

*Business or education por: Rob Owen-Wahl
Publicada: Octubre 25 de 2008 Recuperada: Agosto 19 de 2014 - tomada de: www.freeimages.com*

Aproximación a la construcción del discurso del sujeto teletrabajador en la Universidad Nacional abierta y a distancia (UNAD)

Level of knowledge of the Colombian constitution and attitude towards political participation of psychology students about to graduate in a private university in Bogotá

Proyecto de investigación formativa
Asesorado por Germán Andrés Cortes Millán

Jenny Catherine Ricaurte Maldonado *
Madelin Villate Ávila**
Universidad Piloto de Colombia,
Bogotá - Colombia

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de comprender los discursos de los sujetos teletrabajadores en el contexto educativo de la UNAD frente a las nuevas prácticas laborales y su reinención en las mismas, con respecto a la adopción de dinámicas culturales y organizacionales que le permitan adaptarse al sistema de trabajo y de paso asumir esta nueva forma de trabajo. Para dar cumplimiento a dicho objetivo se llevó a cabo un estudio de naturaleza cualitativa de carácter exploratorio, descriptivo e interpretativo. Se destacan entre los resultados la valoración positiva de este tipo de trabajo por cuanto les facilita una mayor interacción con sus familias, el poder trabajar y estudiar a la vez, el ahorro que se genera, el poder interactuar con personas que se encuentran en distintos lugares del mundo y, adicionalmente, aparte de los beneficios personales se evidenció un aporte al mejoramiento del medio ambiente.

Palabras claves:

Teletrabajo, motivación, flexibilización laboral, relaciones virtuales, responsabilidad laboral, espacio/tiempo.

Keywords:

Telecommuting, motivation, labor flexibility, virtual relationships, job responsibility, space / time.

Recibido: Febrero 18
Aprobado: Marzo 14



**Universidad
Piloto de Colombia**
UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN

* jennycricaurte@hotmail.com

** madeviav@hotmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to understand the speeches of teleworkers subjects in the educational context of UNAD against new labor practices and its reinvention in them, with respect to the adoption of cultural and organizational dynamics that allow it to adapt to work system and step assume this new way of working. To fulfill this objective conducted a qualitative study exploratory, descriptive and interpretative. Notable among the results the positive assessment of this type of work because it facilitates greater interaction with their family, to work and study at the same time, the savings generated, the power to interact with people who are in different places the world and, in addition, besides personal benefits contribute to the improvement of the environment was evident.

Introducción

Se entiende por teletrabajo cualquier actividad laboral que se desarrolla a distancia y en algún lugar diferente al sitio cotidiano de trabajo, las principales herramientas utilizadas en este tipo de trabajo es el computador y el Internet (telecomunicaciones), por lo cual es posible desempeñar esta labor desde la propia casa o en un lugar diferente al de la oficina.

Una de las críticas que surgen al estudiar el tema del teletrabajo son las relaciones interpersonales que se ven deterioradas ya que no hay un contacto físico (cara a cara), que permiten aproximaciones con los compañeros de trabajo y desencadena una “epidemia de aislamiento”.

Otra crítica es que si la persona no tiene autonomía y así mismo el manejo de su tiempo, su rendimiento laboral se verá afectado ya que no se llevarían a cabo el cumplimiento de las labores, puesto que el teletrabajo conlleva a múltiples distracciones debido a un ambiente no adecuado para el desempeño de las capacidades profesionales.

Es pertinente reconocer que el teletrabajo también tiene múltiples beneficios tanto para los empleadores como para los empleados, desde la perspectiva de los empleadores, es posible contar con mejores empleados y profesionales, hay una flexibilidad en la organización del trabajo, reducción en costos de infraestructura y sobre todo el

aumento en la productividad. Desde la perspectiva del empleado se puede decir que existe una reducción de costos de desplazamiento, alimento y vestuario que requiere para el trabajo, hay una mayor autonomía y libertad en cuanto a la planeación y desarrollo de aspectos personales y familiares, se ponen a prueba otras competencias y habilidades, así como ser el propio gestor de su trabajo e ideas.

Existen múltiples realidades generadas por las acciones del sujeto. En el caso de un teletrabajador se puede evidenciar, en un primer momento, la realidad virtual que se da cuando el sujeto está conectado a la red cibernética para desempeñar su labor, ya que si el sujeto no está conectado a la red, es como si “no existiera” pues su presencia de carácter virtual es justamente lo que le permite desempeñar dicha función (teletrabajo), generando un conocimiento profesional y promoviendo la participación dentro de la formación, estructuración y funcionamiento de una empresa.

