto (llamado Programa alternativo de trabajo) en el que la programación de actividades se flexibilizó, lo cual arrojó como resultados empleados más felices y un aumento en la producción (Ressler, C. & Thompson, J. 2008)

La idea detrás de ROWE es que las personas trabajen cuando se sientan más productivos para completar las tareas requeridas, de forma que el empleado pueda balancear diferentes aspectos de la vida sin que no sufra por dedicar más tiempo al otro. Este esquema de trabajo ha arrojado diferentes beneficios como: Aumento de la satisfacción laboral y compromiso de la empresa.

Aumento de la productividad.

Disminución de gastos logísticos y fijos de la organización.

Mayor felicidad del empleado.

Mejor integración del esquema vida-trabajo.

De igual manera, hay inconvenientes en esta forma de trabajo, como lo son: Dificultades de comunicación debido a las diferencias de horario de trabajo. Requiere de empleados con un alto nivel de disciplina y de auto motivación. Requiere de pautas claras de supervisión por parte de los administrativos. No es posible para todo tipo de trabajos, como servicio al cliente o para empleados nuevos o aquellos que no han demostrado un compromiso con la entrega de resultados.

Es en este punto donde resulta importante hacer pausa para una reflexión, ya que si bien a simple vista el ROWE ofrece beneficios para empleados y empleadores, lo cierto es que se basa en la confianza, pero esta confianza no solo se debe de dar de parte del empleador a su empleado, sino que este último debe de ganársela basada en dos elementos: ser alguien fidedigno, en quien se pueda poner la confianza, e igualmente alguien calificado, es decir, contar con los conocimientos y capacidades para desempeñar de manera destacada nuestras labores. Solo cumpliendo con estos dos requisitos, podemos, como empleados realmente pensar y exigir trabajar en un esquema como el que nos ofrece el ROWE.



Referencias

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace. McGraw-Hill Education.

Lipman, J. (01 de junio de 2021). The Pandemic Revealed How Much We Hate Our Jobs. Now We Have a Chance to Reinvent Work. Time. https://time.com/6051955/work-after-covid-19/

Ressler, C., & Thompson, J. (2008). Why work sucks and how to fix it. Penguin Group.

Saad, L. & Wiger B. (24 de noviembre de

2021). Remote working persisting and trending permanent. https://news.gallup.com/poll/355907/remote-work-persisting-trending-permanent.aspx

Statista (05 de julio de 2021). Mexico: effectiveness while working from home during COVID-19 2020. https://www.statista.com/statistics/1219631/effectiveness-homeoffice-coronavirus-mexico/

Sweeney, T. (2021). Remote work revolution: Succeding from Anywhere. Harvard Business School.



CREATIVIDAD REMOTA, UNA NUEVA EXPERIENCIA EN LOS PROYECTOS DE DISEÑO GESTIONADOS A DISTANCIA

Dacia Paulina González Castillo

partir del confinamiento provo-Lcado por la pandemia del año 2020 muchas agencias y despachos de diseño tuvieron que separarse del lugar de trabajo para poder seguir laborando desde sus hogares. Con la facilidad que ofrecen los equipos portátiles o incluso el préstamo de las Mac de grandes pantallas fue sencillo llevar los proyectos a casa y seguir cumpliendo con las fechas de entrega. No obstante se presentó una experiencia para la que pocos estaban preparados: la necesidad de mantener los procesos de creación, brainstorming, diseño y argumentación de propuestas con el gran inconveniente de la comunicación a distancia, a veces sincrónica pero mayormente asincrónica.

El proceso creativo es caracterizado por ser orgánico, donde los puntos de vista se contrastan no sólo por el contenido sino por las respuestas y reacciones genuinas e inmediatas que se obtienen en un espacio físico muchas veces organizado y diseñado para favorecer la confianza, soltura e innovación de todos los integrantes de un equipo.

Por muy fluido y accesible que sea una plataforma de trabajo colaborativo o de videoconferencia existe una pérdida de información e interacción humana que repercute de manera sustancial en el flujo de los proyectos e incluso en las actitudes, motivaciones y desempeño laboral de los integrantes del equipo.

Bajo estas condiciones a lo largo del 2020 y 2021 muchos profesionales del área creativa han intentado ajustar las dinámicas de trabajo apoyándose con tecnologías para favorecer la comunicación, el intercambio de archivos, las video-presentaciones y el seguimiento de proyectos, pero también se han

presentado nuevas dificultades como malos espacios de trabajo, desajuste en los horarios, desconocimiento del perfil del puesto y concretamente con respecto al trabajo de diseño, los procesos de ideación y bocetaje así como la presentación y contraste de propuestas tuvo que ajustarse a un nuevo ritmo. Un ritmo que puede ser temporal en condiciones de pandemia pero que para muchos puede convertirse en la nueva normalidad, lo cual implica replantear el proceso creativo y la concepción del diseñador que propone desde el aislamiento.

Este artículo tiene el objetivo de mostrar y discutir cómo sucedió el cambio a trabajo virtual en un despacho de diseño mexicano, cuyas oficinas cambiaron de estar físicamente establecidas en el corazón de la CDMX a un trabajo a distancia con integrantes incluso cambiando su residencia a otros estados de la República.



Con la llegada del virus COVID-19 a nuestro país, alrededor de marzo de 2020 gran parte del sector económico fue llamado a realizar sus labores desde casa para evitar los contagios en espacios cerrados, y éste fue el inicio de una etapa de trabajo a distancia. Es claro que muy pocos estaban preparados para este cambio y tanto empleados como organizaciones tuvieron que irse ajustando poco a poco en los primeros meses para implementar nuevos procesos y métodos de gestión de las tareas del día a día a través de los medios digitales. No obstante, el gremio dedicado al área creativa sufrió un impacto importante al limitar considerablemente las interacciones así como cambiar radicalmente la dinámica y el ritmo de trabajo.

