
VOCES

DE CARRERA ACADÉMICA

Año 8, No. 21, mayo - agosto de 2020

ISSN: 2448-5748

www.stunam.org.mx/sa/11carrera/revistavoces/indvoces.html



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

SECRETARÍA GENERAL

SECRETARÍA DE CARRERA ACADÉMICA

DIRECTORIO STUNAM	
Ing. Agustín Rodríguez Fuentes	Secretario General
Lic. María de Lourdes Zea Rosales	Secretaria de Organización Administrativa
C. Alberto Pulido Aranda	Secretario de Prensa y Propaganda
C. Carlos Hugo Morales Morales	Secretario de Finanzas
C. Bruno Luna Gómez	Secretario de Organización Académica
Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling	Secretaria de Carrera Académica
VOCES DE CARRERA ACADÉMICA	
Editora:	
Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling	
Coordinador y Jefe de Redacción:	
Lic. Maricruz Morales Salinas	
Consejo de Redacción: Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling, C. Alberto Pulido Aranda, Lic. Claudia Quintanal Castillo, Lic. Javier Rocha Martínez, C. Alfonso Velázquez Márquez.	
Diseño: Secretaría de Carrera Académica	
Colaboradores: Alfonso Velázquez Márquez, Alejandra Cureño García, Lic. Darwin Fidel Castro Cruz, Lic. Claudia Quintanal Castillo, Lic. Javier Rocha Martínez	
Foto de Portada: Espacio en Pandemia, 2020 Raquel Guillén Riebeling	



Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México

Secretaría General

Secretaría de Carrera Académica

Voces de Carrera Académica

Año 8, No. 21 mayo - agosto de 2020

Presentación	2
 <i>La Educación en tiempos de pandemia</i>	
Maricruz Morales Salinas	4
 <i>Como mantener salud mental durante la contingencia sanitaria Covid-19</i>	
Javier Isaac Rocha Martínez	8
 <i>Nuevas Tecnologías en el mundo del trabajo después del Covid-19</i>	
Claudia Quintanal Castillo	12

VOCES DE CARRERA ACADÉMICA, Año 8, Numero 21, mayo - agosto de 2020, es una publicación cuatrimestral editada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, con domicilio en calle Centeno No. 145, Col. Granjas Esmeralda, Delegación Iztapalapa, C.P. 09810, México, D.F., Tel: 56468646 ext.216 y 217. www.stunam.org.mx/sa/11carrera/revistavoces/indvoces.html, Correo electrónico: vocesdecarreraacademica@gmail.com. Editora responsable: DRA. RAQUEL DEL SOCORRO GUILLÉN RIEBELING. Reserva de Derechos al uso exclusivo No. 04-2015-091712331500-203, ISSN: 2448-5748, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Alfonso Velázquez Márquez de la Secretaría de Prensa y Propaganda del STUNAM, calle Centeno No. 145, Col. Granjas Esmeralda, C.P. 09810, Delegación Iztapalapa, México. D. F., fecha de la última actualización, 18 de noviembre de 2020. Las opiniones expresadas por los autores no reflejan la postura del editor de la publicación. Esta publicación es elaborada sin fines comerciales para favorecer la difusión de la información contenida. Son señaladas las referencias de los documentos contenidos en direcciones web que fueron publicados electrónicamente. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores. Todos los derechos están reservados. Publicación de acceso abierto, se permite la impresión y descarga de la revista y sus artículos, sin fines de lucro. Revista de Acceso

PRESENTACIÓN

Voces de Carrera Académica es una publicación sin fines comerciales que surge en 2013 como resultado del esfuerzo de la Secretaría General y la Secretaría de Carrera Académica del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), con registro oficial No.04-2015-091715153400-102 (en su versión impresa); No. 04-2015-091712331500-203 (en su versión digital). Al llegar al séptimo año de su edición, se extiende su difusión en el formato de acceso abierto para todos los académicos y administrativos afiliados al STUNAM y para el público en general. En su misión, las ediciones han fomentado el dialogo, el debate, el intercambio de ideas y la difusión de trabajos en torno a temas centrales de nuestro tiempo para la formación integral y desarrollo del trabajo digno y de una sociedad libre.

