



Cómo citar el artículo

Hoyos Sepúlveda, S. P. & Mesa Agudelo, N.C. (2015). Teletrabajo: reflexiones y panorama. *Revista Reflexiones y saberes*, 3 (4) 39-47. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/730/1257>

Teletrabajo: reflexiones y panorama

Teleworking: Reflections and Outlook

La organización del futuro puede que no sea una corporación permanente, sino más bien una red elástica.

Tomás W. Malone y Robert J. Laubacher

Sandra P. Hoyos Sepúlveda
Licenciada en Básica con Énfasis en Humanidades, Lengua Castellana e Idioma extranjero
Maestría en Educación
Docente e investigadora de tiempo completo de la Facultad de Ciencias de la Educación
shoyos@ucn.edu.co

Nora Cecilia Mesa Agudelo
Ingeniera Informática
Especialista en pedagogía
Magíster en Educación con énfasis en multimedia
Docente CEMAV
nmesaa@ucn.edu.co

Resumen

El teletrabajo es sin duda una de las posibilidades con las que cuenta el ser humano para desarrollarse de manera eficiente y competente en el campo laboral; por ello, se convierte en una modalidad que afianza y resignifica las competencias individuales y la capacidad de ser autónomos e independientes en el cumplimiento de objetivos.

Así mismo, el teletrabajo se convierte en una oportunidad para las empresas de promover y desarrollar el trabajo en equipo, el uso adecuado del tiempo y el cumplimiento de metas, a través del reconocimiento de las capacidades, habilidades y destrezas de sus empleados, lo cual potencia el recurso humano y el desarrollo de competencias TIC.

Palabras clave: Aprendizaje, Comunicación, Desafíos, Desarrollo de competencias, Metas, Resignificación, Teletrabajo.

Abstract

Teleworking is undoubtedly one of the possibilities human beings have to develop efficiently and competently themselves in the work field; for this reason, teleworking becomes a modality which settles and gives new meaning to individual competencies and to the abilities of being independent and autonomous in the achievement of goals. Additionally, teleworking becomes an opportunity for the companies in order to promote and develop team work, the proper use of time and the achievement of goals, through the acknowledgment of abilities and skills of their employees, which foster the development of ICT competencies and promotes human resources.

Keywords: Learning, Communication, Challenges, Development of competencies, New meaning, Teleworking.

Introducción

El ser humano, y el mundo del cual hace parte, están en constante movimiento, máxime si se habla de los cambios drásticos e importantes que ha habido en los últimos años. Por ejemplo, la comunicación e interrelación ya no solo se dan en un círculo social inmediato, sino que también se ha hecho posible conocer y ampliar el círculo social a través de la tecnológica y la infinidad de espacios sociales que existen hoy en la web site.

Además de que actualmente hay nuevas formas de relación social, el mundo está en la era del conocimiento, lo que significa que se aprende desde las sociedades de la información y del conocimiento, como vínculo inmediato para posibilitar nuevas y mejores experiencias frente a lo que se aprende y se desea potenciar como recurso y competencia propia de lo cognitivo.

También, dentro de las múltiples facetas de la tecnología, está el desarrollo de todas las dimensiones del ser humano: espiritual, académica, formativa, social y laboral; esta última cobrará primacía a lo largo de este espacio de construcción académica, dado que suscita intereses frente a las múltiples posibilidades de vanguardia y cambio de paradigmas sobre las cuales el sujeto se encuentra en la actualidad.

Por lo anterior, se precisarán en este artículo varios aspectos frente al teletrabajo, ya que es un campo en el cual Colombia y la Fundación Universitaria Católica del Norte han empeñado esfuerzos y para el que han diseñado políticas que invitan a hacer efectivo el cumplimiento y realización de metas y sueños personales, colectivos y empresariales.

Legislación para el teletrabajo

En julio 16 de 2008 nace la Ley 1221, con la cual se regula y además se invita a las empresas a llevar a cabo la modalidad virtual y que sus empleados puedan ser teletrabajadores, atendiendo a que gozan de políticas y derechos equivalentes a los que siempre se han establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Dentro de esta Ley, se expresa que el teletrabajo es una posibilidad de generar empleo, posibilidades empresariales y competencias en TIC, lo cual posibilita que el sujeto se proyecte dentro de un campo laboral específico y desarrolle conocimientos, competencias y elementos propios de la era digital.