Aunque el sujeto no tiene que estar presente de manera física en su medio de trabajo, si debe cumplir con el requisito de estar conectado a la red cumpliendo el horario laboral ya que se puede solicitar el conocimiento del mismo en algún percance o situación determinada, pues de lo contrario, se perdería la naturaleza del conocimiento de cada una de las profesiones.

La importancia del trabajo

En el plano empírico, se pone de manifiesto que en las sociedades del siglo XX que se encuentran económicamente desarrolladas, las personas empleadas se sienten bien y conformes por el hecho de trabajar, sin tener en cuenta el grado de satisfacción y motivación por el que atraviesan en sus puestos de trabajo. Lo cual es interpretado como un indicador para revisar la importancia de trabajar.

Siguiendo las tesis elaboradas por Peiró (1996), se entiende como trabajo:

El conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o informaciones disponibles, permiten obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta estrategias, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

En este sentido, se puede distinguir de otros conceptos que comúnmente se usan como sinónimos. Como es el caso la definición de empleo de Fryer y Payne (1984), como un “trabajo con unas relaciones de intercambio institucionalizadas, que está regulado por rigurosas normas sociales y conlleva un claro aspecto económico”, y para Jahoda (1987) debe tener claramente una condición contractual y a cambio de su realización se obtiene una remuneración. Así mismo, de ocupación, para Hall (1986) es un aspecto del trabajo pero desde la perspectiva del rol, es decir, la posición social que asume el trabajador y que toma un significado importante tanto para sí mismo como para las personas de su entorno.

Dentro del contexto del trabajo inmaterial Hardt y Negri (2000), hablan del trabajo afectivo, refiriéndose a los sentimientos de bienestar, comodidad y empatía, aspectos que se vuelven ventajas para la subjetividad; del mismo modo, las empresas requieren de personal que no solo brinde conocimientos sino que también sean empáticos para que se generen buenas relaciones dentro y fuera del ámbito laboral.

García y Carvajal (2006) proponen que el concepto de cultura corporativa surge del modelo de las empresas japonesas, en que la autonomía del trabajador y la alineación de sus deseos se compaginan con los objetivos de la corporación, es decir, que el trabajador obtiene un compromiso con la misma, interioriza sus valores y su filosofía, permitiendo una absoluta autonomía y autocontrol, ya que dichos aspectos no necesitan de supervisión y hace

que la creatividad y demás fluyan en el sujeto y sea más productivo, resultados a favor de la corporación y del sujeto. Por lo tanto, las transformaciones tecnológicas no son movimientos aislados sino que vienen determinadas por el contexto cultural, sociológico, económico y político en el que se desarrollan; ya que reflejan “un estado determinado de conocimiento, un entorno institucional e industrial particular, una cierta disponibilidad de aptitudes para definir un problema técnico y resolverlo, una mentalidad económica para hacer que esa aplicación sea rentable” (Castells, 1997).

Una nueva forma de empleo: el teletrabajo

Hoy en día las herramientas tecnológicas no son utilizadas por una minoría privilegiada, sino, por el contrario, gran parte de la población tiene acceso a las mismas, bien sea por medio de un ordenador, celular, *palm*, *tablet* o demás recursos electrónicos que existen en el mercado, permitiendo el desarrollo de diferentes actividades tales como la comunicación, el estudio, el trabajo y las relaciones interpersonales en tiempo real sin importar la distancia a la que se esté. Lo anterior, lo había previsto el fundador de Microsoft cuando escribió:

Todas estas innovaciones electrónicas: correo electrónico, pantallas compartidas, videoconferencias y llamadas video-telefónicas son otras maneras de superar la separación física. Cuando se conviertan en algo común, habrán cambiado no solo el modo en que trabajamos juntos sino también las distinciones que hacemos ahora entre el lugar de trabajo y todo lo demás (Gates, 1995 citado por Beltrán & Sánchez, 2002).

Por su parte, el teletrabajo según Alejandro Delgado Moreno (2007), es trabajar a distancia mediante el uso de telecomunicaciones, es una forma flexible de organización del mismo que consiste en el desempeño de la actividad profesional, sin la necesidad de una presencia física del trabajador en la empresa durante un horario laboral.

En el siglo XXI se han venido presentando cambios en cuanto a estructuras formales que se involucran con las relaciones interpersonales; estas nuevas formas de relación se desarrollan a partir de nuevas estructuras donde los individuos perciben fragmentaciones y deterioros del trabajador bajo la visión del comportamiento de los sujetos que deben ser autónomos y en gran parte autosuficientes, determinando obediencia, jerarquía y sumisión dentro del ámbito laboral presencial.