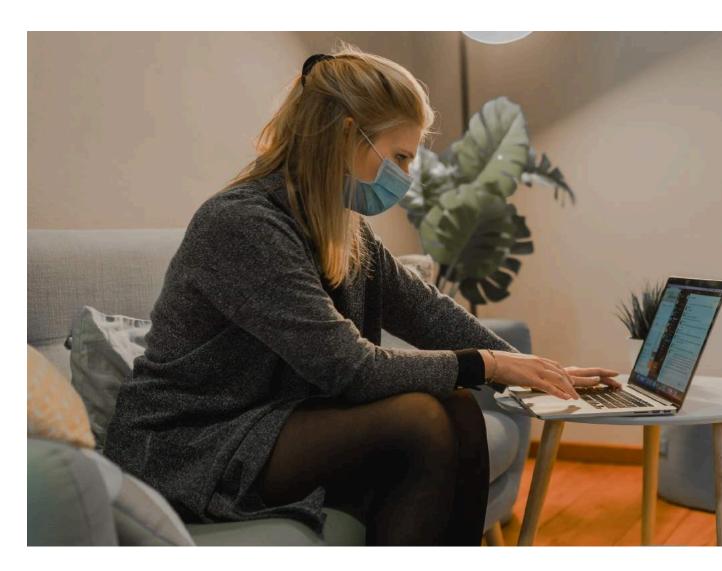
La labor del diseñador gráfico suele distinguirse del de otros integrantes de una organización pues se percibe como relajado y orientado más hacia la creación y experimentación visual, y frecuentemente dicha exploración puede tomar horas o hasta días para llegar a una propuesta que solucione el problema del cliente.

Dentro de las organizaciones medianas a grandes es común que exista un área, a veces hasta un piso completo, planteado especialmente para quienes trabajan en comunicación y diseño. Generalmente cuentan con salas o espacios casuales y cómodos para fomentar la dispersión, la imaginación y el contraste de ideas, comúnmente llamado "peloteo". Las estaciones de trabajo personales suelen estar adornados con diversos materiales llamativos, nuevamente permitiendo que cada quien personalice su espacio con total libertad.

Estas características, más que una peculiaridad de las oficinas, son propuestas por las organizaciones para generar un ambiente favorable para el desarrollo de las habilidades del diseñador, donde no se sienta contenido por paredes y mobiliario sino que vea en ese lugar un espacio seguro para explorar, detonar ideas y enfocarse en lo que debe resolver.



"LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS ÚLTIMOS MESES NOS OBLIGAN A REPLANTEAR EL SENTIDO QUE TIENEN PARA EL TRABAJADOR LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA Y CÓMO ÉSTAS ESTÁN RELACIONADAS DE MANERA ESTRECHA CON OTROS FACTORES"



En este contexto es que existe el estudio de diseño Bala, un despacho especializado en resolver proyectos de diseño de marca, empaque, señalización, páginas web y todo aquello que se involucra en la interacción del consumidor con la marca. Se encuentra entre las empresas pequeñas al contar con no más de 10 integrantes, pero con ellos se abarca desde la Dirección Creativa y de Arte, hasta la coordinación y ejecución de proyectos e incluso cuentan con un convenio con una importante universidad privada para integrar becarios de los últimos semestres de la carrera para que liberen su servicio social.

El proceso creativo de una marca y sus aplicaciones implican un trabajo de exploración y contraste con pares para ya sea corregir o mejorar, pero siempre resulta más eficiente y enriquecedor cuando éste sucede de manera orgánica y concentrada en el caso en tiempo real. De igual forma la dirección creativa, si bien implica momentos de reunión y retroalimentación, también es un acompañamiento continuo y asertivo para lograr concretar la solución al problema de comunicación y que de esta forma se cumplan los objetivos de negocio del cliente.



Este despacho fue uno de tantos que con la llegada de la pandemia COVID-19 a nuestro país tuvo que dejar la oficina, los escritorios amplios, los pizarrones en la paredes, la sala de juntas, las sillas ergonómicas y el estante con decenas de libros de consulta, abandonar pues un área de trabajo compartida con otros profesionales que diariamente coincidían y se reunían para colaborar en un objetivo en común.

El cambio al trabajo a distancia implicó buscar un espacio en casa dónde colocar la computadora, una libreta donde bocetar y anotar los pendientes diarios. Hasta ahí fue una situación

similar con todos los demás profesionistas pero el reto comenzó cuando el proceso creativo se vio obstaculizado por la comunicación vía mensajes, correos o videoconferencias que a pesar de ser de manera sincrónica poco se asemeja a la interacción casual y fluida que se tiene en persona.

El lugar de trabajo en casa sin las medidas ergonómicas necesarias comenzó a representar un problema para las horas que se pasan frente al computador; las sillas del comedor, el sillón de la sala o un colchón de la cama probaron no ser lo más cómodos y problemas físicos no tardaron en presentarse.

También es importante mencionar el efecto psicológico que presentó el diseñador con la imposibilidad de salir y recorrer diferentes lugares que más que distracción funcionaban como un respiro mental para poder detener la presión y atención constante ante un proyecto, (que como ya se mencionó puede tomar días) y de esta forma poder regresar a la mesa de trabajo con una visión renovada y dispuesta a generar más posibilidades de solución.

El horario sufrió un gran cambio pues al no ser una actividad controlada donde se solicitara de manera obligada un reporte a cierta hora o registro de tiempo trabajado fue fácil que cada quién decidiera a qué hora comenzar a trabajar o finalizar la jornada, provocando una falta de sincronización y en algunos casos retrasos, además de la disolución de los límites entre el momento de trabajar y la asistencia en temas de la familia y el hogar.

