



***OBSERVATORIO
DE CALIFICACIONES LABORALES***

**** OCAL-UNDAV ****

**BOLETÍN N° 3
OCTUBRE 2017**

AUTORIDADES

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE AVELLANEDA

Rector

Ing. Jorge Calzoni

Secretaria General

Dra. Patricia Domench

EQUIPO DE TRABAJO OBSERVATORIO DE CALIFICACIONES LABORALES

Coordinador OCAL:

Dr. Ing. Gabriel Maresca

Analista de investigación:

Lic. Mariana Mendoza

Colaborador especialista:

Lic. Lisandro Mogliati

Entrevista:

Clarisa Baez

Asistencia:

Lic. Marina Fried

Edición:

Tec. Elena Calvin

Diseño:

Dis. Paula Hermida

Fotografía:

Lucho García

ÍNDICE

# EDITORIAL	4
# INFORMES & ESTUDIOS: “Una Aproximación al Teletrabajo”	5
# ENTREVISTA: Mg. Sergio Bestetti sobre “Los Entornos Personales de Aprendizaje”	16

OBSERVATORIO DE CALIFICACIONES LABORALES – OCAL

El Observatorio de Calificaciones Laborales - OCAL -nace a través de un proyecto conjunto entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) y la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) a fines del año 2014. Es decir, un proyecto que financió el MTEySS, y acompañó en la ejecución a la UNDAV para la creación del OCAL, con el objetivo de relevar, analizar y proponer, de manera permanente, toda la información vinculada con las calificaciones laborales existentes y potenciales del mercado de trabajo, para las zonas de Avellaneda y de Lanús, de la Provincia de Buenos Aires.

El OCAL propone una constante interacción con el contexto socio-productivo, a los fines de elaborar diagnósticos y formular propuestas

para una mejor articulación entre la formación profesional, y los requerimientos dinámicos del sector productivo. Siendo, el eje transversal del Observatorio, el conocimiento de la situación a corto y mediano plazo del mercado laboral de Avellaneda y de Lanús, y las proyecciones de los actores (trabajadores y empresas) que lo integran.

De esta manera, se considera a la formación educativa como parte fundamental para la optimización de la inserción laboral de los habitantes de las zonas descritas, aunando esfuerzos colectivos a la construcción de relaciones de mayor flexibilidad con las empresas, con el fin de asegurar un vínculo más estrecho entre ambos actores.

3

OBJETIVOS

- ✓ Realizar un diagnóstico integral de las calificaciones laborales existentes en el territorio de cada municipio.
- ✓ Analizar la evolución de la demanda de profesiones, ocupaciones y perfiles que demanda el mercado laboral.
- ✓ Contrastar las trayectorias de formación con los perfiles requeridos, identificando experiencias innovadoras de educación como dificultades en su aplicación.
- ✓ Realizar un seguimiento de los/as egresados/as de las instituciones formativas, a los fines de monitorear su inserción laboral y evaluar los conocimientos y las habilidades adquiridas con las tareas a desempeñar.
- ✓ Generar y coordinar los procedimientos y convenios que aseguren una adecuada articulación de trabajo y desarrollo entre las entidades educativas y las empresas.
- ✓ Establecer los procedimientos de comunicación, que permitan la actualización de las demandas sectoriales a través de distintos soportes de información.

CONTACTO

Mario Bravo 1460, Piñeyro

Tel. 011-5436-7516/7518

ocal@undav.edu.ar / <http://www.undav.edu.ar>

“Ocal Undav”





El OCAL, como siempre comprometido en la búsqueda y sistematización de información vinculada a las calificaciones laborales, presenta para el tercer número de boletín, un estudio de investigación acerca del contexto actual y potencial del Teletrabajo, como nueva modalidad de organización del trabajo, que ofrece amplios beneficios tanto a las empresas como a los trabajadores. Es decir, una nueva concepción del empleo aunado al inminente crecimiento de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (Tics), que facilita la aplicación de esta novedosa modalidad en muchas empresas de todo el mundo. Por otra parte, entrevistamos al Mg. Sergio Bestetti, docente de amplia trayectoria y experiencia en temas vinculados al manejo de las tecnologías para el aprendizaje de nuevos conocimientos, y nos cuenta algunos aspectos centrales de los nuevos entornos de aprendizaje, y su evolución e impacto en la formación educativa, conformando lo que actualmente se denomina, la era de la sociedad del conocimiento.

Equipo OCAL
Universidad Nacional de Avellaneda



INFORMES & ESTUDIOS

El presente informe refiere a un estudio elaborado por el OCAL, sobre los lineamientos generales de una nueva modalidad de organización del trabajo, denominada “Teletrabajo”, que presenta un gran crecimiento tanto a nivel local como internacional.