El teletrabajo es un sistema que se introduce en la sociedad como consecuencia directa del avance de las tecnologías. Se vive en un mundo

en el que Internet ha dejado de ser una simple tecnología para pasar a ser una plataforma mediante la cual podemos organizar nuestras actividades. Analógicamente, según los expertos, Internet es al mundo actual lo que la máquina fue para la sociedad industrial, “una fábrica global en Internet”, según la experta argentina en teletrabajo, Sonia Boiarov, quien complementa que el actual es un mundo digital en el que el intercambio de información se ha vuelto más importante (Zuluaga Hoyos, 2008).

El teletrabajo ha cobrado fuerza y su mayor desarrollo se presenta en el mismo país en donde surgió, es decir, en Estados Unidos donde según información aportada en el seminario “Inclusión laboral de personas con discapacidad basada en el uso de herramientas TIC” (2003) se estimaba en 4.630.000, mientras que a nivel mundial para el año 2010 se calcula que el 20 % de los trabajadores desarrollaban su actividad laboral por medio del teletrabajo y para el 2011 se calculaba que alcanzarían la cifra de 100.000.000 (El ABC del teletrabajo en Colombia, 2012).

Psicología del trabajo

En los últimos tiempos, la psicología del trabajo y el mundo laboral han atravesado una serie de cambios y procesos de manera acelerada, para constatación de ello, se plantean teorías emergentes como un desafío a las nuevas prácticas laborales, sociales y culturales. Un primer balance consiste en detectar la complejidad, diversidad, y teorías en cuanto a la misma, ya que no es algo sustantivo sino que es construido socialmente y que es comprendido desde las condiciones históricas en que fue dada.

Por lo tanto, la psicología social del trabajo no es algo espontáneo y natural que ha estado allí, sino que es poseedora de una lógica propia e interna, que se une a la vez con el desarrollo autónomo y la mirada experta de los saberes teórico-prácticos, para así mismo, brindar un gran bagaje a la disciplina, a la ciencia, y a la academia (Peiró, 1996) Su naturaleza, como se menciona anteriormente, es construida de forma sociocultural con base en realidades problema, como disciplina su fin es comprender y plantear soluciones a las problemáticas, y como profesión es resolver y cambiar su ejercicio.

Según Peiró y Prieto (1996), la psicología del trabajo cuenta con unos ejes temáticos principales que son: 1) La centralidad del trabajo vista como la importancia y el rol vital de trabajar, 2) Normas sociales sobre el trabajar que es el rol o desempeño laboral y, por último, 3) Resultados de trabajar, metas y roles preferidos.

La centralidad del trabajo es el núcleo, puesto que consiste en la forma de cómo el sujeto se identifica con él mismo, las implicaciones de la actividad laboral como autonomía y autoexpresión, combinado con el valor que se le da al trabajo, a la familia, al ocio, la religión y demás, llamado esto como la centralidad relativa. (Peiró, 1996).

Las normas sociales sobre trabajar incluye valoraciones en cuanto a lo que el sujeto “puede” y “merece” para exigir a la sociedad y a la organización, tales como el derecho al trabajo y sus deberes en el trabajo, ya que es una ruta de doble vía tanto para el sujeto como para las organizaciones.

Por otro lado, están los resultados valorados como son: la remuneración, el reconocimiento social, las relaciones interpersonales, etc., y, las metas preferidas, según Peiró (1996) son el interés en la tarea, la autonomía, los horarios, el nivel salarial, el clima laboral y las oportunidades de aprendizaje.

Blanch (1990) plantea que el significado, el sentido, el valor del trabajo y la importancia del empleo tiene sus efectos esperados, puesto que la actividad laboral funciona como ente estructurador de la existencia de la persona, de su tiempo y de su ciclo vital, donde con el tiempo debe rendir cuentas sobre los elementos aprendidos e interiorizados durante la experiencia laboral y las características socioculturales en las que se desarrolló como persona. Tales supuestos conllevan a pensar que los cambios contemporáneos y las nuevas condiciones de empleos y contratación están modificando la experiencia laboral y a la vez reestructuran el campo tradicional del sentido del trabajo.

Marie Jahoda (1982) argumenta que es el empleo lo que posibilita la satisfacción de las necesidades psicosociales, en cambio el desempleo es un privador de las mismas y no permite que el sujeto tenga experiencias laborales, por lo tanto, crea una desorganización existencial, desorienta y aísla a la persona volviéndose una disfunción latente; lo que implica un aislamiento social, un déficit en la identidad y genera empobrecimiento de la capacidad psicosocial.