En este número se realiza un breve análisis sobre la contingencia sanitaria provocada por la pandemia del SARS-CoV-2 (COVID-19). Se tratan temas de relevancia que han causado un gran cambio y modificación en la vida de todas las personas, entre ellos: el desarrollo de la educación durante estos tiempos como mantener una mejor salud mental ante el confinamiento que estamos viviendo y las nuevas modalidades de trabajo que han resultado derivado de la pandemia.

A partir del surgimiento del virus el mundo ha vivido cambios y nuevos escenarios que sin duda han impactado en las redes sociales, culturales, familiares, económicas, laborales, etc. En consecuencia la Universidad Nacional Autónoma de México en su influencia con todo este tipo de relaciones ha tenido que transformar las formas de educación entre sus académicos y alumnos así como la relación laboral con su personal administrativo, buscando consolidar la estabilidad laboral con ellos así como la mejora de condiciones de trabajo y tener un impacto en la comunidad universitaria.

LA EDUCACIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA UNA MIRADA ACADÉMICA

Lic. Maricruz Morales Salinas
Secretaría de Carrera Académica STUNAM

Resumen

Desde el mes de diciembre de 2019 el mundo ha enfrentado una situación de emergencia que hasta el momento no tiene precedentes, que ha obligado a todos los sectores de la sociedad a seguir nuevas reglas, como el distanciamiento social, uso de cubre bocas en lugares públicos y así como en algunos otros países, en México, el cierre de escuelas de nivel básico y universidades. Esta situación de emergencia actual ha afectado no sólo en al sector de salud sino también al sector económico, de seguridad y por supuesto también al sector de educación, lo que ha contribuido a la búsqueda de un remplazo inmediato de las aulas y espacios físicos, para permitir tener continuidad en el ámbito educativo. En estas circunstancias tanto el profesor como el alumno han tenido que entablar comunicación desde sus hogares, lo que ha llevado a la educación a distancia a un nivel de relevancia que en otros momentos no había tenido, si bien desde hace varios años existen recursos que permiten el aprendizaje a distancia, específicamente el uso de la radio y la televisión, siendo esta última la de mayor impacto con la telesecundaria a partir del año de 1968 (Mancera, Serna y Barrios, 2020), es en este momento que las tecnologías de la información y la comunicación, bien llamadas TIC's por sus siglas, se han ganado un lugar distinguido para poder desarrollar un trabajo de educación a distancia, estas tecnologías permiten el acceso a contenidos educativos que se podría considerar ilimitado, generando para muchos docentes, en especial universitarios de nuestra máxima Casa de Estudios, la UNAM, la necesidad de enfocarse en trabajar vía remota, una transición que para la Dra. Estela Ruiz Larraguivel, investigadora de la UNAM (IISUE, 2020), es un paso forzado, de la enseñanza presencial a la virtual, una decisión que por la premura de los acontecimientos tomó inadvertidos a un gran número de profesores, lo que hizo

evidente si es que ellos tenían o no, las habilidades o experiencia en el manejo, ya sea de plataformas digitales o de los recursos tecnológicos que se hacen fundamentales en

La educación a distancia. Esto no sólo es un impacto a la labor docente, si no también se ve reflejada la desigualdad de oportunidades en la disponibilidad de estos medios y recursos tecnológicos para los alumnos, ya que aunque pudieran tener los conocimientos para dicho manejo, en ocasiones no tienen los medios económicos para acceder a estos desde sus hogares. En esta forma de educación, se vislumbra una redefinición de las formas de comunicación y de la enseñanza en sí, en la que alumno y docente, en la que también se encontraran cambio de las estructuras, los procesos y los roles de la práctica docente, que se realizaba en el salón de clases y en cuya practica en muchas ocasiones se centraba en la figura del profesor. Pero con las características del suceso mundial, se realiza un planteamiento particular, ya que esta situación puede verse como una oportunidad para que la educación a distancia o en línea permita tener alternativas pedagógicas digitales.