A pesar de lo complejo que se volvió coordinar los provectos y conservar el nivel de profesionalismo que durante años anteriores se pudo mantener, también hubo consecuencias positivas, como lo es el interés por manejar más v nuevas herramientas digitales. También se propició la autorregulación y gestión del tiempo para que cada integrante pudiera tener un mayor orden sobre sus tareas, entregas y presentaciones. El estrés por los efectos de traslados en el trafico citadino prácticamente desapareció y la normalización de juntas vía internet favoreció la conexión con clientes de otras latitudes. En un aspecto más personal, estos cambios motivaron la búsqueda de un estilo y circunstancias de vida diferentes, para algunos más relajado fuera de la ciudad y para otros más integrado con las actividades del hogar.

No cabe duda que han sido meses complicados para todos los trabajadores y profesionistas, los cambios económicos v sociales alcanzaron todos los ámbitos de nuestra vida diaria y la concepción que solíamos tener sobre cómo debe ser el trabajo ha cambiado sustancialmente. La labor del diseñador gráfico tuvo que ajustarse a resolver los requerimientos de clientes en los mismos tiempos y con la misma eficacia sin la posibilidad de un espacio específicamente planteado para propiciar la concentración, la generación de ideas, la discusión y retroalimentación, pero ahora implantando nuevos procesos de creación y presentación, donde el tiempo en línea sincrónico sea productivo y concreto.

Las circunstancias de los últimos meses nos obligan a replantear el sentido que tienen para el trabajador las actividades que realiza y cómo éstas están relacionadas de manera estrecha con otros factores, de forma que éstos sean considerados tanto por el empleador como por especialistas para discutir y proponer estrategias que atiendan las necesidades físicas, psicológicas y emocionales del trabajador en caso de requerir nuevamente o mantener el trabajo a distancia. Para el diseñador gráfico será importante atender ciertas condiciones en el espacio físico, más allá de una mesa y computadora, en el ritmo diario, en las relaciones interpersonales y en el sostenimiento de un estado mental que propicien la creatividad, la imaginación, la solución de problemas y el desenvolvimiento completo de su talento.

Referencias

Alhajri, S., (2017) Investigating Creativity in Graphic Design Education from Psychological Perspectives, Journal of Arts and Humanities, 6(1), Disponible en https://www.researchgate.net/publication/313366265_Investigating_Creativity_in_Graphic_Design_Education_from_Psychological_Perspectives

Binnewies, C., Gromer, M., (2012). Creativity and innovation at work: The role of work characteristics and personal initiative. Psicothema, 24(1),100-105, Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72723431016

Rodríguez, E. M., (1999) Manual de Creatividad. Los procesos psíquicos y el desarrollo., México: Editorial Trillas

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SILENCIO CEREBRAL

Soraya Irinea Ramírez-Chelala Hernández

l quebrantamiento en la estabilidad, producido por la pandemia del COVID-19, ha trastocado todas las áreas de la vida del ser humano. En el ámbito laboral, las medidas sanitarias provocaron múltiples consecuencias. Estas condiciones disruptivas implican fuertes retos psicoemocionales que amenazan el bienestar psicológico de los colaboradores de las organizaciones, lo que afecta su concentración y desempeño. Por ejemplo, Feldman (2006) afirma que, "según la valencia del estado emocional del sujeto ya sea positivo o negativo, éste tiene repercusiones en la salud y en el desempeño" (Como se cita en Ayala y Cardona, 2016, p. 6). Es decir, que altos niveles de estrés afectan el desempeño laboral y, en consecuencia, la productividad organizacional.

Estudios como los realizados por Calderón-Hernández (2020), Alcover (2020) y Briones-Jácome (2020), exponen la necesidad de estrategias que generen en los empleados bienestar psicológico, dado el impacto positivo en los niveles de desempeño.

¿Cómo seguir siendo productivos en medio de la catástrofe y devastación? Es necesario identificar cuáles estrategias ayudarán a las organizaciones para que sus empleados sepan cómo lidiar con las circunstancias actuales y mantener altos niveles de desempeño, beneficiando no sólo al empleado, sino que, además, a la estabilidad y perma-



nencia organizacional.

El principal interés de las empresas, es el de generar altos niveles de calidad en el trabajo y de excelencia organizacional, lo cual se puede lograr mediante el funcionamiento óptimo de sus empleados (Sociedad de la Psicología Industrial y Organizacional, 2019). Una opción para lograrlo, es promoviendo la salud, bienestar y seguridad laboral de los trabajadores (Salanova, Martínez y Llorens, 2014). Ante esta tragedia sanitaria, uno de los temas que no pueden dejar de atender las organizaciones es la salud emocional de sus empleados.

Garrosa (2010), afirma que "las emociones positivas proporcionan resultados importantes en el desempeño laboral, porque fomentan la salud en las organizaciones e influye de manera positiva la calidad del trabajo que se realiza" (Como se cita en Ayala y Cardona, 2016, p. 7). La promoción del bienestar en los empleados permitirá que experimenten mayores niveles de emociones positivas.

"Ante esta tragedia sanitaria, uno de los temas que no pueden dejar de atender las organizaciones es la salud emocional de sus empleados"

El bienestar de los empleados se considera una ventaja competitiva debido a que mejora las fortalezas y virtudes de los empleados; por lo que contribuve con el logro de los objetivos (Acosta et al, 2014) y eleva los niveles de resiliencia, lo que beneficia directamente la productividad. ¿Una organización es responsable del bienestar psicológico de sus empleados? Sí, aunque cada individuo es responsable de su propio bienestar, en el ámbito laboral, cada organización es responsable de crear las condiciones para un clima que favorezca el bienestar psicológico de sus empleados. Esta es una labor compleja que no alcanza el espacio en este artículo para abordarla a profundidad, pero se puede esbozar una herramienta, el silencio cerebral.