En la actualidad estamos transitando los primeros vestigios de una nueva revolución sociocultural y económica tanto a nivel local como global, a raíz de la implantación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TICs) en muchas de las actividades que realizan los seres humanos y las organizaciones, y el gran desarrollo potencial de aplicación que ofrece a todos los campos disciplinares. Tal como ocurrió en su momento histórico con la revolución industrial, hoy se manifiesta a través de la necesidad de obtener información como principal insumo y materia prima para el éxito de las organizaciones. Es decir, la posibilidad de acceder a una mayor cantidad y calidad de información en todo momento y lugar, representa actualmente el alimento esencial para subsistir y obtener los mejores beneficios en cualquier sistema productivo. Podríamos

decir, que toda actividad donde participan las personas, ya sea de ocio, educativa o productiva, intervienen en mayor o menor grado las tecnologías de la información y de las comunicaciones, y nos “exige” de alguna manera, a no detenernos en adquirir constantemente conocimiento del manejo sobre éstas, adaptándonos al avance vertiginoso que nos impone, y acompañando de la mejor manera su evolución. Este contexto fue el que permitió, principalmente, el acceso a nuevas formas de organización del trabajo, dando inicio a la modalidad del teletrabajo o trabajo a distancia, cada vez más utilizada por las organizaciones, y ofreciendo amplios beneficios tanto a los empresarios como a los trabajadores.

Introducción a la Temática: Teletrabajo

Antes de describir los inicios del teletrabajo o trabajo a distancia, y su evolución histórica, es importante analizar el concepto de trabajo y teletrabajo en términos generales. En primera medida, el derecho de trabajo se ha configurado en torno a una concepción jerárquica y colectiva de las relaciones de trabajo. Esta concepción se corresponde con el llamado modelo “fordista”, según el cual la prestación de trabajo se desarrolla por tiempo indefinido, a jornada completa, y en una gran empresa industrial cuya producción masiva se basa en una estrecha especialización de funciones y en una organización piramidal del trabajo. Esta concepción parece colisionar de lleno con el teletrabajo, ya que éste rompe con los arquetipos sobre los que se ha construido el contrato de trabajo, el de la ejecución de la prestación del trabajo en el lugar elegido por el empresario, que normalmente coincide con los locales de la empresa. Es decir, el trabajador deja de estar bajo la órbita directa de supervisión de la empresa y se mueve en un entorno diferente. Sin embargo, es una realidad latente que el teletrabajo, mediante su flexibilización laboral genere notables ventajas tanto para las empresas como para ellos mismos.

En la evolución del derecho del trabajo en Argentina y en el mundo, durante las últimas décadas, se observa una fuerte tendencia hacia la flexibilización. El objetivo de incrementar los niveles de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos ha estado presente e implementado en las prácticas laborales de

este último período. En esto Argentina se parece a Europa y a Estados Unidos en términos generales. Sin embargo, cada país ha tendido a adoptar su propia estrategia de flexibilidad, modelando el proceso de su implementación y su propio alcance.

El teletrabajo en la actualidad está reconocido como una medida de flexibilidad en la gestión y organización del trabajo. Sin embargo, existen variantes en la definición del teletrabajo. Por ejemplo, según la “European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions”, entiende como teletrabajo a aquél que reúne dos características principales, por un lado realizar las tareas laborales desde un lugar geográfico distinto a la empresa y, por otro lado, mantener una relación constante con la empresa gracias a las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías (TICs - tecnologías de la información y de las comunicaciones).

En este sentido, Belzunegui Eraso, A. en su libro “Teletrabajo: Estrategias de Flexibilidad” Consejo económico y social”, y en relación con la definición anterior, señala que el teletrabajo como forma de organización no sustituye necesariamente otras formas organizativas, sino que se desarrolla en combinación con diversas formas de organización de la producción para una misma empresa. Este autor contempla el teletrabajo como una medida de flexibilidad, por lo que la implantación del teletrabajo no supone necesariamente romper con las normas clásicas de organización de la empresa, sino que surge de la opción de combinar nuevas alternativas con formas clásicas de organización empresarial. Asimismo el

autor considera que la posibilidad que brinda el teletrabajo para una nueva gestión y aprovechamiento del tiempo y del espacio, repercute sobre una mayor aceleración en la reproducción del capital, sin suponer por ello una amenaza en la organización clásica del trabajo.

No obstante, todos parecen coincidir en que el teletrabajo surge como resultado de una evolución industrial, tecnológica y socio-laboral principalmente. Esta nueva forma de trabajar genera, inevitablemente, consecuencias directas en todos los aspectos, donde comprender el teletrabajo de manera aislada sería un error. Por lo tanto, desde una perspectiva sociológica y económica, se pretende describir el contexto en el que se produce, y comprender los motivos por los cuales han evolucionado los sucesos que facilitan la aparición del teletrabajo.