En relación con el análisis de puestos, Peiró y Hontangas (1996) plantean que consiste en un análisis sistemático y documentado sobre las cualidades y capacidades personales y profesionales que se requieren para la ejecución de determinadas tareas en el desarrollo laboral y que hacen parte de un puesto de trabajo; pese a que hoy en día, el análisis de puestos va perdiendo fuerza y se ha ido sustituyendo por las competencias, puesto que estas ya no evocan a tareas estereotipadas, sino que por el contrario, permiten el afrontamiento de los procesos cambiantes y flexibles.

En los últimos años, el constructo de competencia se ha convertido en un eje principal tanto de la investigación como de la intervención profesional, ya que en un solo constructo se trata de integrar las variables tales como: aptitudes, habilidades, valores, destrezas, motivaciones, rasgos de personalidad y demás procesos que incluyen

la evaluación y promoción del personal (Alcover, 2004; Alles, 2002; Blass, 1999; Cubeiro & Fernández, 1996; Spencer & Spencer, 1993). Por lo tanto, se entiende como competencia profesional a una serie de saberes generales (saber, hacer, ser) de conocimientos específicos en un ámbito particular de la actividad laboral.

Método

Esta investigación es de naturaleza cualitativa de carácter exploratorio, descriptivo e interpretativo. Cualitativo en el sentir de Denzin y Lincoln (1994), citados por Rodríguez, Gil y García (1996) que la describen como “Multimetódica en el enfoque, implica un enfoque interpretativo, naturalista hacia su objeto de estudio”, estos últimos autores lo amplían diciendo que el fenómeno se estudia en su medio natural, buscando hallar el sentido o la interpretación que este tiene para las personas inmersas en él. Este método hace uso de herramientas como las entrevistas, historias de vida, experiencia personal y observaciones, entre otras, que dan cuenta del quehacer de las personas y el significado que tiene para ellas.

Por otro lado, es una investigación exploratoria, en el sentido que lo tratan Hernández, Fernández y Baptista (1991, p. 70) en cuanto que su objetivo es examinar un tema o problema poco estudiado o que no ha sido abordado antes, por lo menos desde la perspectiva actual, lo que se infiere de la revisión de la literatura al respecto. De igual manera, es exploratoria en la medida

que pretende hallar datos preliminares que desde la psicología dan cuenta de la construcción del discurso de sujetos teletrabajadores que pueden ser punto de partida para nuevas investigaciones y profundizaciones en este campo.

Es de carácter descriptivo, donde se utilizará como técnica el análisis del discurso, se evidenciarán situaciones detalladas sobre las relaciones virtuales vistas desde el colegaje, por otro lado, se tiene la flexibilización laboral con respecto al espacio-tiempo, la responsabilidad y la motivación; así mismo, las interacciones, pensamientos, creencias y los relatos de los participantes son material importante que sustentará cada experiencia que se desarrolle.

En la presente investigación se utilizará el enfoque discursivo de Gergen (1996), desde el punto de vista constructorista, en el que las narraciones se ubican en un espacio temporal que incluye situaciones culturales e históricas, con el fin de identificarse como agente humano que ha atravesado por vivencias cruciales, para el desempeño de su papel en la sociedad.



*Business World 4, por: mark normand
Publicada: Mayo 26 de 2008, Recuperada: Agosto 19 de 2014, tomada de: www.freemages.com*

Fases

Fase I: documentación

Esta se hizo por medio del estado del arte, con el fin de recopilar información acerca del tema de investigación, teniendo en cuenta el surgimiento, desarrollo y el estado actual tanto a nivel nacional como internacional. Por otra parte, como el teletrabajo tiene un desarrollo jurídico en nuestro país se consultó la normatividad que regula este tipo actividad laboral. Siendo el teletrabajo una modalidad de trabajo también se hizo una revisión documental sobre este último.

Fase II: definición metodológica

Esta investigación será de carácter descriptivo y para ellos se empleará una metodología de tipo cualitativo.

Fase III: gestión con la comunidad

Se investigaron entidades que utilizan la modalidad de teletrabajo, con el fin de conocer la forma en que se está aplicando. Desde la perspectiva educativa se contactaron dos entidades reconocidas en el ámbito nacional, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Después de evaluar la disponibilidad de las directivas para facilitar el acceso a los teletrabajadores, se optó por desarrollar la investigación a través de la UNAD, dado que mostraron interés al considerar útil sus alcances.