El silencio cerebral, término científico para la calma mental, está en función de los ojos; es decir, donde se pone la mirada impacta en los niveles de bienestar/ malestar (Castellanos, mayo 2020). Un estudio publicado por la revista Science evidenció que la divagación mental es causa de infelicidad (Killingsworth & Gilbert, 2010). Esta divagación es ajetreo mental, ausencia de contacto con el presente, lo que genera un correlato neuronal que repercute en sentimientos de falta de paz mental e intranquilidad (Castellanos, marzo, 2020). Una de las herramientas para evitar la divagación es la práctica del silencio cerebral, a mayor silencio interno, mejor calidad de vida interna y se experimentarán mayores niveles de bienestar subjetivo, debido a que, al regular la actividad prefrontal del cerebro, se incrementan los niveles de regulación emocional y se reduce la amígdala (Nazaret Castellanos, 2020, 5m54s). Son varias las técnicas de silencio cerebral, como el método Middendorf, el cual reconoce la relación entre la respiración y los estados emocionales. Consiste en la práctica de la atención enfocada en la respiración, pues afirma: "un simple cambio consciente en la forma de respirar confiere armonía a la vida" (Porzelt y Middendorf, 2012, p. 12).

En esta época exacerbada de emociones negativas, las organizaciones pueden apoyar la promoción del bienestar psicológico de los empleados, enseñándoles la práctica del silencio cerebral. Lo anterior fomentará un mejor clima laboral, lo que repercutirá no sólo en el bienestar individual y en su desempeño, sino que, además, en el bienestar y productividad organizacional.

Referencias

Acosta H., Cruz-Ortiz, V., Salanova, M. y Llorens, S. (2014). Organizaciones saludables: Analizando su significado desde el Modelo HERO. Revista de Psicología Social. http://dx.doi.org/10.1080/21711976.2015.1016751

Alcover, C. (2020). Consecuencias de la pandemia de la COVID-19 para las relaciones entre individuos y las organizaciones. Psicología desde el Caribe, 37(2). https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/13467

Ayala, A. y Cardona, M. (2016). Emociones y desempeño laboral. Revista electrónica Psyconex, 8(12), pp. 1-8.

Briones-Jácome, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia CO-VID-19. Dominio de las ciencias 6(2), pp. 26-34. DOI: http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1272

Calderón-Hernández, G. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. Lúmina, (21). https://doi.org/10.30554/lumina.21.3987.2020

Castellanos, N. (16 mayo, 2020). Neurociencia y Meditación. [Video] Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=ZgafJCCFct8

Castellanos, N. (12 marzo, 2020). Calma mental: Silencio neuronal. [Video] Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=E3k-j2Enc0I

Killingsworth, M. and Gilbert, D. (2010). A Wandering Mind Is an Unhappy Mind. Science 330. https://doi.org/10.1126/science.1192439.

Porzelt, S. y Middendorf, I. (2012). Vivir a Pleno Pulmón. Respirar bien es estar mejor. Ediciones Tikal

Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la Psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación wont. Papeles del Psicólogo 35(1), pp. 22-30.

Sociedad de la Psicología Industrial y Organizacional. (2019) https://www.siop.org/

NOTAS PARA DESARROLLAR LA ADAPTACIÓN Y AJUSTE EN UN PROCESO DE CONTINUIDAD EN LA SITUACIÓN DE COVID 19



"Abordar las posibilidades profesionales para proponer acciones para coexistir con las condiciones y efectos de la pandemia COVID 19 nos lleva a considerar vías funcionales"

Justino Vidal Vargas Solís



CONSIDERACIONES ACTUALES; UNA REFLEXIÓN.

ivimos en una circunstancia inesperada que cotidianamente afrontamos desde perspectivas que oscilan desde el sentido común hasta la utilización de la información como un referente de sobrevivencia y cambio de vida por las circunstancias a consecuencia de la pandemia COVID 19.

En este inesperado acontecer, los cambios en la percepción, el alcance del virus, la atención, sobre los aspectos a tomar en cuenta para una construcción de calidad de vida, la memoria, que orienta las actividades orientadas hacia el aprendizaje de habilidades resilientes y el lenguaje que permite desarrollar mensajes de comunicación con los cuales expresamos nuestros pensamientos que constituyen la planeación y puesta en marcha de acciones para construir un entramado de cuidado para optimizar la calidad de vida.

Vemos, en lo anterior, los rubros básicos de la psicología y la manera vivencial y cotidiana como base para generar competencias para afrontar la situación de pandemia. Su alcance se incorpora en los discursos y acciones comunes y atendibles. Los estados de ansiedad, depresión y estrés, que comúnmente se mencionan y reportan, son una realidad que se entreteje con acciones que afectan la salud tanto individual como social, en lo local y global.

La pandemia por COVID 19 nos atrapa en una circunstancia histórica donde eventos catastróficos semejantes ofrecen referentes que las herramientas de información actual permiten desarrollar acciones que estamos viviendo en un proceso que implica la concientización sobre los eventos complejos que involucran desde aspectos biológicos hasta culturales, factores a tomar en cuenta para desarrollar acciones hacia una transformación constante. La dinámica lleva a considerar la situación de incertidumbre constante la cual puede promover una reflexión para analizar y construir una nueva realidad, que, si bien se desarrolla día a día, la adaptación está creando hábitos pertinentes Morin (2021), comparte que:

La novedad radical de la COVID 19 reside en que ha provocado una megacrisis como resultado de la combinación de crisis políticas, económicas, sociales, ecológicas, nacionales y planetarias que se retroalimentan y cuyos componentes, interacciones e indeterminaciones múltiples están interrelacionados, es decir, son complejos, en el sentido originario de la palabra complexus, "lo que está entretejido".