Lo anterior aunado a la sobrecarga de trabajo que es característico en los espacios educativos, hablando de la labor docente, las cuales tienen relación con las políticas laborales que se establecieron oficialmente en el país con la reforma laboral aprobada en noviembre del año 2012, la cual ha venido a hacer cada vez más incuestionables aspectos como: la disminución de los puestos definitivos, prevalencia de empleos precarios y abaratados, contrataciones de tiempo parcial y sin mediación sindical privilegiando el ya muy mencionado outsourcing, los bajos salarios, el detrimento de prestaciones y seguridad social e inestabilidad laboral (González, 2013 en DCBS, 2020). Por lo que es necesario que los profesores universitarios sigan teniendo una participación significativa en la búsqueda de mejoras para la labor académica, tal como se realizó en el 38 Congreso General Ordinario del Sindicato de Institución STUNAM, con la finalidad no sólo de exponer las problemáticas existentes de esta noble labor, sino también con el firme propósito de plantear propuestas que sean viables para resolverlas, sin duda planteamientos tales como los plasmados en los Resolutivos de la Mesa Tres de Política Académica (Periódico Unión, Suplemento Especial, 2019), que permiten trabajar en los puntos más sobresalientes y tener una visión de los actores principales, los académicos, partiendo de aspectos tale como el apoyo a las Políticas

Públicas que sean realmente beneficiosas a la población, teniendo presente que el estado quien tiene la responsabilidad de cumplir con los proyectos de mejora al sistema de salud y los relacionados con la educación pública, que incluiría un aumento en el presupuesto a las universidades, el cual sea manejado con completa transparencia ya que se puede ver que algunas acciones actuales que se han implementado han generado aún más condiciones, no sólo precarias si o también inestables en lo relacionado al trabajo docente.

Cuando se habla de las condiciones de contratación de los docentes, en especial de los docentes universitarios, los esfuerzos tienen que ir encaminados a cambiar las condiciones de esa contratación, ya que los nombramientos generados como profesores interinos tienden a las pocas o nulas posibilidades de cambiar a un nombramiento de profesor definitivo, que se traduce a una estabilidad laboral. El nombramiento de profesor interino, se puede considerar temporal, ya que se contrata al docente con interrupciones, es decir, la vigencia del contrato es por periodos, generalmente de agosto a diciembre y de enero a agosto, lo que significa una interrupción al salario, a las prestaciones y a la seguridad social, además de que la situación de recontractación está en proceso convirtiéndola en incierta, por lo menos en el periodo vacacional. El esfuerzo también tiene que ir dirigido a que se proporcionen mayores concursos para los docentes sin importar la figura académica con la que sean contratados pero de acuerdo al Estatuto del Personal Académico de la máxima casa de estudios, que estos recursos sean justos, transparentes, conforme a derecho y por méritos académicos, ya que las mejoras salariales no están siendo equiparables con la carga, mejor dicho, la sobrecarga de trabajo actual de las y los docentes debido al incremento de actividades, entre las que se encuentran las evaluaciones continuas, supervisión estricta y hasta simulación del trabajo realizado con los alumnos, ya sea presencial o digital. Estas sin lugar a dudas son peticiones legítimas, que se unen a la perspectiva del futuro, en el que se ven necesarios procesos de capacitación y también de la planeación de la infraestructura pertinente para el desarrollo de labores docentes a distancia, en las cuales se tendría que incluir el equipamiento físico en los salones de clases, el acceso a la conectividad de internet, softwares disponibles y en el caso de los