Desde una perspectiva histórica, el origen del teletrabajo, situado en Estados Unidos a finales de la década de los años ochenta, surge con el propósito de descongestionar las zonas neurálgicas de las grandes ciudades a través de una nueva forma de trabajo. Así, en lugar de desplazarse el trabajador hasta el trabajo, se pretendía una relación a la inversa, desplazando el trabajo hasta el trabajador. Los principales objetivos que se perseguían con la aplicación del teletrabajo eran evitar estos desplazamientos masivos que se producían para arribar al trabajo y sus consecuencias medioambientales.

En esta misma línea de pensamiento, en 1973, Nilles, J. M. (autor pionero en el estudio y desarrollo del teletrabajo, considerado como “el padre del

teletrabajo”) denominó por primera vez el teletrabajo como “telecommuting”. Este concepto, que se ha traducido como teledesplazamiento, define el teletrabajo desde un enfoque novedoso como es la posibilidad de evitar los desplazamientos hasta el puesto de trabajo. Se consideró también que el teletrabajo supondría una mejora en la productividad del trabajador gracias a evitar desplazamientos y a dotarlo de mayor flexibilidad horaria.

Lógicamente, este sistema novedoso de trabajo tiene su influencia en el entorno de la empresa. El teletrabajo se plantea como una ventaja entre las organizaciones que lo aplican, ya que se asocia a un aumento en la efectividad, la eficiencia y la competitividad. Además, la aplicación del teletrabajo ya de por sí es una medida innovadora y como tal, supone una diferenciación con el resto.

Existe una corriente de pensadores (Nilles en el año 1994. Gray, Hodson y Gordon en el año 1995. Y Civit y March en el año 2000), que ponen especial énfasis en las consecuencias del fenómeno del teletrabajo, afirmando que el teletrabajo no sólo supone un cambio de paradigma que influye sobre cómo los trabajadores entienden su trabajo, sino que también, conlleva a un nuevo modelo social, cultural y económico en el mercado de trabajo.

Así lo manifestaba Nilles, J. M.: “El teletrabajo es una opción en la flexibilidad y en la organización del trabajo dentro de la empresa, donde las empresas necesitan flexibilidad para adoptar su actividad a las necesidades del mercado, y el teletrabajo es una opción que les ayuda a las empresas a conseguirla...” De hecho, durante los

primeros años de la década de los noventa, como consecuencia de la crisis económica mundial, las empresas tendieron a recurrir con mayor intensidad al teletrabajo, como medio para reducir costos y flexibilizar su producción.

Es decir, bajo esta premisa y acontecer histórico, se destacan ciertos sucesos trascendentales que han conseguido desarrollar la expansión geográfica a nivel mundial de la modalidad del teletrabajo. El primer registro que se tiene de la emergencia organizativa está dado por un grupo de científicos californianos, liderados por Nilles, J. M. mencionado anteriormente. Esa acción le ha valido al investigador la caracterización como “el padre del teletrabajo”, fruto de los años invertidos en promover este desarrollo internacionalmente.

Los primeros ensayos brindados por este científico estadounidense fueron la base de sustentación de nuevas inquietudes y compromisos entre empresas multinacionales y actores gubernamentales, tendientes a reducir los costos productivos tras la crisis económica de la época. Más allá de estas intenciones, concretamente se debió esperar algunos años hasta que estuvieran dadas las condiciones de infraestructura para generar rentabilidad en la inversión de equipamiento informático que se demandaba. Tras los logros alcanzados por la tecnología telemática, la opción del trabajo a distancia se transformó en una oportunidad para ciertas empresas de punta. En esos sucesivos emprendimientos se fue dando el abaratamiento de costos productivos y laborales, que permitía la inversión informática. Una fórmula para la

reestructuración económica que no sólo se sostenía por la restricción del consumo en combustibles, tras la reducción de los traslados de los trabajadores, sino también por la reducción de costos salariales fijos ofrecidos a los sectores externos de las empresas contratantes. Es decir, la transformación del empleo formal en independiente con la intención de reducir costos edilicios y salariales, y aumentar en consecuencia la productividad.

Una década más tarde de esos primeros esfuerzos para desarrollar el teletrabajo, el empresariado multinacional y los agentes gubernamentales comenzaron a ver en la reducción de costos productivos y laborales la clave de la reingeniería económica por la vía informática. Parte de esos esfuerzos, rápidamente, se publicitaron en los medios de comunicación de habla inglesa, haciendo de la externalidad la herramienta fundamental para la concepción del trabajo en el futuro. La promoción y divulgación de la nueva modalidad de trabajo sobre los cambios que la economía le planteaba al empleo, generó una serie de expectativas alentadoras en la mejora de la productividad empresarial.