Estas interrelaciones activan la puesta en marcha que implican cambios en diversos niveles de vida; su orientación inicial fue la de atenuar, en la medida de lo posible, los aspectos sanitarios, lo cual desarrolla hábitos que son una base para construir las competencias apropiadas para afrontar la pandemia y construir las vías de desarrollo, convivencia y afrontamiento que aún se están dando y que entretejen con otros factores. Para abordarlos, los caminos a

seguir nos llevan a considerar modalidades donde la tecnología ha jugado un papel fundamental. Ha permitido avances y también limitaciones por el uso, la propagación de información falsa, tendenciosa y sesgada cuyas implicaciones se han traducido en el neologismo llamado infodemia y sus consecuencias en los procesos psicológicos que abarcan posibles acciones de resistencia en oposición a la construcción de resiliencia que permita aprender comportamientos de ajuste con la construcción de habilidades más acordes a la situación y que, a mediano plazo, establecen los criterios preliminares para desarrollar una calidad de vida que implica cambios cualitativos tanto en lo individual como en lo colectivo; de ahí la importancia para reorientar en la medida que se trabaje de manera colaborativa con otros profesionales, acciones para un ajuste dinámico donde se cree una nueva cultura y calidad de vida óptima.

Abordar las posibilidades profesionales para proponer acciones para coexistir con las condiciones y efectos de la pandemia COVID 19 nos lleva a considerar vías funcionales.

Las expectativas de regresar a una normalidad generan acciones que pueden ser un punto de partida para estructurar, modificar y construir nuevas habilidades tendientes, también a percibir la calidad de vida de una manera diferente. Vivimos con las condiciones de riesgo y aprendemos en el camino las formas complejas de la pandemia para actuar con precaución y serenidad. También consideramos otros factores que están entretejidos en las circunstancias pandémicas donde el confinamiento genera condiciones de contexto de muy diversa índole que pueden abarcar desde una reflexión de coexistencia de calidad hasta la violencia que. en medios masivos, se reporta y se está tratando de documentar con datos que permitan establecer criterios para servicios a realizar.

APRENDER DEL CONFINAMIENTO

La cultura se modifica; el confinamiento posibilita las condiciones donde los factores culturales se transforman y generan posibilidades dinámicas. La convivencia y, cuando se tienen los medios, ha podido cambiar la percepción y el acercamiento a manifestaciones culturales ajustadas para desarrollarse y consumirse en dispositivos y herramientas TIC. Se han generado extremos, desde el "atracón" de series en plataformas, hasta la selección matizada y moderada de su utilización y abrir y aprender otro tipo de actividades recreativas, de aprendizaje y de ocio en participación familiar, como lo señala De Souza, "la pandemia y la cuarentena revelan que hay alternativas posibles, que las sociedades se adaptan a nuevas formas de vida cuando es necesario y se trata de un bien común" (88%)

El confinamiento fue una condición repentina en donde los cambios y ajustes a una vida donde se concientizó la importancia de un ajuste de las relaciones humanas. Lo inesperado que se acompañó de emociones generadas por una incertidumbre no de lo futuro sino de lo inmediato.

En una vivencia particular de quien comparte esta reflexión, la cultura de la capacitación laboral y profesional dio un giro hacia un acercamiento a las TIC, lo cual evidenció un uso limitado ordinario y la importancia de las posibilidades de aprendizaje entre generaciones, la de los nativos digitales y los migrantes digitales (Prensky, 2013). De alguna manera fue un punto de inflexión importante ya que se están generando las condiciones de participación colectiva y colaborativa, así como la posibilidad de creación de comunidades tanto de aprendizaje como de desarrollo humano.

El aprendizaje evidencia una historia que se está construyendo para lo cual es importante ajustar los métodos pedagógicos a una adaptación y reinterpretación sobre las implicaciones que, posiblemente, tendrán las vías hacia modelo híbridos complejos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la aportación de la psicología, los factores relacionales en la situación de pandemia adquieren una presencia en niveles multidisciplinarios, interdisciplinarios, transdisciplinarios y sociales. El punto común es la acción colaborativa.

Las consecuencias de la pandemia las estamos viviendo. No se puede establecer un punto final para el término de esta situación y considerar un "regreso a la normalidad ", donde hay que tomar en cuenta cuáles son los criterios para considerar la adaptación, ajuste y condiciones de desarrollo humano en las actividades cotidianas. Un abordaje sistémico permitirá abordar tanto en la teoría como en la práctica las propuestas y acciones para interrelacionar los eventos, incluso a nivel global para incidir en las acciones que día a día están conformando competencias para vivir en plenitud a pesar de las condiciones imperantes.

Referencias

De Sousa Santos, B. (2020). La cruel pedagogía del virus. Madrid, Ediciones Akal. Versión Kindle.

Prensky, M. (2013). Enseñar a nativos digitales. México, SM de Ediciones S.A. de C.V.



CAPACITACIÓN PARA EL TELETRABAJO

Mabel Goretty Chala Trujillo

uchas situaciones han cambiado a raíz de la pandemia por Covid-19 desde 2020. En el ámbito organizacional, uno de los mayores desafíos ha sido la implementación del teletrabajo sin planificación, cuestión que ha implicado actuaciones de directivos y trabajadores con distintos niveles de conocimiento y/o experiencia. Aunque el teletrabajo no es nuevo, la novedad es la necesidad de asumirlo rápida e inesperadamente como solución emergente para prevenir mayores contagios.



Según Armas (2005) el teletrabajo surgió a principios de los setenta en Europa aplicado a trabajadores que cumplían sus funciones desde sus domicilios a través de medios telemáticos y, en Norteamérica el físico Jack Nills utilizó el término refiriéndose a la aplicación de tecnologías teleinformáticas al ámbito laboral.

