

© DRA. ELITANIA
LEYVA RAYÓN

© Investigadora y profesora de tiempo completo del Departamento de Economía de la UDLAP.

© Doctora en Economía Financiera: Banca y Bolsa por la Universidad Autónoma de Madrid, España. Experta en economía financiera.

© Colaboradora en medios digitales e impresos de comunicación y en publicaciones especializadas

Desempeño laboral bajo el

CONTEXTO DE LA PANDEMIA

El desempeño laboral es un tema muy importante para las empresas dado el objetivo de maximización de las utilidades a partir del incremento de la productividad de sus trabajadores. No obstante, en el sector laboral existe un fenómeno conocido como «riesgo moral», que ralentiza dicha productividad. En términos generales, el riesgo moral es una conducta inapropiada que surge cuando un individuo llamado «agente» lleva a cabo un trabajo que le fue encargado por otro individuo llamado «principal», si el principal vigila de manera imperfecta al agente, éste se comportará de manera deshonesto o indeseable para el principal. Si esto sucede, el principal tendrá que «motivar» al agente para que actúe de la manera deseable. En el mercado laboral, el riesgo moral es la tentación de los trabajadores a eludir sus responsabilidades cuando no son vigilados.

Si el jefe inmediato no puede monitorear todo el tiempo a sus subordinados, éstos tenderán a esforzarse menos de lo deseado. Sin embargo, frente a la pandemia que actualmente vivimos es probable que el riesgo moral esté disminuyendo sensiblemente en el mercado laboral, ya que la pérdida de miles de empleos causada por la contingencia ha generado un sentimiento de agradecimiento en las personas que aún conservan su puesto de trabajo. La pandemia ha provocado una recesión económica que podría llevar a algunos empleadores a pagar salarios más cercanos al salario promedio dentro de una determinada industria, pero a pesar de esta posible disminución en el nivel salarial, los trabajadores se sentirán felices y agradecidos por tener un sueldo, disminuyendo así cualquier incentivo para trabajar de manera deshonesto por temor a perder el empleo. Por otro lado, las cámaras dentro de una empresa solían ser una herramienta para vigilar el desempeño de los trabajadores, eran un incentivo para no actuar de manera irresponsable por miedo a ser sorprendido.



El *home office*, derivado del distanciamiento social, mantiene a muchos trabajadores frente a una computadora la mayor parte del día.

Actualmente, el *home office*, derivado del distanciamiento social, mantiene a muchos trabajadores frente a una computadora la mayor parte del día, en donde -lejos de ser una herramienta de vigilancia- la cámara se ha vuelto un elemento indispensable para desarrollar el trabajo de manera eficiente. En el sector educativo, el acceso a la tecnología ha sido fundamental para que millones de estudiantes de todos los niveles puedan continuar con su educación en modalidad a distancia. Gracias a las cámaras, los profesores han podido continuar impartiendo clases, brindando asesorías, dando videoconferencias, participando en reuniones, tomando cursos de desarrollo docente y asistiendo a *webinars* en diferentes plataformas. Sin embargo, al cierre del ciclo escolar las autoridades de instituciones educativas se enfrentaron a un nuevo problema originado por la pandemia: los instrumentos para evaluar el desempeño docente fueron diseñados para las clases presenciales y no para las clases en línea, lo que podría haber sesgado los resultados de estas evaluaciones en muchas instituciones. En este sentido, algunas empresas suelen pagar bonos a mediados o finales de año a los empleados que trabajaron por encima de sus obligaciones, es decir, bonos basados en su productividad. No obstante, la pandemia también ha causado que la medición de la

productividad en modalidad *home office* sea compleja, ya que muchas empresas no estaban preparadas para la actual contingencia y por ello no se han diseñado instrumentos de medición adecuados para evaluar el trabajo en línea. De esta manera, aunado a la recesión económica, la falta de instrumentos apropiados para medir el desempeño laboral *home office*, también podría complicar que los trabajadores reciban un bono adicional como recompensa por su productividad. Por ello, las empresas deben diseñar a la brevedad instrumentos útiles para evaluar el desempeño laboral dentro de la «nueva normalidad». Asimismo, la calidad educativa en línea también deberá ser evaluada con instrumentos apropiados. Por lo anterior, no cabe duda de que la nueva normalidad a la que nos enfrentamos requiere de elementos inéditos para la correcta valoración del desempeño laboral en los distintos ámbitos. **C**