Esa expansión internacional se materializó en la década pasada (inicios de los 90’) a través de políticas públicas de la Unión Europea, donde la modalidad del teletrabajo, pasó, de las ventajas que ofrecía a la productividad empresarial a las ventajas ofrecidas a la empleabilidad, y dio a la órbita pública un lugar de privilegio para definir este último compromiso. Por consiguiente, el aporte gubernamental en Europa fue vital para terminar de consolidar la expansión geográfica y

productiva de esta herramienta, descubierta primera en los Estados Unidos.

A partir de la década del setenta, en la cultura política norteamericana se fue proyectando un pronóstico entusiasta sobre las soluciones informáticas. Uno de los exponentes clásicos de ese futuro tecnológico fue el estadounidense Toffler, A. quien publicó en 1970 la célebre obra titulada La Tercera Ola. En esa publicación se presenta ante la sociedad la tesis sobre el potencial económico y social de la tecnología informática, como el eje articulador desde el cual se proyecta la modernización del trabajo a domicilio. A partir de esa utilidad del cambio informático, algunos sectores sociales se dispusieron a asumir el desafío de hacer realidad esa expectativa de la ciencia ficción. En el ambiente científico de ese país, esa pauta fue categórica. De tal manera, se brindaron una serie de herramientas informáticas, que son los antecedentes tecnológicos de las actuales computadoras, redes inalámbricas y teléfonos celulares, junto a la necesidad de nuevas formas de producción y de economía de escala.

En cualquier caso, la solución dada por la reducción del traslado de los trabajadores al lugar de trabajo vino de la mano del mencionado grupo de científicos, miembros de una universidad ubicada al sur de California. Una orientación especializada que fue liderada por Nilles, J. M. quien entre 1973 y 1974 se dedicó a poner en marcha un programa de implementación del teletrabajo, desarrollado por seis meses en una importante empresa de seguros de Los Ángeles. La iniciativa contó con el apoyo

institucional del Programa Interdisciplinario de la University of Southern California y con el apoyo financiero de la National Science Foundation. Bajo la consigna de “llevar el trabajo al trabajador más que el trabajador al trabajo” se puso en marcha una primera experiencia donde los recursos informáticos hacían posible el desarrollo de la externalidad laboral. Una década después de esa primera reestructuración, el mismo grupo de científicos se propuso difundir nacional e internacionalmente los resultados que iban alcanzando. Con ese objetivo, en 1982 crearon una fundación denominada “JALA International Inc.”, que se ubica en el mundo como una de las primeras consultoras privadas orientadas a asesorar en los programas de teletrabajo.

La iniciativa fue multiplicando el interés de las grandes empresas multinacionales en este principio de externalidad laboral, como el caso de la empresa International Business Machines (IBM), que fue una de las primeras empresas en la industria informática interesada y comprometida en el desarrollo de esta forma del trabajo a distancia. Además de ser pionera en la implementación de programas en teletrabajo, orientados particularmente al personal jerárquico de la compañía, fue clave en la divulgación pública de su reestructuración productiva, ya que le brindaba un recurso adicional a su imagen corporativa.

A raíz de lo que sucedía con las empresas multinacionales, especialmente aquellas que se hallan en la industria de la informática, los medios de comunicación de habla inglesa fueron asumiendo su rol de agente divulgador del desarrollo

empresarial. Es a partir de esa divulgación mediática que la modalidad fue encontrando un interés en otros sectores empresariales fuera de los Estados Unidos.

En Europa, la influencia del teletrabajo se despertó tardíamente, ya que la restricción operativa y económica de la inversión informática fue un obstáculo que limitó el ritmo en el crecimiento del teletrabajo fuera de los Estados Unidos. Sin embargo, esos límites geográficos se ampliaron ni bien se ingresó en la década de los noventa, cuando la región central de Europa también quedó seducida por esta modernidad del trabajo a distancia a través de las nuevas tecnologías.

Ese interés europeo se obtiene tras los logros alcanzados por la mayor ductilidad y abaratamiento de los recursos informáticos, pero también, a raíz de un contexto laboral de fuerte deterioro en el empleo formal. Ambos factores fueron el contorno desde el cual se produjo la intervención gubernamental en la orientación de esta transformación productiva. De tal manera, quedó validada una institucionalización de régimen domiciliario moderno que requirió de un giro interpretativo brindado por los gobiernos europeos. En consecuencia de esta iniciativa, la externalidad dejó de estar vinculada al aumento de la productividad, vía reducción de costos edilicios y salariales, y pasó a estar concebida como una fuente de empleo en los sectores desocupados.

