



Teletrabajo, ¡menos presencia, más autogestión!

Año 6 No. 48 – noviembre 2016



Paola Ochoa Pacheco
Profesora de ESPAE
pjochoa@espol.edu.ec
@paolajochoa

El teletrabajo fue un término usado por primera vez por Nilles en los años 70 cuando entró en uso la práctica de trabajar evitando desplazamientos o consumos de gasolina en los Estados Unidos, a causa de la crisis petrolera de esos años (Nilles, 1975; Bailey & Kurland, 2002), mucho antes de los teléfonos celulares y las portátiles. Hoy en día con el auge de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) el teletrabajo ha experimentado un gran crecimiento y en países como Australia constituye ya el 51% de la fuerza de trabajo (Raffaele & Connell, 2016). El teletrabajo definido como una modalidad de trabajo en la cual el empleado puede realizar sus labores fuera de las instalaciones del empleador, a través del uso de las TIC, ha tomado importancia porque según la Teoría de Recursos y Capacidades es una estrategia que permite hacer más competitivas a las empresas y adicionalmente contribuye a su sostenibilidad (Karia & Asaari, 2016) proporcionando beneficios económicos (ahorros, eficiencia); sociales (incrementa el contacto familiar, la conciliación con la familia); y ambientales (menos traslados y contaminación). En Ecuador es necesario abrir el debate sobre el tema porque el Ministerio del Trabajo presentó en octubre del 2016 el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, que regulará el Teletrabajo en el país.

Para estructurar y desarrollar una modalidad como el teletrabajo es necesario reflexionar sobre las ventajas y desventajas para la organización y las estrategias más adecuadas para su establecimiento. Por un lado, son innumerables las ventajas que proporciona a la empresa una modalidad como esta, entre otras que el empleado escoja su entorno de trabajo, mayores posibilidades de conciliar trabajo y familia, flexibilidad en el horario, evitar distracciones en la oficina, ahorros de tiempo y dinero en traslados así como prevenir el presentismo (estar presente en el trabajo, pero no ser productivos). En cuanto a la visión crítica a este sistema de trabajo, algunos plantean que trae como consecuencia la disminución del contacto con la cultura de la empresa, la reducción de la interacción cara a cara entre empleados y gerentes, la minimización del intercambio social y la retroalimentación de parte de compañeros y supervisores.

Como nueva política de incentivo para los más jóvenes, el teletrabajo también es una estrategia ventajosa, que puede atraer y retener a la nueva generación del Milenio, ya que según varios estudios (Deloitte, 2016; Manpower, 2016), la generación de profesionales más jóvenes tienen expectativas de horarios flexibles, trabajar por objetivos y acceder a esquemas de trabajo diversos.

Es recomendable que una organización asuma el teletrabajo preparándose con estrategias y programas que se enfoquen primero en el cambio cultural que acarreará la nueva modalidad y comunicando la importancia de reforzar valores laborales como la autonomía, la autogestión y la auto-responsabilidad en el trabajo. Algunas líneas de acción pueden servir de base para la planificación y puesta en marcha de esta iniciativa podrían ser.

- a. No todas las posiciones son factibles de pasar a Teletrabajo. Previo a la implantación se recomienda hacer un estudio para determinar cuáles son los tipos de trabajo (administración, ventas, talento humano, finanzas, por ejemplo) que se pueden ejecutar fuera de la oficina, los que requieren más presencia en la oficina o planta y aquellos que gozarían de esquemas combinados.
- b. A nivel individual, el trabajador y el empleado deben acordar espacios físicos que faciliten un ambiente libre de distracciones y un plan de metas a reportar.



- c. En los equipos de trabajo, se recomienda generar esquemas de autocontrol, y reportes para garantizar que no se pierda la comunicación, y sobre todo se mantenga la interacción grupal. Se debe maximizar el uso de las nuevas tecnologías para los nuevos procesos de control y las reuniones que interconecten el equipo y permitan reportar los logros y metas.
- d. Los directivos deben tomar consciencia que su nuevo rol de seguimiento, equilibrando el apoyo de las TIC con el contacto personal y la comunicación continua con los equipos.
- e. La empresa debe proporcionar a los trabajadores los recursos tecnológicos, organizacionales y económicos que le faciliten el trabajo desde casa. Algunas empresas ya proporcionan un bono o ayuda para pagos de electricidad e internet.
- f. Luego de implantado el Teletrabajo, generar estrategias que promuevan el vínculo social y la identificación con la organización.

Considerando la experiencia de países que han logrado incrementar su productividad y reducir el ausentismo con el Teletrabajo, además de ventajas como ofrecer más flexibilidad, promover en los trabajadores más conciliación trabajo- vida laboral y el fortalecimiento de una política de confianza más que de control; el teletrabajo es una estrategia que llegó para quedarse. El nuevo esquema está más centrado en la autogestión del trabajador, concebido para trabajar generando resultados desde cualquier lugar. El teletrabajo es solo una muestra de que las organizaciones del futuro serán más virtuales que físicas y sus activos serán nuestros competencias! Menos presencia y más Autogestión!

REFERENCIAS

- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of organizational behavior*, 23(4), 383-400.
- Deloitte Touche Tohmatsu (Firm). (2016). *The 2016 Deloitte Millennial Survey: winning over the next generation of leaders*.
- Karia, N., & Asaari, M. H. A. H. (2016). Innovation capability: the impact of teleworking on sustainable competitive advantage. *International Journal of Technology, Policy and Management*, 16(2), 181-194.
- Manpower (2016). *La Carrera de los millennials: visión 2020*. Disponible en: <http://www.manpower.cl/manpower/recursos-humanos/publicaciones/internacionales/las-carreras-de-los-millennials-vision-2020/2016-05-25/180250.html>
- Nilles JM. 1975. Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions On Communications* Com23: 1142-1147.
- Raffaele, C., & Connell, J. (2016). Telecommuting and Co-Working Communities: What Are the Implications for Individual and Organizational Flexibility?. In *Flexible Work Organizations* (pp. 21-35). Springer India.

Todas las opiniones vertidas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores, y no representan necesariamente la opinión de ESPAE o de ESPOL.