De acuerdo con lo anterior, en el artículo 1, se especifica que la Ley 1221 de 2008 tiene por objeto "promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)" (Ley 1221 de 2008).

Así, el teletrabajo se consolida como una forma de generar productividad en el campo empresarial, laboral y personal, que potencia los recursos que han originado la globalización y la era digital y, a la vez, es una forma de generar condiciones mejores tanto para la empresa como para el teletrabajador.

Desde esta misma Ley, es preciso especificar como Colombia concibe y significa el teletrabajo, partiendo de dos premisas: desarrollo de competencias TIC y el recurso del tiempo y espacio.

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley 1221 de 2008).

Por lo anterior, y desde la experiencia dentro de la Fundación Universitaria Católica del Norte, el teletrabajo invita al desarrollo de competencias humanísticas, laborales, ciudadanas; pero también comprende el conocimiento y uso de medios y herramientas multimediales, el desarrollo de la autonomía laboral, el cumplimiento de objetivos y la comprensión de las intenciones y metas de la empresa, para cumplir a cabalidad con los requerimientos y objetivos.

Dentro de la labor del teletrabajador, también es importante destacar la capacidad de recepción de información, la organización, disciplina, planificación, autorregulación y manejo del tiempo; ya que estas cualidades permiten que los resultados sean en tiempos precisos y que los recursos de tiempo, espacio y TIC, posibiliten la calidad de vida.

Así, es importante mencionar que los teletrabajadores cuentan con los mismos derechos y deberes legales que los demás empleados, y

que, a su vez, este método de trabajo potencia el aprovechamiento del tiempo, el compartir con la familia y el disfrutar de otros espacios laborales.

Trabajo convencional vs teletrabajo

Resulta un poco cerrada la idea de que en los trabajos presenciales hay ciertos criterios y condiciones que todos los seres humanos deben tener presentes para el desarrollo efectivo y satisfactorio de la labor que desempeñan y desarrollan en el día a día. A su vez, resulta un poco complejo comprender que dichos requerimientos han ido cambiando por las múltiples condiciones sobre las cuales el mundo actual está generando nuevos retos y maneras de actuar, de relacionarse y de compartir conocimientos y servicios.

El trabajo convencional, sin duda, requiere de formas esquemáticas para competir, desarrollar y alcanzar metas. Es el caso de la presentación personal; del cumplimiento de tiempos específicos al interior de la empresa; de las actividades empresariales y laborales que dependen no solo de una persona, sino de la aprobación de varias; y de la actividad e independencia personal que se ve relegada a otros, desde el campo jurídico y de aprobación.

En el teletrabajo se asume la importancia de alcanzar objetivos en tiempos flexibles que, a su vez, puedan ser supervisados y aprobados de manera continua, sin dejar de lado la autonomía y responsabilidad propias.

Desde ambas miradas es importante el trabajo en equipo, la consolidación de grupos colaborativos y la supervisión constante de cómo se están desarrollando los productos y objetivos que benefician a la empresa; pero la gran diferencia es que en el trabajo presencial no siempre es necesario desarrollar competencias en TIC, en cambio para el teletrabajador siempre es un reto generar nuevas condiciones de transformación de su entorno virtual y la aprehensión del mismo.

Así mismo en *El libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia*, en su capítulo 1, se sostiene que hay varios beneficios para los teletrabajadores:

Los colaboradores de las organizaciones reciben la posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina como una oportunidad para mejorar su calidad de vida y aumentar su rendimiento. Entre los beneficios específicos para ellos se encuentran:

- Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
- Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.
- Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.
- Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos.

tos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.

- Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas.
- Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.
- Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas (MINTIC, s.f., p. 15).

Finalmente, se indica que el teletrabajo trae grandes beneficios al ser humano, en cuanto al buen aprovechamiento del tiempo, la mejora de su calidad de vida, el constante aprendizaje que genera desde las sociedades de la información y del conocimiento, como también el desarrollo de competencias digitales y humanas que proponen siempre el intercambio de saberes con otras regiones del país y culturas a nivel mundial.

Semejanzas y diferencias entre el trabajo presencial y el teletrabajo

Sin lugar a dudas, el tema que nos atañe posibilita un mundo de interpretaciones y posibilidades de mejora y de contribución a la sociedad, desde lo que somos como sujetos sociales, sin embargo, es preciso establecer semejanzas y diferencias con relación al trabajo presencial y al teletrabajo, para reconocer oportunidades y bondades en ambos contextos laborales.