El teletrabajo consiste en desarrollar un trabajo, generalmente de índole intelectual desde un lugar diferente al centro de trabajo, no requiriendo la presencia física del trabajador. Se caracteriza por: realizarse fuera del espacio físico empresarial, el empleado pertenece a su plantilla, manteniendo una relación contractual explícita y formal con el empleador con los mismos derechos y condiciones que otros empleados y los productos o servicios se entregan por medios telemáticos (Armas, 2005).

Después de dos años de pandemia con futuro aún incierto, el teletrabajo se mantiene y por ello surgen necesidades asociadas con ajustes en la implementación del mismo. En la edición de enero 2022, la revista Computerword Digital, expresa que según la empresa de análisis Forrester se espera que este año en el mundo, alrededor del 10% de las empresas asumirán el teletrabajo, mientras que 30% se mantendrá en modalidad presencial y 60% restante optará por el trabajo híbrido.

Con este evidente crecimiento de la modalidad, es preciso considerar las necesidades de capacitación que demandan las organizaciones en la actualidad. Por esto, se consultaron cuatro bases de datos: Google Académico, Dialnet, Redalyc y EBSCOHost, utilizando como criterios de búsqueda las palabras clave capacitación y teletrabajo, en el rango 2016-2021, sin encontrar resultados. Los artículos hallados definen el teletrabajo relacionándolo con temas como competencias clave, percepciones de los trabajadores frente a éste, tecnoestrés, liderazgo y supervisión en el teletrabajo, normativas, estrategias motivacionales. Es por esto, que el presente artículo se ocupa de aspectos que se consideran centrales para revisar la aplicación del teletrabajo mediante un diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) que conlleve a un proceso de capacitación acorde.

Sin duda, el teletrabajo ha transformado los modelos tradicionales con los que se gestionan las organizaciones y, por tanto, insta a directivos, trabajadores e investigadores a repensar las organizaciones y proponer nuevas formas de control y administración organizacional. Para lograrlo, se considera relevante el proceso de capacitación, concebido como "el esfuerzo generalizado para mejorar los conocimientos y las destrezas disponibles en la organización..." Böhrt (2000), p. 124.

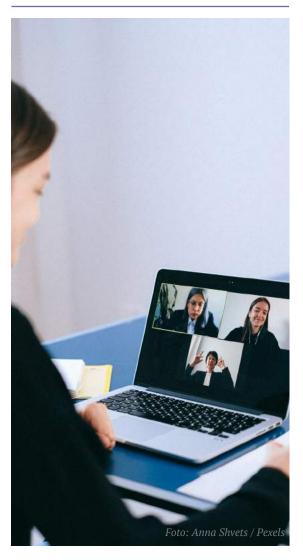
Pensar en un proceso de capacitación en empresas para optimizar el teletrabajo asumido con ocasión de la pandemia por Covid-19, incluye varios aspectos. El primero sería considerar las competencias que un teletrabajador debe desarrollar. Podríamos hablar de conocimientos relativos al manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y habilidades tales como autonomía, autodisciplina, flexibilidad, aprendizaje permanente y autodesarrollo, adaptación, autogestión, organización del tiempo, planificación del trabajo, tolerancia al trabajo en aislamiento, comunicación efectiva y trabajo en equipos mediados por tecnología.

En segundo lugar, se precisa reconocer el camino recorrido por la organización para atender las circunstancias de la pandemia y mantener la oferta de bienes v/o servicios. A este respecto, pueden mencionarse: Atender la normatividad que el país regule frente a la pandemia, reorientar la generación de servicios o productos, constituir comités para atender la crisis, establecer normas de bioseguridad, que incluyan protocolos preventivos y correctivos, adecuar instalaciones, definir modalidades de trabajo, comunicar las novedades a los empleados de todos los niveles de la organización, velar por el mantenimiento del bienestar durante y posterior a la crisis, gestionar el retorno de los trabajadores a la empresa o mantener el teletrabajo, garantizar el cumplimiento de las normas de comportamiento seguro, entre otros.

Así mismo, deben considerarse los riesgos del trabajador asociados al teletrabajo, que mayormente pueden ser de dos tipos: primero, los ergonómicos teniendo presente que al asumir el teletrabajo se tuvieron que improvisar puestos de trabajo en casa, sin mayor planificación v compartiendo espacios que normalmente estaban previstos para la familia. Segundo, los riesgos psicosociales relacionados con estrés, fatiga o adicción al trabajo, además del posible colapso del contexto (Boyd, 2002 citado por Pardo y Cobo, 2020) "...que ocurre cuando las personas, la información y las normas de diferentes entornos se encuentran y superponen" p. 13.

Con este panorama, se proponen dos categorías de aspectos tanto para el DNC

"EL TELETRABAJO HA
TRANSFORMADO LOS MODELOS
TRADICIONALES CON LOS QUE SE
GESTIONAN LAS ORGANIZACIONES
Y, POR TANTO, INSTA A
DIRECTIVOS, TRABAJADORES E
INVESTIGADORES A REPENSAR LAS
ORGANIZACIONES"



como para diseño, implementación, evaluación y seguimiento de un proceso de capacitación para el teletrabajo. La primera categoría atañe al teletrabajador y la segunda a la empresa:

Para el teletrabajador:

Organización del tiempo y autorregulación: Logro de objetivos y cumplimiento de plazos, proveerse cuidado de sí mediante: organización de un puesto de trabajo ergonómicamente adecuado, tiempos de descanso y trabajo regulados, conciliación del tiempo entre el trabajo, la familia y las actividades del hogar, manejo de estrés y fatiga.

Actuaciones éticas: Resguardo de la información de la empresa, cumplimiento de plazos y objetivos.

Interrelaciones: Relaciones interpersonales con compañeros y jefes, trabajo en equipos y comunicación efectiva mediados por tecnología.

Adaptación: Utilización de nuevos aplicativos, manejo de procesos y procedimientos redefinidos por la implementación del teletrabajo, apertura al aprendizaje.