docentes además de la capacitación, el proporcionarles los equipos pertinentes para desarrollar su labor. Para tener disponibles estos medios, es necesario que se vea a la educación como una prioridad en el país, permitiendo contar con recursos federales suficientes, así como de la capacidad de planear y ejecutar acciones, con el objetivo de asegurar que los recursos lleguen a donde deben llegar. Por ello Marion Lloyd (en IISUE, 2020), menciona que los profesores universitarios, en especial quienes tienen una larga y excepcional trayectoria, en su apertura a la educación a distancia, pueden verse involucrados en diversas dificultades, no sólo en términos del uso de la tecnológica y la pedagógica para esa forma de enseñanza, sino también por el deseo de aplicar la misma práctica docente, con contenidos rígidos, que se puede dar en un salón de clases físico, a un contexto de aprendizaje muy dinámicos, como lo es enseñanza virtual. Pero si se consideran todos estos factores, el verdadero desafío tiene que ver con plantear una forma de hacer accesible la educación y que sea de calidad y llegue a toda la población y a todos los hogares, esto es inevitable no sólo por el periodo de contingencia y no únicamente durante este, sino con una visión a futuro, es decir, de un cambio que conlleva modificaciones en los métodos de enseñanza-aprendizaje, todo esto por la necesidad y la urgencia de que las brechas de capacitación y también las relacionadas con los medios digitales, no se conviertan en brechas educativas en México y en el mundo. Los cambios que se avecinan exigen también transformaciones laborales de los docentes ya que se enfrentaran a dar respuesta a las exigencias que tienen relación, con la formación profesional, pero también con proporcionar las oportunidades y los medios necesarios para la capacitación y actualización de la planta docente. Los desafíos también van relacionados con las nuevas modalidades que se generan a partir de la influencia del neoliberalismo en muchos o mejor dicho, en todos los ámbitos sociales, como lo dice Sánchez y del Sagrario en 2012, ya que el neoliberalismo ha realizado una imposición del desarrollo del capital sobre cualquier otra necesidad, incluso sobre los derechos humanos, en este contexto se visualiza urgente y necesaria la participación, contribución y visión a futuro del sector docente en la lucha para detener los efectos discriminatorios, excluyentes y precarios de las políticas educativas que son impuestas por las autoridades y por los estados neoliberales de México, América Latina y el mundo.

REFERENCIAS

División de Ciencias Biológicas y de la Salud (DCBS). (2020). Efectos psicosociales de la crisis laboral y la precarización del trabajo. México: Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco. Disponible en: https://www.academia.edu/41256904/_Efectos_psicosociales_de_la_crisis_laboral_y_la_precarizaci%C3%B3n_dEe_trabajo_UNIVERSIDAD_AUT%C3%93NOMA_A_METROPOLITANA Acceso el 5 de junio de 2020.

Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación (IISUE). (2020). Educación y pandemia: Una visión académica. México: UNAM. Disponible en: <http://www.iisue.unam.mx/nosotros/covid/educacion-y-pandemia> Acceso el 29 de mayo de 2020.

Mancera Corcuera, C., Serna Hernández, L. y Barrios Belmonte, M. (2020). Pandemia: maestros, tecnología y desigualdad. *Anexos, distancia por tiempos, blog de educación*. Disponible en: <https://educacion.nexos.com.mx/?p=2286> Acceso el 5 de junio de 2020.

Periódico Unión, Suplemento Especial. (6 de septiembre de 2019). Resolutivos, 38 Congreso General Ordinario, Mesa tres Política Académica. Año XLIII, época VII, Disponible en www.stunam.org.mx Acceso el 31 de mayo de 2020.

Sánchez Cerón, M. y del Sagrario Corte Cruz, F. M. (2012). La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 42(1), 25-54. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/270/27023323003.pdf> Acceso el 8 de junio de 2020.

LECTURA RECOMENDADA

Castañeda, A. y Valle, D. (2020). ¿A que suena una pandemia? *Revista Rubrica de Radio UNAM*, 12(121), 18-21. Disponible en: <https://unamenlinea.unam.mx/recurso/revista-rubrica--radio-unam> Acceso el 5 de junio de 2020.

MANTENER LA SALUD MENTAL DURANTE LA CONTINGENCIA SANITARIA POR COVID-19

Lic. Javier Isaac Rocha Martínez
Secretaría de Carrera Académica STUNAM
Resumen

La contingencia provocada por la pandemia del SARS-CoV-2 (COVID-19) de finales de 2019 y primer semestre de 2020, ha generado cambios inéditos en los distintos escenarios de la vida de la población como el social, económico, educativo y personal, además de México en el mundo, ya que la vida humana se encuentra en riesgo por su rápida propagación y el número de defunciones.

Entre las medidas propuestas han sido el aislamiento social, la higiene y la prevención, acciones que pueden resultar en tensión para algunas personas. Esta tensión se relaciona con la preocupación por la salud propia y de los seres queridos, por cambios en los patrones de sueño o alimentación, dificultades para concentrarse, agravamiento de problemas crónicos de salud, efectos en la salud mental como pensamientos recurrentes, desconfianza y consumo de sustancias tóxicas (esto último que lleva a las adicciones).