Fase IV: desarrollo metodológico

Se empleará como instrumento un cuestionario de pregunta abierta que permita a quien la responde expresar con entera libertad sus opiniones y no estará limitado por un espacio ni tiempo preestablecido. Debido a que esta investigación tiene un corte cualitativo, el cuestionario estará estructurado a manera de entrevista formal o estandarizada y su evaluación será a través del análisis del discurso.

La elección de un cuestionario y no de una entrevista como instrumento está relacionada con el hecho de que quienes van a participar desempeñan el tele-trabajo en la UNAD pero en algunas ciudades del exterior, por lo tanto, el instrumento deberá ser autodilucidado.

Fase V: organización y análisis

La valoración de la información obtenida a través del cuestionario se hará a través del análisis crítico del discurso.

Fase VI: consolidación del informe final

Una vez realizado el análisis de los resultados a la luz de la teoría se procederá a la elaboración del informe final.

Participantes

La investigación se llevó a cabo con cuatro personas teletrabajadoras de la UNAD (Universidad Nacional Abierta y a Distancia), quienes desempeñan distintos cargos; ya que es una entidad que permite estudiar con mayor precisión una aproximación al sujeto teletrabajador en el ámbito de la educación, debido a la experiencia que tienen en este campo.

El primer sujeto desempeña el cargo de docente del programa Formación de formadores UNAD y es una profesional con especialización; el segundo desempeña el cargo de formadora y es una profesional con maestría; el tercero es una formadora VIMEP y también posee maestría; el cuarto y último sujeto es una teletrabajadora independiente con magíster.

Instrumento

Se empleó como instrumento un cuestionario *on line* autodilucidable, compuesto por 15 ítems, de los cuales 3 hacen referencia a datos como nombre, cargo y nivel educativo y los 12 restantes son preguntas abiertas que cada sujeto diligencia según su experiencia.

Estrategias metodológicas

La estrategia metodológica para la recolección de información es un cuestionario de pregunta abierta compuesto por una serie de ítems que desde la perspectiva cualitativa busca indagar las opiniones, creencias, percepciones, etc., de la persona que lo responde con relación al problema de estudio. Su forma es similar a la entrevista estructurada descrita por Ander-Egg (1995), en el sentido de que se basa en un formulario previamente preparado, en el que las preguntas se plantean siempre en el mismo orden y se formulan con los mismos términos, con la diferencia de que mientras en el primero se hace mediante autodilucidamiento, la segunda presupone un diálogo por lo menos entre dos personas; sin embargo, es claro que tanto en uno como en la otra se “presupone el conocimiento previo del nivel de información de los encuestados y que el lenguaje del cuestionario es comprensible para ellos de una manera unívoca” (Ander-Egg, 1995).

Discusión de resultados

En este apartado se evidenciará la construcción de significados, sobre la nueva práctica laboral, desde la perspectiva de cada uno de los objetivos planteados en la investigación, partiendo de la vivencia de cada uno de los sujetos participantes de la misma, permitiendo interpretar y comprender cómo ha sido la adaptación, la motivación, las relaciones del equipo de trabajo, el espacio-tiempo y flexibilización laboral, dentro del marco del teletrabajo en la educación.

En cuanto al objetivo “Comprender dentro del discurso cómo se desarrollan las relaciones del equipo de trabajo en términos de colegaje”, encontramos que para los sujetos un buen equipo de trabajo se da cuando el otro muestra interés en las actividades propuestas, hay una comunicación efectiva y el sentido de pertenencia va más allá de un deber; el hecho de poder interactuar con personas que se encuentran en distintos lugares del mundo hace más interesante la labor, pues esto permite también que las personas se enriquezcan de otras culturas sin necesidad de presenciarlo.

La virtualidad es percibida como una forma de acortar distancias ya que gracias a las herramientas tecnológicas se puede estar allá y acá a un bajo costo y sin salir de casa, formando así vínculos duraderos tal y como Bauman lo propone en su texto “Amor líquido” (2005). Las innovaciones electrónicas: correo electrónico, pantallas compartidas, videoconferencias y llamadas videotelefónicas son otras formas de superar la separación física. Cuando se conviertan en algo común, habrá cambiado no solo el modo en que trabajamos juntos sino también las distinciones que hacemos ahora entre el lugar de trabajo y todo lo demás (Gates, 1995 citado por Beltrán & Sánchez, 2002).