	Trabajo presencial	Teletrabajo
Semejanzas	<ul style="list-style-type: none"> • Se desarrollan competencias laborales. • Hay cumplimiento de metas. • Hay rigurosidad en las propuestas que se realizan en beneficio de la empresa. • Existen reglas y normativas sobre el cumplimiento de las responsabilidades y compromisos asignados. • El liderazgo, la proactividad, son competencias imperantes dentro del cumplimiento de metas. 	

<p>Diferencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de horarios. • Contacto continuo con personas del mismo campo intelectual y laboral. • Siempre se está en un mismo espacio, depende de otros, para validar propuestas y conocimientos. • Capacitación en conocimientos específicos. • Puede haber temor y desconocimiento con relación a aspectos de manejo de TIC y búsqueda de recursos pertinentes desde la web. • Control del trabajo desde el tiempo dedicado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevos sistemas de comunicación. • Capacitación continua en TIC y en aspectos propios del desempeño y conocimiento específico. • Interactividad. • Incremento de la productividad. • Mejor balance en la vida profesional y personal. • Ahorro de espacios. • Métodos de supervisión basados en resultados. • Autonomía.
---------------------------	---	---

Con respecto a lo anterior, Mieres y Gorchs (2003) dicen que el teletrabajo aporta más ventajas que desventajas:

Para la empresa: incremento de la productividad individual de los teletrabajadores e influencia positiva en la productividad general, ahorro de costos de infraestructura (espacio físico, consumo de energía, etc.), reducción de ausentismo, reducción de costos de reemplazo de personal, entre otros.

Para el empleado: mayor disponibilidad de tiempo, ahorro de costos (traslados, vestimenta, comida), adaptación de los ritmos de trabajo a la vida propia y familiar, etc.

Para la comunidad: disminución de congestiones de tránsito, menor consumo de energía, mayores oportunidades para personas con movilidad reducida, entre los más directos (Mieres & Gorchs, 2003, s.p.).

Así pues, el teletrabajo facilita el acceso al trabajo, gestiona información, promueve la investigación, suscita la búsqueda y selección de fuentes viables de información, como también recursos y herramientas que posibilitan en la empresa un mejor desarrollo y alcance de metas y objetivos.

El teletrabajador desarrolla la autodisciplina, la autonomía, la planificación y la proactividad, promoviendo la calidad, eficacia y eficiencia frente al desempeño y al cumplimiento de objetivos de los partícipes de la empresa.

Teletrabajo: oportunidades y retos

El teletrabajo es entendido como el ejercicio de la función laboral a distancia, regularmente desde el hogar, y utilizando como principal medio las telecomunicaciones. Dicho ejercicio puede darse de manera parcial o total.

Esta nueva modalidad de trabajo está siendo objeto de cada vez mayor interés por parte de empleadores, empleados y de entes legislativos, quienes buscan encontrar en ella soluciones a problemas comunes, pretendiendo optimizar los recursos tanto físicos como humanos, garantizando el bienestar de los trabajadores y mejorando la productividad de la empresa.

El concepto de teletrabajo tiene su origen en los años setenta cuando Estados Unidos se encontraba en la crisis del petróleo y surge la idea de "llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo", promovida por el físico Jack Nilles. La idea se planteó debido a que durante dicha crisis aumentaron considerablemente los precios del crudo y con ella se buscaba evitar los desplazamientos de los empleados para reducir el consumo de petróleo y la contaminación.

Debido a los avances tecnológicos dados durante las cuatro décadas siguientes, representados en la evolución de distintos dispositivos y de las redes de comunicaciones, actualmente el teletrabajo no se limita al trabajo en casa, sino que permite un ejercicio laboral a cualquier hora y desde cualquier lugar del mundo, lo cual implica algunas ventajas significativas, así como algunas contradicciones que vale la pena destacar.

Algunas de las ventajas más representativas, tanto de índole personal como laboral, de esta modalidad de trabajo para el trabajador son "flexibilidad de horarios; ahorro de tiempo y dinero; aumento de la productividad; menor estrés; más tiempo libre; mayor especialización; mayor autonomía y movilidad; más oportunidades laborales" (Ramírez, 2008); sin dejar de lado todos los aspectos suscitados y nombrados en las semejanzas y diferencias con relación al trabajo presencial y al teletrabajo nombrados anteriormente.