En México gobiernos locales y el federal han empleado estrategias para reducir el impacto social de la pandemia: compras de pánico, escases de alimentos, saqueo a comercios y casa-habitación, en resumen la presencia de la descomposición social incontrolable. Se suman los servicios a la salud con la atención de personas contagiadas, en los diferentes estados de la enfermedad con el abastecimiento básico e indispensable de equipos de protección (batas, guantes, lentes, entre otros aditamentos) del propio equipo humano de salud (enfermeras, médicos, equipo asistencial); y herramientas como ventiladores. Por otro lado, la condición laboral de los individuos ha marcado las conductas de protección: Quien tiene recursos puede resguardarse en casa y prevenir por evitación pasiva los contagios y enfermarse o salir cada día a buscar el sustento, por exposición directa contagiarse y poner en riesgo la vida defendiéndose con el “no pasa nada”, “de algo me tengo que morir” o la justificación real “si me quedo en casa me muero de hambre”. El efecto general de la pandemia ha sido generar incertidumbre que es una reacción normal frente a las nuevas condiciones de riesgo. Sin embargo la aprensión constante y la sobre-reacción pueden generar emociones negativas y pensamientos irracionales que alteran la estabilidad individual con procesos adversos a la salud física y mental como el miedo extremo (pánico), desconfianza (pensamientos irracionales) y conductas extremas (pasividad o sobre actividad).

Es por ello que es preciso atender la salud integral (mental y física), recuperar la calma, paciencia y confianza en salir adelante, dentro y fuera de casa con la seguridad en la salud, de la convivencia social y del trabajo, que refuerzan las decisiones en la toma de decisiones de los individuos y de sus familias.

El miedo, emoción básica es protectora ante la amenaza que expone al individuo a un riesgo, en su función protectora es saludable. Cuando se establecen las estrategias de enfrentamiento al peligro, la gran aliada, la emoción de miedo se desactiva ya que el individuo ha tomado el control de la situación que lo ha expuesto recuperando el equilibrio integral. De aquí que conocer las emociones propias y darles un cause saludable conduce a una sana convivencia y a la armonía individual, sea por acciones individuales o con ayuda de expertos.

La pandemia del COVID 19 no tiene precedentes, pero la exposición a situaciones de peligro o de riesgo si, por ello se pueden reforzar las conductas de protección, las emociones positivas y las actitudes saludables en hábitos alimentarios, de higiene y protección. Algunas de estas acciones van a dar lugar a la resiliencia, a mayor tolerancia a la frustración, al aumento de la autoestima. Como señala Trujillo-Correa: “Las crisis no deben ser evitables, pues el bienestar no es necesariamente el mejor de los escenarios ni el confort el estado óptimo del ser humano, que es resiliente frente a las dificultades¹”

Entre las sugerencias para conservar una buena salud mental durante el periodo de distanciamiento social provocado por este confinamiento son:

- Establecer un plan diario de actividades, colocando una rutina con metas sencillas lo que asegura que las horas pasen con mayor facilidad
- Mejorar los hábitos saludables
- Aprovechar las ventajas que ofrece la tecnología para mantener el contacto social a través de los sistemas de comunicación virtual (Videoconferencia, correo electrónico, llamadas, plataformas de redes sociales). Este uso con las redes sociales y de información también es sano, durante el tiempo que cada usuario lo desee, ya que esas plataformas luego pueden crear incertidumbre y estrés.
- Dedicar tiempo al juego libre, al ejercicio físico, las rutinas por horarios y días de la semana, así como aprovechar la situación para realizar actividades creativas, del ocio saludable y disfrutar del ambiente familiar en casa.
- Evitar fricciones entre los integrantes de la familia dando espacio para las actividades personales, dándose tiempo para sí mismos ya sea realizando una actividad con la que disfruten (leer, tocar un instrumento, meditar, escuchar música, practicar ejercicio físico)

¹(Gaceta UNAM, Número 5,128, 2020, página 6) <https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2020/05/200525.pdf>

o buscando unos momentos para hablar entre ellos, libremente sin culpas ni vergüenzas.