Del objetivo que pretende “comprender dentro del discurso del teletrabajador cómo se da la flexibilización laboral” encontramos la subcategoría de espacio-tiempo que el buen uso de las TIC y el poder contar con un espacio adecuado y habilitado para ejercer la labor permite un buen desempeño, además es importante que cada persona tenga establecida una rutina con el fin de que no se vea interrumpido el trabajo por razones familiares, sociales o académicas. La proactividad y la disciplina son características esenciales que debe tener el teletrabajador para dar cumplimiento a la planeación y metas propuestas. Blanch (2006) citado en Bustos (2012) dice que, la primera representación social del trabajo es el empleo y es personificado por aspectos tales como la ética, los valores, la motivación, el compromiso y, por

ende, la autonomía; factores que también son el marco directriz del tiempo y de la actividad personal y familiar, facilitando el desarrollo de los roles y el estatus.

La responsabilidad laboral se evidencia en la autodisciplina que cada sujeto establece, ya que por medio de la constancia y la organización se pueden presentar trabajos puntualmente y con calidad, lo anterior se refleja en la teoría de Koontz y Weihrich (1999) al definir la responsabilidad como identificación, clasificación de actividades requeridas, actividades necesarias para alcanzar objetivos y en general todo el sistema de relaciones sociales y culturales. Por lo tanto, es un acuerdo que se hace con base en funciones, estatutos y objetivos.

Con respecto al objetivo “Reconocer en el discurso cómo se desarrolla la motivación en el sujeto teletrabajador”, se evidencia que la misma se basa en el hecho de disfrutar de los múltiples beneficios que tiene el teletrabajador, es decir, el poder compartir más con la familia, trabajar y estudiar a la vez, ahorro de dinero en alimentación, transporte y ropa, además de tener la oportunidad de cumplir cada una de las metas que los sujetos se proponen sin necesidad de renunciar a nada, y también cumple el papel de ser regulador de ansiedades permitiendo así cosechar relaciones interpersonales, tal y como Blanch (1990) plantea que el significado, el sentido, el valor del trabajo y la importancia del empleo tiene sus efectos esperados, puesto que la actividad laboral funciona como ente estructurador de la existencia de la persona, de su tiempo y de su ciclo vital, y con el tiempo debe rendir cuentas sobre los elementos aprendidos e interiorizados durante la experiencia laboral y las características socioculturales que desarrolló como persona.

Por otro lado, se tienen los resultados valorados que son la remuneración, el reconocimiento social, las relaciones interpersonales, etc., y las metas preferidas que según Peiró (1996) son el interés en la tarea, la autonomía, los horarios, el nivel salarial, el clima laboral y las oportunidades de aprendizaje.

En relación con la información recopilada por medio del cuestionario realizado a los sujetos participantes, se puede afirmar que las personas se encuentran altamente satisfechas con el teletrabajo, pues esta novedosa modalidad ha sido una experiencia enriquecedora debido a que cuentan con una flexibilidad no solo laboral sino espacial, que les permite ser más autónomos y autodidac-

tas, fortaleciendo así sus competencias tales como la disciplina, la organización y la orientación al resultado, que se deben poseer para realizar este tipo de trabajo.

En los discursos también se encontró que las relaciones del equipo de trabajo se hacen más participativas y asertivas en la medida en que cada trabajador genere resultados no solo a nivel individual sino grupal, con el fin de dar cumplimiento a los proyectos trazados, pues si algún teletrabajador se dispersa o pasa mucho tiempo fuera de conexión con el equipo de trabajo, los demás sienten más responsabilidad sobre sus hombros o

pueden terminar respondiendo solos, y para que esto no suceda la comunicación es la clave.

Se infiere que es muy positiva la valoración que le dan los participantes de la investigación al teletrabajo, pues para ellos como protagonistas, este ha tomado un alto significado para sus vidas, dando cumplimiento a sus expectativas y siendo el generador de nuevas oportunidades de inclusión laboral.

Por último se puede decir que el teletrabajo es posible, pero se requiere un cambio de paradigma y mayor conocimiento sobre el tema, especialmente de las personas que lo desconocen totalmente.

Conclusiones

En el estudio se encontró que las relaciones virtuales y del equipo de trabajo se desarrollan igual que en un ámbito presencial, pues a pesar de no tener un contacto físico, es decir, cara a cara durante las jornadas laborales, este se logra construir a través de las herramientas tecnológicas que permiten tener una conectividad, así mismo, estas son posibles gracias a que cada uno de los miembros del equipo de trabajo tiene en claro el rol que desempeñan, los objetivos y las metas que deben cumplir con responsabilidad. Lo anterior permite generar un sentido de pertenencia no solo hacia el grupo de trabajo sino también para con la empresa.