Tras la doble utilidad de la medida, el protagonismo institucional en Europa fue central para consolidar mundialmente esta forma de trabajar a distancia. Se forjó una

matriz para la orientación pública de esta transformación contradictoria: por adoptarla como una herramienta para la inclusión laboral, aún a costa del deterioro de la calidad del empleo, es decir, lograr aumentar el número de puestos de trabajo en posibles condiciones precarias de contratación laboral. La acción gubernamental se ha montado sobre esta contracción de intereses políticos, y se fomentaron programas de desarrollo en las empresas grandes y multinacionales, y ofreciéndole herramientas de formación por esta vía a desempleados que puedan ser contratados informalmente en las pequeñas y medianas empresas.

La implicación de los gobiernos europeos no sólo ha determinado la consolidación internacional del fenómeno en el mundo desarrollado, sino que al hacerlo, han constituido una matriz de intervención institucional sobre esta modalidad productiva, que está siendo actualmente replicada y debatida en los países subdesarrollados.



Prospectiva del Teletrabajo en Latinoamérica

A raíz de lo mencionado en el apartado anterior, respecto al inminente avance y desarrollo a nivel global del fenómeno del teletrabajo gracias a las TICs, a continuación se reflejan algunas estadísticas y proyecciones presentadas por una de las consultoras (ComScore) líderes a nivel mundial acerca del uso y tendencias de las tecnologías y redes informáticas para las labores y tareas de la población Latinoamericana en general:

Desde el año 2013, la composición de la población Web está continuamente cambiando. La audiencia de Internet en América Latina creció un 23%, representando así un 8% de la audiencia global de Internet. Las audiencias Web de los países en desarrollo continuarán creciendo en la medida del incremento de la penetración de Internet en esas regiones.

El mayor porcentaje de crecimiento se observó en Colombia, que incrementó su población web en 36%. En términos absolutos, Brasil aportó la mayor cantidad de usuarios, con una tasa de crecimiento de 20%, lo que se traduce en casi 6 millones de nuevos usuarios web durante el año pasado.

En Latinoamérica fueron los usuarios web de Brasil los que pasaron la mayor cantidad de tiempo conectados a Internet, con un promedio de 26,4 horas. Los usuarios de Internet en Argentina y México también superaron el promedio global de 22,6 horas online por mes en febrero del mismo año. Siendo la penetración de Banda Ancha

el factor de mayor influencia en el tiempo de conexión online, deberíamos seguir observando crecimiento de estos indicadores en la medida que crezca la disponibilidad y bajen los costos de este tipo de conexión en la región.

En cuanto a las marcas globales y regionales más visitadas en Latinoamérica, en primer lugar se encuentra “Google”, el mismo puede ser atribuido a la popularidad de su herramienta de búsqueda, la Red Social “Orkut” en Brasil, y “YouTube” a través de la región. Asimismo, los sitios de “Microsoft” muestran un uso intensivo y alto alcance, impulsado principalmente por su aplicación de mensajería instantánea, “Facebook” está penetrando agresivamente, no solo como un sitio de alto alcance, sino con muy intenso uso en la región, y “Terra” es una propiedad destacada dentro de la región, intensivamente visitada por audiencias de habla hispana.

La marcada característica social de nuestra región, hace que no sea sorpresa ver la categoría Social “Networking” como casi la más popular de América Latina, después de “Search”. El “E-mail” sigue siendo muy importante para los usuarios web, incluso existiendo otras alternativas de contacto (SMS, IM, SNS). La mensajería instantánea se ubica solo dos lugares por debajo. Más del 75% de los usuarios web de América Latina han visitado un sitio de Entretenimiento (incluye Música, Películas, TV, Multimedia, Noticias de Entretenimiento, Humor). “E-commerce” sigue en etapa de infancia en la región, aun cuando las visitas a los sitios de Retails robusta, con 60% de los usuarios de Latinoamérica visitándolos. Los sitios de

Blogs y Noticias capturan una porción significativa de la audiencia.

La naturaleza altamente sociable de la cultura latinoamericana juega un rol fundamental en el impulso de las Redes Sociales en la región. Junto al “E-mail” e “IM”, las Redes Sociales ofrecen a los usuarios una vía para estar en contacto frecuente con sus amigos y familia, tanto en su país de origen como en el extranjero. La intensiva penetración de las Redes Sociales en esta región está jugando también un rol importante en facilitar la diseminación de otros tipos de contenidos Web 2.0 y 3.0.