La autorregulación, un punto clave

Si bien es cierto que algunos de estos elementos mencionados en líneas anteriores son claramente una ventaja, otros tienden a relativizarse, dadas algunas circunstancias y características propias del empleador, del empleado y del ejercicio mismo de la tarea o función. Por ejemplo, el probable aumento en la productividad, así como la posibilidad de disponer de más tiempo libre por parte de los empleados, son factores que implican ciertas competencias y disposiciones, así como la autogestión y autorregulación que le permitan al trabajador hacer un uso óptimo del tiempo y una adecuada distribución y ejecución de tareas de manera que encuentre un equilibrio entre sus compromisos laborales y su vida personal, ya que es posible que tiendan a mezclarse en algunos momentos.

Se encuentra entonces que, en el teletrabajo, la administración de los tiempos es una tarea que controla en su mayor parte el empleado, por tanto esa capacidad de autorregularse es fundamental, ya que podría darse el caso de una excesiva inversión de tiempo en las tareas laborales, lo que conllevaría a dificultades familiares y personales, a estrés laboral, entre otros factores que inciden en el comportamiento y estado de salud del teletrabajador.

También puede darse el caso de una falta de autogestión y responsabilidad que impidan que se dediquen los esfuerzos y tiempos suficientes para obtener un rendimiento óptimo, lo cual resulta perjudicial para el empleador y para los resultados esperados.

Existe otro riesgo debido a la inserción misma que se da en las herramientas virtuales, lo cual en ciertos momentos podría convertirse en un distractor que impida la concentración y el direccionamiento adecuado hacia las tareas y metas planteadas.

De otro lado, si bien es cierto que el teletrabajador necesariamente debe contar con la capacidad de autogestionar su labor, también es importante que los líderes de procesos, quienes en muchos casos son también teletrabajadores, tengan habilidades propias que les permitan acompañar los procesos y seguir la obtención de resultados, más allá del cumplimiento del horario, tema que en el trabajo tradicional es un indicador claro de rendimiento.

Finalmente, el teletrabajo da la posibilidad de disminuir el estrés laboral de los empleados, teniendo en cuenta que permite eliminar algunas tensiones importantes causantes de este tipo de patologías tales como: los tiempos de traslado a las oficinas, las interrupciones en las actividades, las dificultades y ocupaciones de índole familiar, la falta de espacios adecuados y óptimos para ejercer la labor, el clima laboral pesado y algunas relaciones deterioradas con compañeros y jefes, entre otros.

Conclusiones

El teletrabajo es sin duda una oferta que el medio social y vanguardista al cual pertenecemos posibilita para desarrollar competencias personales, laborales y genéricas, que invitan a ser conscientes del tiempo, de la planificación y de la creación de estrategias que ayuden a consolidar y volver tangibles los objetivos y metas, no solo del individuo sino también del equipo de trabajo y de la empresa.

El teletrabajo permite organización y disposición del tiempo, por ello mejora la calidad de vida, ya que se puede compartir más con la familia, la pareja y el círculo social al cual se pertenece.

El teletrabajo contribuye al desarrollo constante de los procesos de aprendizaje, ya que desde la planificación y consolidación de objetivos para la empresa también se puede visualizar el acceso a estudios de educación superior o continua, sea de manera presencial o virtual.

El teletrabajo evita discusiones y conflictos entre pares o con el equipo de trabajo, porque uno de los mayores intereses de esta modalidad es la generación de autonomía y responsabilidad en el cumplimiento de las labores asignadas.

El teletrabajo permite potenciar la vinculación al mundo laboral de personas con discapacidad, ya que la realización de las labores no implica el desplazamiento continuo hacia el lugar de trabajo.

El teletrabajo posibilita la combinación de las tareas del hogar con las empresariales y las educativas.

El teletrabajo significa trabajar con disposición, compromiso e ilusión, pues la dedicación y los esfuerzos propios contribuyen a la resignificación de los conocimientos y capacidades individuales.

Referencias

Congreso de Colombia (2008). Ley 1221 Por la cual se establece normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

Ministerio de las Tecnologías de la información y las comunicaciones (s.f). *El libro blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia*. Recuperado de http://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Mieres, A. & Gorchs, E. (2003). *Introducción al teletrabajo*. Recuperado de <http://www.jala.com/latinamerica.php>

Ramírez, L. (2008). Aspectos legales del Teletrabajo en la Argentina. Recuperado de www.rmg.com.py