A pesar de la flexibilidad característica del teletrabajo, se encuentra un direccionamiento hacia el cumplimiento de las metas a través de la auto-programación de las actividades en el tiempo con la ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación que le permiten ponerse en contacto con sus alumnos y colegas de una manera fluida. Por otra parte, a pesar de la no presencialidad, se debe contar con un espacio apropiado para desarrollar la actividad que adicionalmente cuente con un mobiliario y equipo de trabajo ergonómicos.

La responsabilidad del teletrabajador se incrementa en la medida como su actividad laboral se desarrolla a través de un medio virtual lo que implica cumplimiento y calidad, para ello debe poner en juego las competencias que este tipo de cargos requieren, pues aquí, más que en la docencia presencial se necesita de la comunicación activa y efectiva para lograr de igual manera productos de calidad.

Los factores motivacionales en el teletrabajador están relacionados con el aprovechamiento del

tiempo libre en actividades de tipo educativo, cultural, deportivo y de recreación que puede combinar con su actividad laboral sin que se afecten y especialmente en lo relacionado con aspectos familiares, puesto que es factible desempeñar un rol paterno con mayor dedicación sobretodo con hijos pequeños. De igual manera, se menciona un aspecto económico reflejado en menores gastos en cuanto a transporte, alimentación y vestuario, al ser poco frecuentes los desplazamientos.

A pesar de que el teletrabajo es una modalidad virtual que, en un imaginario sería un obstáculo para generar relaciones interpersonales, en la investigación se pudo corroborar que gracias a las herramientas tecnológicas tales como las videoconferencias, los chats, los smartphone, tablets y demás, no solamente se logra traspasar dicha barrera sino que, como se evidenció en el discurso de los participantes, se pueden crear relaciones empáticas y sinérgicas que aportan positivamente al clima organizacional sin compartir los espacios físicos.

Si bien los teletrabajadores entrevistados destacaron la posibilidad de fortalecer los lazos familiares gracias a la mayor disponibilidad de tiempo y cercanía con los suyos, creen que este hecho de ninguna manera afecta el manejo del espacio-tiempo y la responsabilidad con que deben realizar sus actividades y lograr un desempeño exitoso.

Se pudo evidenciar a través del discurso de los sujetos que, esta modalidad es una alternativa válida para el desempeño laboral y que su elección hace parte de una opción de vida, teniendo en cuenta que sus logros académicos de especialización y maestrías harían de ellos candidatos competitivos para concursar por cargos presenciales

si esa fuera su determinación. De esta manera, ellos se vincularon a esta modalidad laboral luego de haber evaluado las ventajas que para cada caso en particular obtenían con él.

A partir de esta investigación se puede observar cómo el teletrabajo a pesar de ser una relativa reciente modalidad laboral en Colombia, ya hay personas vinculadas a que han desarrollado sentido de pertenencia de tal forma que le encuentran una serie de factores positivos que hacen que su desempeño sea gratificante; entre ellos, vale la pena mencionar la flexibilidad en la ocupación del tiempo, que les permite actividades que un trabajo presencial les

limita, no solo por la dedicación a una jornada rígida, sino por el gasto del tiempo asociado a los desplazamientos y a las dificultades del tráfico, sobre todo en ciudades medianas y grandes y, una motivación frecuentemente mencionada es la posibilidad de desarrollar actividades de crecimiento personal y especialmente asociadas con aspectos familiares de crianza y de relaciones interpersonales.

En futuras investigaciones valdría la pena indagar con respecto a la implementación del teletrabajo en el país para personas con algún tipo de discapacidad y en ámbitos diferentes al de la docencia como se abordó en esta investigación.