Por otro lado, existen tres grupos de categorías clave para América Latina:

- ✓ Comunicación: e-mail y Mensajería Instantánea.
- ✓ Conexión: Redes Sociales, Blogs, Discusión/Chat y sitios de Fotos.
- ✓ Entretenimiento: Multimedia, Música, Noticias de Entretenimiento y Radio.

Es decir, el panorama Web global está en constante cambio, especialmente con un rápido crecimiento en los mercados emergentes, particularmente en América Latina. Incluso en los mercados donde el uso de la Web está establecido, el incremento en la adopción de banda ancha impulsa un consumo adicional.

La baja penetración de banda ancha en el segmento hogar impide actividades relacionadas con alto uso de ancho de banda como videos, descarga de música, y todo soporte de imágenes e información pesada. También es claro que el deseo o interés de los consumidores existe, lo que

constituye una tremenda oportunidad para los operadores de Internet de lograr una mayor penetración en esta categoría.

Social Networking y Comunicación (vía E-mail y Mensajería Instantánea) son indicadores claves del uso de Internet en esta región. La profunda penetración de Redes Sociales tiene además un efecto “viral” multiplicativo para otros tipos de contenidos Web 2.0 y 3.0.

En cuanto a la Red Social Facebook, ha superado a muchos sitios locales con excepción de Orkut, que sigue siempre siendo el más fuerte en Brasil. En cambio, el E-commerce (comercio electrónico) sigue en su etapa de infancia en la región, pero 6 de cada 10 usuarios visitan sitios de Retailes, y los consumidores están volviéndose más proclives a comprar online.

Es evidente como éste y otros estudios que analizan los escenarios actuales y las tendencias del uso de las TICs en los hogares, y por supuesto más aún en los ámbitos laborales de la región Latinoamericana, resulta un fenómeno contundente en incipiente crecimiento. Este suceso, junto a la Era del manejo de la información que estamos a nivel mundial transitando, posibilita acceder y profundizar el desarrollo de una nueva modalidad socio-cultural de organización del trabajo, denominada habitualmente como “Teletrabajo o Trabajo a distancia”.

Pero también se observa, como todo fenómeno novedoso y generador de profundos cambios y paradigmas en un contexto socio-productivo complejo, que llevará sus extensas décadas de

propuestas, errores, cambios y transformaciones, hasta alcanzar la experiencia de una vivencia cotidiana y asumida en la sociedad. Tal como ocurrió en épocas anteriores, con las famosas revoluciones industriales de siglos pasados.

Nueva modalidad de organización del trabajo

El mundo esta en permanente evolución y el ambiente laboral no es ajeno a ello. Las relaciones de las empresas con sus empleados deben ir adaptándose a la realidad actual, y con ello el teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia que las empresas comienzan a implementar, tanto en beneficio de los trabajadores como de las empresas mismas.

Por el lado de los trabajadores se vislumbra el beneficio de no trasladarse, de estar en su casa o cerca de ella, estar cerca de su familia, y eliminar el tiempo que demora en llegar a la oficina. Facilita la conciliación de la vida laboral y familiar de los teletrabajadores, genera una mejora en su calidad laboral, con menor estrés, con reducción en los gastos (viajes y comidas), reducción del tiempo muerto que implican los traslados, permite disponer de mayor tiempo para otras actividades extra laborales, entre otras ventajas. Especialmente para las mujeres en período de lactancia es una buena alternativa, que se complementa con el beneficio para la empresa si esta madre no opta por el periodo de excedencia al tener la posibilidad de estar cerca de su hijo recién nacido. También es una manera de permitir a los trabajadores trabajar con mayor libertad, sin tanto control de su

empleador, más bien por cumplimiento de objetivos, haciendo esto que los empleados trabajen de una forma más productiva incentivando la creatividad y calidad del trabajo. Asimismo se vislumbra una ventaja desde el punto de vista de la salud y la seguridad, pues es una manera de disminuir enfermedades laborales, tanto como accidentes laborales como de tránsito.

Por el lado de la empresa, adicionalmente a las ventajas enunciadas en el párrafo anterior, (que en realidad son ventajas tanto para el trabajador como para la empresa), esta también la reducción de costos. Ejemplos de reducción de costos son la disminución de metros cuadrados de inmuebles de oficina, reducción de costos de comedor (en caso que sea un beneficio social que la empresa brinda), costos que parecen menos visibles pero están, como lo es la energía, los residuos, la polución, entre otros.

A nivel urbano son varios los aspectos positivos que aporta esta modalidad contribuyendo al cuidado del medio ambiente, facilitando la disminución del tránsito vehicular generando un ahorro de combustible que favorece el uso adecuado de los recursos energéticos no renovables e incide en la reducción de los accidentes vehiculares. Muchas empresas logran implementar modalidades de teletrabajo juntamente con puestos de trabajos abiertos, es decir sin oficinas cerradas o individuales, y que puedan ser compartidas por distintas personas que van a la oficina en distintos días y horarios.