Para la empresa, se pensaría más bien en un proceso de desarrollo organizacional que incluya dimensiones como: Supervisión y liderazgo, planteamiento de metas organizacionales y planes estratégicos que se adapten a las circunstancias cuando la normatividad aún no esté actualizada.

En conclusión, el teletrabajo llegó para quedarse. Se instauró como respuesta a la emergencia sanitaria y luego de dos años de pandemia, es prudente revisar su aplicación y ajustar lo pertinente para minimizar riesgos en los teletrabajadores, mantener la productividad en las organizaciones y apuntar a políticas y lineamientos que incluyan esta modalidad como parte de la "nueva normalidad". Es así como se propone un DNC que conlleve a un proceso de capacitación incluyendo aspectos relevantes para el trabajador: Organización del tiempo y autorregulación, actuaciones éticas, interrelaciones y adaptación. Para la empresa, se propone orientar un proceso de desarrollo organizacional que incluya supervisión y liderazgo, planteamiento de metas organizacionales y planes estratégicos acordes con distintas modalidades de trabajo.

Referencias

Armas M. C. (2005) El teletrabajo. Gestión en el Tercer Milenio, 8(15), 7-11. https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9689

Barona B.R. (2012). El teletrabajo como un modelo de organización laboral. Revista Médico Legal, Gale OneFile: Informe Académico, https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=anon~e9309049&i-d=GALE|A343156294&v=2.1&it=r&sid=googleScholar&asid=84b337bd

Böhrt P. M.R. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. Revista Ciencia y Cultura, 8, 123-131. http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n8/a15.pdf

Finnegan, M. (4 de enero de 2022). Los tres grandes cambios que experimentará el puesto de trabajo en 2022. Computerword Digital. https://www.computerworld.es/tendencias/los-tres-grandes-cambios-que-experimentara-el-puesto-de-trabajo-en-2022

Revista SUAyED Psicología

Jiménez Á.E. (2013). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 4(7), 200-222. ISSN: 2007-7467. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498150315011

Martínez S. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 2(4), 143-156. ISSN: 1390-6291. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504550954002

Medina, A., Ávila, A., Ortiz, J., Martínez, M., & González, Y.F. (2021). Competencias claves para el teletrabajo en profesores de una institución superior cubana. Ingeniería Industrial, 42(1), 78-93. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362021000100078&lng=es&tln-g=es.

Montero, B., Vasconcelos, K.L., & Arias, G. (2020). Teletrabajo: Fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por Covid-19. Revista de Comunicación y Salud, 10(2), 109-125. https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125

Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 3(5), 93-109. ISSN: 1856-9099. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219014912006

Pardo, H. & Cobo, C. (2020). Expandir la universidad más allá de la enseñanza remota de emergencia Ideas hacia un modelo híbrido post-pandemia. Outliers School.

Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. IvieLAB, 1, 1-10. https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf

Sánchez, L.M. (2015). Competencias comunicativas en teletrabajo: cibercomunicación eficiente (Editorial) Revista Reflexiones y saberes. 3(4), 1-3. ISSN2389-7511 https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/726

Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 9(2), 65-76. http://dx.doi.org/10.33210/ca. v9i2.289

Vera-Mendoza, M. B. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. Maestro y Sociedad, 42-54. https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379/2997

LA EDUCACIÓN A DISTANCIA PARA LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES: ABANDONANDO LA SEGMENTACIÓN DISCIPLINAR

Mirna Elizabeth Quezada

uando pensamos en educación a distancia, desde nuestro desconocimiento podríamos imaginar que es una actividad pensada sólo para instituciones educativas. Aunado a esto, cuando pensamos en la relación que tiene el psicólogo con los principios de aprendizaje que nos enseñan en nuestra formación profesional, solemos pensar que éstos sólo son aplicables para la rama de la psicología educativa. Sin embargo, ambas suposiciones son erróneas y parten enteramente del desconocimiento de las posibilidades que como psicólogos tenemos en distintos contextos.

Este fenómeno se desencadena por la segmentación que hacemos de nuestra disciplina, pensamos que el psicólogo clínico y de la salud, el educativo o el del trabajo y las organizaciones sólo los une el título de psicólogo. Vemos a la psicología como un montón de ramas separadas entre sí, solo unidas por el hecho de que nos enfocamos al comportamiento humano en los distintos contextos en los que se puede presentar.



Pero ¿Qué pensaría el lector si le digo que la psicología y sus distintas ramas pueden ver los principios de aprendizaje más allá de la psicología educativa?, y en tonos más específicos ¿Qué pensaría el lector si le dijera que la educación a distancia puede emplearse con otros propósitos más que los escolares?

"LA CAPACITACIÓN POR
E-LEARNING ES LA ACTIVIDAD
QUE PERMITE LLEVAR LOS
CONOCIMIENTOS O EL DESARROLLO
DE HABILIDADES Y CAPACIDADES
PARA EL TRABAJO A TRAVÉS DE
MEDIOS VIRTUALES"



La pandemia por COVID-19 aceleró el proceso de digitalización y virtualidad de las distintas actividades humanas, desde las económicas, sociales, escolares y hasta las laborales, esto sólo se logró por la urgencia de salvaguardar la integridad física de las personas, por lo que la virtualidad aceleró su formalización en distintos contextos.

Vemos esto claramente con el desarrollo de los acontecimientos en el inicio de la pandemia: las clases en todos los niveles educativos se desarrollaron virtualmente, la atención a la salud mental tuvo que dirigirse a lo que conocemos como teleterapia, la compra y venta de productos y servicios también tuvo que llevarse de manera digital, mientras que las actividades laborales que no requiriesen presencialidad comenzaron a llevarse a home Office, es así que la virtualidad llegó para quedarse en muchos aspectos del ser humano (Castro y Villegas, 2021).