- Participar en los cuidados generales del hogar con horarios y actividades a realizar.
- Para aquellos a quienes les sea posible quedarse en casa es recomendable mantener rutinas que respeten los tiempos de trabajo, descanso, alimentación y recreación, salir de lo cotidiano puede significar un desajuste de actividades pero la organización es la clave para mantener el control y no caer en ansiedad. Con los más pequeños hay que mantener una comunicación clara y veraz apoyarlos a comprender la situación con lenguaje claro y acorde a su edad, la cual les da la posibilidad de mantenerse tranquilos y una buena manera de explicar qué es el coronavirus es conectar de forma saludable con sus emociones a través de un cuento e incluso así podrán identificar síntomas relacionados con el coronavirus,

Ahora bien, los niños también pueden enseñar a los adultos, deje que su hijo le enseñe a dibujar o a realizar actividades que seguro usted desconoce porque suelen hacerlas en el colegio se sorprenderá de las cosas que saben los niños y de lo divertidas que pueden ser sus explicaciones sobre el mundo. También se le puede preguntar cómo o por qué funcionan las cosas y de esta forma comprenderán la situación y aprenderán para la vida.

El hablar ayuda o puede ser la cura, y no sólo hacerlo con otra persona, sino con uno mismo, en voz alta, para establecer cierto parámetro de referencia y la importancia de quitar etiquetas como: “estoy deprimido, ansioso o tengo un trastorno excesivo compulsivo”, o que quedarse en casa genera molestia.

El acompañamiento permite descargar las inquietudes que roban la tranquilidad mental, actualmente existen técnicas de relajación, como los ejercicios de respiración, que son de mucha ayuda para prevenir crisis. Sin embargo, en caso de necesitarlo hay profesionales que se han ofrecido a brindar ayuda como la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM, recurrir a ellos puede aminorar las afectaciones a la salud mental durante la contingencia.

De considerar que se tiene alguno de los síntomas o padecimientos mencionados, no dudes en consultar las diferentes opciones que brinda la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM a través de los profesionales de la salud en Psicología y Medicina.

NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO DESPUÉS DEL COVID-19

Lic. Claudia Quintanal Castillo
Secretaría de Carrera Académica STUNAM
Resumen

A raíz de la declaración de emergencia sanitaria nacional por causa de fuerza mayor, epidemia por coronavirus COVID -19, realizada el día 31 de marzo del año 2020, el Gobierno de México solicitó a la ciudadanía la necesidad de abstenerse de realizar actividades fuera de casa, mantener la sana distancia y las medidas básicas de higiene, con el fin de evitar la propagación del virus.

Pero, ¿qué pasa con los trabajadores?, aquellos que deben generar ingresos para la manutención personal y para quienes se encuentren bajo su dependencia económica. La transformación del trabajo en tiempos de pandemia ha sido un reto para todos los y las trabajadoras, así como, empleadores o patrones. Las circunstancias por las que se ha vivido un cambio, hacen necesario la implementación de nuevas tecnologías en el entorno del trabajo, es decir, la aplicación del conocimiento para las ahora llamadas TIC's:

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) son todos aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos, tales como: computadoras, teléfonos móviles, televisores, reproductores portátiles de audio y video o consolas de juego. (Universidad Nacional Autónoma de México, 2018)²

Lo que resulta lógico por la necesidad de cumplir las medidas sanitarias implementadas por el gobierno.

² Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional Colegio de Ciencias y Humanidades, 2018, ¿Qué son las TIC?, México, Recuperado de <http://tutorial.cch.unam.mx/bloque4/lasTIC>, acceso viernes 5 de junio del año 2020.

Esto me lleva a pensar en diversos puntos importantes respecto al trabajo, uno de ellos es la capacitación y adiestramiento que los patrones están obligados a otorgar a sus trabajadores de conformidad con el artículo 132 fracción XV, en los términos del Capítulo III BIS de la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que dada la situación en la que nos encontramos, debería ser el momento para poner en práctica la capacitación que obligatoriamente deben impartir a todos los trabajadores; sin embargo, vemos que definitivamente ha sido limitado.