Algunas estadísticas suministradas por la consultora ComScore sostienen que el

mayor índice de teletrabajo se encuentra en los países escandinavos, algunos sostienen que en Finlandia el 17% del total de la población es teletrabajadora. Otras fuentes, señalan que en Estados Unidos el número de teletrabajadores se aproxima a los 30 millones, y que en América Latina los mayores índices se encuentran en Uruguay, Argentina, Costa Rica, Brasil y Colombia.

Se puede afirmar que el teletrabajo es una modalidad de trabajo que está muy vigente en estos días, y que las empresas lo han comenzado a implementar en gran cantidad de países. Aún cuando hay países que no tienen legislación específica se aplica la ley laboral. Pero tenemos varios países que sí tienen legislación. Incluso nuestra región cuenta con varios países que han legislado el teletrabajo. Es característica esencial del teletrabajo la utilización de tecnologías de la información y de la comunicación (TICs), pues ello es lo que lo diferencia del trabajo a domicilio que existe desde hace tiempo, y que por ello también podrían sus principios ser de aplicación al teletrabajo.

Asimismo, se evidencia la necesidad de emplear un método práctico para ajustar las políticas existentes de seguridad en la empresa al nuevo modelo, el establecimiento de un sistema de gestión de seguridad de la información, dejando claro que no hay que proponer nada nuevo, las metodologías existen y la tecnología, con la ayuda de un equipo de trabajo capacitado en colaboración con los empleados y teletrabajadores, permite establecer un ambiente de trabajo que cumpla con las normas básicas de seguridad. Se proponen métodos y se da a

conocer las fallas comunes ya que no es la modalidad de teletrabajo la que afecta la información, es la falta de procedimiento, políticas y métodos de seguridad de la información adecuados los que permiten que se produzcan pérdidas, teniendo en cuenta que el factor más débil es el humano, es necesaria la educación, acompañamiento y retroalimentación constante. La confianza y el apoyo de los superiores de la organización son primordiales para que el ambiente de teletrabajo cumpla con las condiciones adecuadas, tanto en materia de seguridad como de productividad y de bienestar laboral. La dependencia del teletrabajo de las tecnologías de la información y de la comunicación, supeditan a los profesionales en sistemas y de seguridad de la información a una participación activa en el proceso, por esto la actualización constante de procesos, de conocimientos y el compromiso son claves para mantenerse adelante en la continua carrera contra los delitos y eventos de seguridad. Así pues la implementación y ejecución de las políticas parecen una tarea dura pero al final se pueden ver los frutos y el éxito del proceso y las mejoras en seguridad permitirán seguir adelante.

Por otro lado, otro aspecto que se debe tener en cuenta al momento del análisis de la modalidad de teletrabajo, refiere a los riesgos psicosociales que difieren frente al trabajo formal y convencional. El conocimiento existente sobre dichos riesgos en las particularidades que presenta el teletrabajo respecto del trabajo presencial, puede presentar tanto ventajas como algunas desventajas. Las principales ventajas podrían ser: mayor control y

autonomía en el trabajo, apertura en las relaciones sociales, mayor flexibilidad, y conciliación entre vida privada y laboral. Respecto a las desventajas, podríamos citar el sedentarismo, un mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc. Y principalmente, lo que se denomina como “tecno-estrés”, y se manifiesta como tecno-ansiedad o tecno-fatiga, provocando disminución del rendimiento, problemas de sueño, insomnio, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, dolor crónico, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias.



Conclusiones

Se podría decir que el teletrabajo está cada vez más presente en las organizaciones y es una experiencia satisfactoria para muchos trabajadores. Pero también, puede exponer a los trabajadores a serios e irreparables riesgos sobre su salud psíquica y relacional. Esto hace que sea cada vez más necesario conocerlo en profundidad, ya que puede ser una fuente de felicidad en el trabajo o un arma de doble filo. Un

aspecto que debiera ser estudiado con mayor detenimiento, es si específicamente “la distancia” que separa a las personas que trabajan en un mismo grupo de trabajo, proyecto u organización tiene consecuencias sobre la salud de los trabajadores, al menos sobre la salud relacional. Intuitivamente podemos pensar que los vínculos sociales en el trabajo tomarán alguna forma particular al ser desarrollados a distancia, que no necesariamente sean peores o mejores que los desarrollados entre trabajadores presenciales, pero sí distintos. Asimismo, sería interesante complementar el tema abordado con un estudio sobre los efectos que tiene la adopción de teletrabajo sobre la organización. Si los teletrabajadores están expuestos a importantes riesgos y sufren, la organización como ente no puede permanecer inalterada, precisamente porque ella está integrada por ellos. Y resulta interesante, desde una mirada intervencionista o de gestión, conocer cómo podrían las organizaciones prevenir los riesgos psicosociales en el teletrabajo.