Sin embargo, esta virtualidad desde finales del siglo pasado caminaba con un paso lento pero seguro hacia estos ejemplos. Ya se hablaba de e-commerce, teletrabajo o home office, teleterapia y por supuesto, de educación a distancia o e-learning mucho antes del 2020. En este sentido, la educación a distancia se empleaba para casos en los que las barreras temporales o geográficas impedían a los estudiantes asistir de manera presencial a un aula de clases. Esta educación a distancia era desde finales del siglo XX el modo ideal para cumplir la promesa de acceso a la educación para muchas personas. Es así que nace lo que conocemos como e-learning, actividad que involucra los principios y teorías psicológicas del aprendizaje como conductismo, cognitivismo y constructivismo (Coll y Monereo, 2008), para llevar educación virtual por medios electrónicos más allá de las barreras temporales y geográficas.

Por otra parte, gracias a su aplicación y desarrollo en centros escolares no sólo para educación básica, sino para formación profesional, es que la andragogía se incluye entre los principios teóricos de los que se vale la educación a distancia, ya que el proceso de enseñanza y aprendizaje en un adulto no es de misma naturaleza que el de un menor. Por lo que, se fue dilucidando una actividad lo suficientemente funcional y dinámica para aplicarse en cualquier contexto que requiriese la transmisión y adquisición de información.

Para la psicología educativa y otras ciencias de la educación, fue entonces claro que la educación a distancia puede aplicarse con metodologías estratégicas y sustentadas en principios teóricos para dicho fin. Y en este caso ¿Cómo pueden aprovechar otras ramas de la psicología como la del trabajo y las organizaciones,

el e-learning y sus principios teóricos fundamentales?

Pensemos en las distintas actividades que tradicionalmente se le adjudican al psicólogo organizacional en el departamento de recursos humanos y encontraremos que dentro de lo que se conoce como desarrollo organizacional, la capacitación es aquella actividad que busca transmitir información para el desarrollo o fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y capacidades de los trabajadores, adultos enrolados en una organización que realizan ciertas tareas con cierto nivel de desempeño. Así, el desempeño de un trabajador podrá hablarnos del ajuste real que hay entre lo que ejecuta y lo que se espera idealmente que realice en determinado puesto. Este ajuste siempre es perfectible, por lo que a través de la capacitación se desarrollan las necesidades de conocimientos y habilidades del trabajador para ejecutar adecuadamente sus funciones.



Sin embargo, ¿Qué hacer cuando la ubicación geográfica de los trabajadores no es la misma que el centro laboral? ¿Cómo llevar la capacitación en estos casos? La capacitación por e-learning es la actividad que permite llevar los conocimientos o el desarrollo de habilidades y capacidades para el trabajo a través de medios virtuales. Representa un área explorada escolarmente, pero aprovechada por aquellos contextos laborales que requieren llevar el desarrollo organizacional a cualquier punto geográfico en el que se encuentren sus colaboradores (Goldstein y Ford, 2002).

Por ejemplo, en el sistema SUAyED Psicología no sólo los alumnos participan en la educación a distancia, sino que los profesores también desenvuelven sus funciones desde distintas localizaciones, por lo que naturalmente la capacitación a distancia es la vía para el desarrollo organizacional de la planta de trabajadores.

En tiempos actuales de pandemia con la virtualidad desarrollada de manera acelerada es sencillo y necesario dejar de encasillar la capacitación en la clásica sesión dentro de un espacio físico, en la cual los trabajadores con cuadernillo en mano escuchan a un facilitador desarrollar los contenidos planeados para adquirir.

Es gracias a la virtualidad que se puede pensar en distintos modos de capacitar, hoy en día se cuentan con sistemas de aprendizaje automatizados y virtuales que ya en los años cincuenta proponía Skinner con sus máquinas de enseñanza (Carrasco Galán y Prieto Ursúa, 2016), también con simuladores digitales o espacios virtuales de interacción basados en el constructivismo (Cannon-Bowers y Bowers, 2010), y hasta ecosistemas o entornos personalizados de aprendizaje

basados en el conectivismo (Rodríguez Gallego, 2013). Los teóricos del aprendizaje exploran cada vez más las posibilidades que la virtualidad ofrece para llevar los conocimientos a todo aquel que lo requiera y la psicología laboral se vale de esos principios para desarrollar sus actividades dentro de las organizaciones.

Es así que los psicólogos, ya sean educativos o laborales, emplean los conocimientos teóricos y metodológicos básicos de su formación para resolver las problemáticas y necesidades sociales, y es así que podemos pensar en una ciencia psicológica no segmentada, sino unificada por aquello que fundamenta nuestro ejercicio profesional en distintos ámbitos en los que nos especializamos.

Referencias

Cannon-Bowers, J., & Bowers, C. (2010). Synthetic learning environments: On developing a science of simulation, games, and virtual worlds for training. In S. W. J. Kozlowski & E. Salas (Eds.), Learning, training, and development in organizations (pp. 229–261). Routledge/Taylor & Francis Group.

Carrasco, G. M. J., & Prieto, U. M. (2016). Skinner, contribuciones del conductismo a la educación. Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers, (367), 77-80. https://doi.org/10.14422/pym.i367. y2016.014

Castro, J. L. A., y Villegas, O. R. T. (2021). CO-VID-19 y sus implicaciones sociales: una mirada desde las ciencias computacionales. Educere, 25(80), 147-164.

Coll, C., y Monereo, C. (2008). Psicología de la educación virtual. Ediciones Morata.

Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation (4th ed.). Wadsworth/Thomson Learning.

Rodríguez, G. M. R. (2013). Una experiencia de creación de un entorno personal de aprendizaje: Proyecto DIPRO 2.0. Edmetic: revista de educación mediática y TIC, 2 (1), 7-21.