La pandemia que estamos viviendo nos ha demostrado la incapacidad, la falta de compromiso y, en algunos casos, la violación a los derechos laborales; es responsabilidad de los empleadores habilitar a los trabajadores con la posibilidad de ejercer sus conocimientos en el desarrollo del trabajo por medio de las nuevas tecnologías. La necesidad de dotar de materiales de trabajo para poder ejercer el denominado “teletrabajo” es insostenible ante una situación económica rebasada por esta pandemia. Muchas empresas han descansado a sus trabajadores(as) con salarios reducidos, en muchos de los casos sin garantizar el mínimo contenido en la ley; para otros tantos, el impacto ha sido peor, pues han sido despedidos en gran porcentaje por la falta de ingresos derivados de la situación económica generada por la pandemia.

Otro de los puntos importantes respecto a las medidas de seguridad sanitaria con relación a los trabajadores es la “sana distancia”, esto con la intención de evitar aglomeraciones de personas, si bien ha sido la medida implementada por el gobierno que mejor resulta para evitar la propagación del virus, también debemos pensar en la realidad de los trabajadores. Esto lo resalto por el hecho de que en todos los centros de trabajo existe el método para registrar la jornada, es decir, existen áreas específicas donde los trabajadores tienen la obligación de checar una tarjeta, hacer registro con huella digital o una libreta de asistencia. De tal suerte, que si bien el protocolo que contiene los lineamientos de seguridad sanitaria, también establece que las medidas dependerán del tipo de actividad que se realiza en el centro de trabajo, además en todos estos centros existe la obligación de hacer el registro de la jornada correspondiente, lo cual nos lleva a que, cualquiera que fuera el giro de la empresa, institución o dependencia, cabe la posibilidad de concurrencia en ella.

La flexibilidad de los horarios debe ser un principio rector para seguir la congruencia de la medida que se determinó como “sana distancia”. La duración que establece el artículo 123 Apartado A fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de la jornada de trabajo es de máximo 8 horas, por lo que debemos explotarla, es decir, al no existir un mínimo de jornada los trabajadores podrían emplear su trabajo en tiempo productivo y no perdido, de tal forma que al tener variabilidad en la entrada y salida del trabajo se evitará en gran medida la concurrencia de personas, así como la afluencia dentro del transporte, en “horas pico”. Ahora bien, si de acuerdo a las funciones correspondientes de cada una de las categorías que se desempeñan en el trabajo, existe la posibilidad de realizar “teletrabajo” nos percataríamos de la importancia y valor que tiene el tiempo efectivo y no el máximo de una jornada laboral, así como el impacto físico, económico y familiar que esto conlleva. En este sentido se pretende enfatizar el grado de satisfacción que debe tener un trabajador con la labor que hace, resumiendo que si el “teletrabajo” se emplea desde el domicilio del mismo, éste tendrá la capacidad de decidir y medir los tiempos que le dedica a cada una de sus actividades, lo que se reflejará en un balance de vida-trabajo que dará una productividad mayor a la empresa, sin afectar con esto los derechos que se tienen como trabajador y patrón.

En el ámbito del teletrabajo debe regularse un formato, es decir, establecer fechas, horarios, tiempos de entrega, y todo aquello que sea necesario para cumplir con el trabajo, esto a su vez, hará que exista justificación para la jornada de los trabajadores. Sin embargo; ¿Cuál sería el formato para un trabajador que de acuerdo a sus funciones no pueda aplicar el teletrabajo? Es una pregunta difícil de contestar pero que muchos de los legisladores deberán tener presente, para realizar las reformas y adiciones a la norma y su correcta aplicación.