Referencias bibliográficas

- Alcover, C., Martínez, D., & Rodríguez, F. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: Editorial McGraw-Hill, citado en Aguilar, M. y Reid, A. *Tratado de psicología social. Perspectivas socioculturales*. México-Barcelona: Editorial Antrophos UAM
- Alonso, E. & Cifre, E. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. *Revista Papeles del Psicólogo* ISSN 0214 - 7823. Diciembre, n° 83, 2002. UNED Universitat Jaume I de Castellón. Recuperado el 09 de agosto de 2013 de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=898>
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Editorial Lumen. Recuperado el 18 de mayo de 2013 de <https://docs.google.com/gview?url=http://metodologiacrub.files.wordpress.com/2012/04/ezequiel-ander-egg-tecnicas-de-investigacion-social-cap-10-18.pdf&chrome=true>
- Asamblea Nacional Constituyente y Legislativa de Colombia, Ley 0029 de 1905. Recuperado el 27 de marzo de 2013 de http://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0029_1905.htm
- Beltrán, A. & Sánchez, L. (2002). *Las relaciones laborales virtuales: el teletrabajo*. [Trabajo de grado]. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-31.pdf>
- Blanch, J. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona. PPU citado en Aguilar, M. y Reid, A. *Tratado de psicología social. Perspectivas socioculturales*. México- Barcelona: Editorial Antrophos UAM.
- Bauman, Z. (2005). *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*, Fondo de Cultura Económica. Citado en Moreno, A., Suárez, C. (2010). *Revista de estudios Literarios*. Recuperado el 24 de agosto de 2013 de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/especulo/numero43/covirtual.html>
- Blanch, J. (2007). Psicología social del trabajo. En Aguilar, M. y Reid, A. *Tratado de psicología social. Perspectivas socioculturales*. México-Barcelona. Editorial Antrophos UAM. Recuperado el 29 de marzo de 2013 http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/v_catedra/sesion_1/ps_social_trabajo.pdf7
- Blass, F. (1999). ¿De quién se predicán las competencias profesionales? Una invitación a su investigación. *Revista de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 407-418.
- Bustos, D. (2012). *Sobre subjetividad y (tele) trabajo. Una revisión crítica*, 44, 181-196.
- Canadian Telework Association (1997). *Advantages and Disadvantages of telework for teleworkers*. Recuperado el 23 de septiembre de 2001 <http://www.ivc.ca/proteleworkers.html>
- Castells, M. (1999). La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen 1: *La Sociedad Red*, Madrid, España: Alianza Editorial.
- Congreso de la República, Ley 1221 de 2008. Recuperado el 04 de octubre de 2012 de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley_1221_2008.html

- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage. Citado por Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: Editorial Aljibe. Recuperado el 07 de septiembre de 2013 de <http://es.scribd.com/doc/13070647/Metodologia-de-La-Investigacion-Cualitativa-Caps-1-y-2>
- Fryer, D. M. & Payne, R. I. (1984): Proactive behaviour in unemployment: Findings and implications. *Leisure Studies*, 3, 273-295. Citado en Peiró, J. y Prieto, F (1996). *Tratado de psicología del trabajo, Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Galbraith, J. R. & Karanyian, R. K. (1988): "Strategy, technology and emerging organizational forms". En J. Hage (Ed.): *Futures of organizations: Innovating to adapt strategy and human resources to rapid technological change*. Lexington Books, Lexington. Citado en Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo, Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Editorial Síntesis.
- García, C. & Carvajal, L. (2006). Tecnologías empresariales del yo: La construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Revista Universitas*, Universidad Javeriana.
- Gergen, K. (1996). *Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social*. España: Paidós.
- Hall, R. H. (1986): *Dimensions of work*. Sage Publications, Beverly Hills. Citado en Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo, Vol I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Hardt, M. & Negri, A. (2000). *Imperio*. Edición de Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts. Recuperado el 16 de marzo del 2013 de http://www.ddooss.org/articulos/textos/Imperio_Negri_Hardt.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana de México, S. A.
- Jahoda, M. (1982): *Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico*. Morata, Madrid. Citado en Peiró, J. y Prieto, F.; (1996). *Tratado de psicología del trabajo, Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1998). *Administración una Perspectiva Global*, 11ª. Edición. México: Ed McGraw Hill.
- Ministerio del Trabajo. Decreto 0884 de abril de 2012. Recuperado el 04 de octubre de 2012 de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Abril/30/dec088430042012.pdf>
- Ministerio de Educación. Recuperado el 03 de agosto de 2013 de <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-85387.html><http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Abril/30/dec088430042012.pdf>
- Peiró, J. M. (1990): *Organizaciones: nuevas perspectivas psicológicas*. PPU, Barcelona. Citado en Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo, Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Peiró, J. & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo, Vol. I: la actividad laboral en su contexto*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Peiró, J. & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo, Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 15- 33). Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista de Psicología*. Universidad de Valencia.
- Pulido, H. (2004). *En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales*. Recuperado el 13 de mayo del 2013 de http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N207psicologia_critica.pdf
- Zuluaga, F. (2008) Teletrabajo la apuesta laboral del futuro. *Universia*. Recuperado el 04 marzo del 2011 de <http://www.universia.net.co/laboral-empresarial/destacado/teletrabajo-la-apuesta-laboral-del-futuro.html>