En fin, son muchas las cuestiones para debatir y continuar indagando acerca del teletrabajo. Pero lo que resulta contundente es su incipiente aparición en el management de las organizaciones a nivel global, independientemente del rubro, sector productivo, o área que se implemente, siempre traerá consigo importantes beneficios para los diversos actores que interactúan en el negocio.

ENTREVISTA

Entrevista al Mg. Sergio Bestetti



Bestetti es docente de amplia trayectoria y experiencia en temas vinculados al manejo de las tecnologías para el aprendizaje de nuevos conocimientos.

OCAL: ¿Cuál es tu opinión sobre el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito de la docencia Universitaria?

Bestetti: Podemos estar más o menos de acuerdo con la utilización que en términos generales se hace de las tecnologías, pero es innegable que están presentes en la mayoría de los aspectos de nuestra vida cotidiana. Por esto, como docente universitario, estoy convencido que debemos encontrar las formas para aprovechar las tecnologías para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto no significa hacer lo mismo usando tecnología, sino de incorporar a nuestra práctica docente aquellas cosas que la tecnología nos permite y que sin ella serían imposibles.

OCAL: ¿Podrías explicarnos en breves palabras que significa el PLE (Entorno de Aprendizaje)?

Bestetti: Los entornos personales de aprendizaje son inherentes al aprendizaje de las personas, es decir que estamos hablando de algo que siempre ha existido, pero desde comienzos de este siglo, su significado se relaciona con las nuevas formas de aprender asociadas a los cambios que producen las tecnologías de la información y la comunicación. No es un concepto tecnológico, sino que se trata de nuevas formas de aprender. Es un enfoque pedagógico con enormes implicaciones en los procesos de aprendizaje, que sin dudas tiene una fuerte base tecnológica. Lo podemos resumir como la totalidad de aplicaciones, fuentes de información, actividades y conexiones que cada uno de nosotros utilizamos, frecuentemente para aprender.

OCAL: ¿Cómo afectan e inciden las TIC en el modo de aprendizaje de las personas?

Bestetti: Gracias a las tecnologías de la información y la comunicación, en la actualidad podemos acceder a enormes cantidades de información, en forma sencilla y rápida. Además, podemos

compartirla con otras personas, hacer nuestros comentarios, debatirla, todo está de inmediato y sin importar el momento o el lugar. Esto, que algunos autores como Weller, denomina la era de la abundancia es una enorme oportunidad para acceder y distribuir el conocimiento de una forma que nunca antes habíamos conocido. Como docentes nuestro rol es que los estudiantes asuman una actitud positiva hacia el conocimiento y que puedan así seguir aprendiendo toda la vida.

OCAL: ¿Consideras que la Tecnología permite un mayor o menor aprendizaje en el ámbito estudiantil?

Bestetti: En mi opinión, las tecnologías por si solas no garantizan una mejora en el proceso de aprendizaje, es decir no es que ahora aprendemos mejor que hace 30 años porque estamos todo el día conectados con el celular, pero lo que es indudable es el gran abanico de posibilidades que las tecnologías nos brindan, como son poder acceder a la información sin límites de lugar y de tiempo (aprendizaje ubicuo), las facilidades para desarrollar el aprendizaje

colaborativo, la multimedialidad, la hipertextualidad, etc.

OCAL: ¿Consideras que realmente se está conformando una "Sociedad del conocimiento"?

Bestetti: El concepto de Sociedad del Conocimiento se basa en contextos de transformación social, cultural, económica, política e institucional con una mirada más diversa y desarrolladora en comparación con el de Sociedad de la Información, más focalizada a la innovación tecnológica y fuertemente ligada al fenómeno de globalización neoliberal. Frente a esto, los docentes tenemos un rol muy importante en la formación de personas que sean capaces de transformar la información en conocimientos útiles y adecuados tanto para el desarrollo personal, como colectivo de nuestra sociedad y no quedar atrapados en la trampa de los nuevos espejitos de colores, es decir un uso desvalorizado de las tecnologías de acuerdo a lo que imponen los países centrales.

Por Clarisa Baez.

CONTACTO

DIRECCIÓN
Mario Bravo 1460, Piñeyro

TELÉFONO
011-5436-7516/7518

CORREO
ocal@undav.edu.ar

PÁGINA WEB
<http://www.undav.edu.ar>



“OCAL UNDAV”

SUSCRIPCIONES

Para suscribirse al boletín
enviar un correo a la
dirección:

ocal@undav.edu.ar