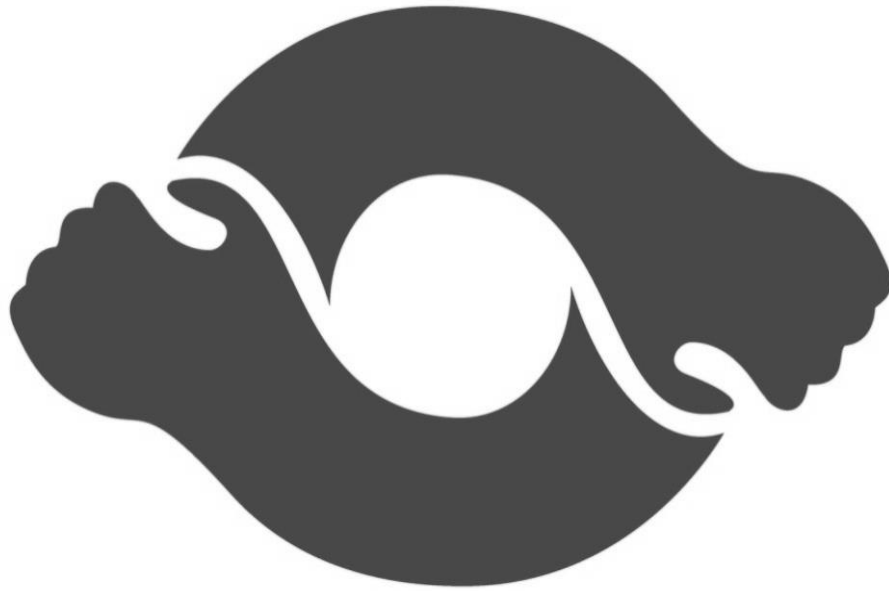
Las condiciones para efectuar el teletrabajo deben ser óptimas para llevar a cabo las actividades dentro de la casa, esto no debe quitar tiempo en el entorno familiar del trabajador, pero sí, establecer tiempos que ayudarán a mantener hábitos de vida que a futuro darán mayores y mejores resultados para las empresas, al tener un favorable desempeño de sus empleados. Asimismo, debemos impulsar a los trabajadores para que tengan la disposición de implementar las nuevas tecnologías en su vida,

prevaleciendo el consentimiento y satisfacción de todos ellos para una mejora de sus condiciones laborales, así como la distribución de sus tiempos y retribución salarial.

El factor salario debe ser considerado dentro de los puntos más importantes, ya que debe estar garantizado para todos los trabajadores que realicen sus funciones dentro o fuera del centro de trabajo. Ante tal circunstancia, debemos analizar en qué medida el “teletrabajo” puede aplicar mediante el uso de las TIC’s a los casos concretos, puesto que es una oportunidad para generar resultados a distancia que beneficien el empleador; sin embargo, con esto también vale la pena profundizar en la generación de nuevos gastos, consumo de materiales, herramientas, instrumentos y servicios que deben ser abastecidos por el patrón a sus trabajadores. Pensemos que el uso de las nuevas tecnologías son una herramienta que dará certeza al cumplimiento de actividades laborales y, a su vez, garantizará la salud y seguridad del personal de trabajo, así también que el compromiso por parte del patrón deberá ser, entonces, pagar los insumos y/o gastos que ocupe el trabajador para realizar su labor, como: energía eléctrica, agua y demás servicios en el hogar. Todo esto pensando que el patrón, al no tener la plantilla de trabajadores completa en el centro de trabajo, reducirá costos al no contar con el personal, lo que se traduce en reducción de gastos internos pero inversión en material y bonos para los trabajadores. Esto sin dejar de lado la capacitación al personal para la correcta aplicación de las TIC’s.

Hasta ahora, la situación de la pandemia nos ha venido a confirmar que existe la necesidad de cambios estructurales obligatorios dentro del mundo del trabajo. Debemos entender que el virus SARS COV2 vino para quedarse, en tanto se encuentra la vacuna para su aplicación, todas las personas debemos tomar las medidas necesarias y evitar su propagación. Los trabajadores debemos progresar en las actividades y funciones que desempeñamos para nuestros empleadores, cada uno de nosotros somos los engranes para el buen funcionamiento de cualquier empresa, institución o dependencia, pero debemos entender que la forma de cumplir con ello ha cambiado, la adaptación a nuevas formas de trabajado es lo que nos hará salir adelante de la situación que vivimos. Pensamos que las implicaciones del futuro en el mundo del trabajo serán parte de una transformación social, económica y cultural para las nuevas generaciones. En esta medida, los trabajadores tenemos la obligación de ser

generadores de cambios, mismos que servirán de referencia para la innovación en el “teletrabajo”, que si bien, estamos lejos de ser expertos en el tema, eso no debe ser una limitante para advertir que llegaremos a su correcta implementación y ejecución.



STUNAM
Sindicato de Institución