

Orígenes y Actualidad del Teletrabajo

Se reconoce a Jack Nilles como el padre del Teletrabajo, quien nació en Evanston, Illinois. Físico e Ingeniero en la Universidad Lawrence, Ohio State University y UCLA, quien En 1972 se unió a la Universidad del Sur de California como Director de Investigación Interdisciplinaria y comenzó su investigación formal sobre teleworking y telecommuting, acuñando estos términos ya para el año 1973. Nilles estaba trabajando como científico espacial a principios de la década de 1970 cuando se vio afectado por la cantidad de **congestión en las carreteras**. Se dio cuenta de que el viaje diario que la gente hacía solo para ir al trabajo era responsable del tráfico que causaba estrés y que todos tenían que sufrir. Para Nilles, la respuesta fue obvia: *sacar a la gente de la carretera eliminando el requisito de que ingresen a la oficina para trabajar*. Con ese objetivo en mente, comenzó a trabajar con un equipo de la Universidad del Sur de California para diseñar, definir y probar una iniciativa de teletrabajo en una compañía de seguros que utilizaba oficinas satélite.

Como luego descubrió, la tecnología no era el mayor obstáculo para lograr que las organizaciones y los gerentes aceptaran el teletrabajo; era la mentalidad pasada de moda, que indicaba que el trabajo solo podía hacerse dentro de los límites de una oficina. Con el Centro de Investigación Futura de la USC dirigió una serie de estudios sobre los impactos actuales y futuros de la información y tecnología y creó los estándares por los cuales se juzgan los principales proyectos de teletrabajo. Ha desarrollado y/o evaluado proyectos de teletrabajo para una variedad de compañías Fortune 100, los gobiernos estatales de California, Arizona y Washington, la ciudad de Los Ángeles y otras compañías y organizaciones en los EE. UU., Europa y Sudamérica.

Presidente del Consejo y Asociación Internacional de Teletrabajo (ITAC) y miembro del Grupo de Gestión del Foro de teletrabajo / telemática de la Comunidad Europea. En 1993, recibió el Premio al Orgullo Ambiental por sus contribuciones para mejorar la calidad del aire de Los Ángeles, y en 1994 recibió un premio por su trabajo en sostenibilidad ambiental de Renew America. En 1997, la Junta de Supervisores del Condado de Los Ángeles le otorgó un reconocimiento por su trabajo en la reducción del tráfico y la mejora del medio ambiente en la región. Es autor de varios libros, incluido *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*, el libro original sobre teletrabajo, así como docenas de capítulos de libros, artículos profesionales y artículos. Su libro *Making Telecommuting Happen*, publicado en 1994, es un manual completo de cómo hacer para el desarrollo y la gestión del programa de teletrabajo.

Actualmente según la real academia española el concepto de Teletrabajo está definido como un “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.

10 pautas para el Teletrabajo según Jack Nilles:

1. Autodisciplina: recomienda crear un ambiente laboral, aquel que a cada trabajador le provea del mejor espacio para la creación y concentración.

2. Perfil y formación: el teletrabajador debe contar con las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo y en lo posible haber recibido capacitación en esta modalidad de trabajo

3. Establecer formas de Sociabilización: Para las personas que les resulta más difícil trabajar desde casa, es recomendable que busquen soluciones mixtas de tiempos en la empresa y otros a distancia

4. Voluntario: Los candidatos deben ser voluntarios y escogidos según su perfil.

5. Considerar el ambiente familiar: no se debe elegir trabajar desde el hogar para resolver problemas domésticos. La familia debe ser considerada al momento de elegir esta modalidad

6. Automotivación: es fundamental que el trabajador cuente con esta habilidad por cuanto está mayormente expuesto tanto a distracciones, como al aislamiento.

7. Organizar el ambiente: Tiene que haber un espacio claramente demarcado en el hogar para el trabajo.

8. Flexibilidad: Es fundamental que quien adopte la modalidad tenga desarrollada esta habilidad, pues tanto mejor será su adaptación si es que proviene del mundo del trabajo tradicional.

9. Combatir el aislamiento: El teletrabajo puede favorecer el sobreconsumo de alimentos como así también de otros que puedan afectar la salud y la concentración. Será necesario el autocontrol.

10. Entender el Teletrabajo: El Teletrabajo es sólo una manera diferente de trabajar. No es un premio, ni un castigo. Entendiendo esto como regla básica, el teletrabajador podrá desarrollar el trabajo a distancia bajo los mismos parámetros de responsabilidad y cumplimiento esperados como si estuviese en la modalidad tradicional.

Ventajas y Desventajas

Ventajas para la Persona:

1. Mayor autonomía, flexibilidad y movilidad
2. Mayor concentración
3. Aumento de la productividad
4. Más oportunidades laborales
5. Mayor especialización
6. Más vida familiar
7. Mejor integración laboral de personas con discapacidad
8. Más unificación familiar de objetivos

9. Posibilidad de combinar el trabajo profesional con las tareas domésticas
10. Menor estrés
11. Menos desplazamientos, más respeto al medio ambiente
12. Ahorros de tiempo y dinero por eliminación de desplazamientos
13. Elección personal del entorno de trabajo
14. Favorece el acceso a la formación (por medio de la teleformación), con la ventaja de que se aprende a través del medio con que se va a trabajar.
15. Más tiempo libre, mejor rendimiento que en la oficina
16. Horario flexible
17. Mejor calidad de vida.
18. Herramienta útil para mejorar el ejercicio de cualquier profesión, desvinculada del lugar y del horario, adaptando el trabajo a la vida y no la vida al trabajo, y sustituyendo "obligación" por "responsabilidad"
19. Modalidad más racional de trabajo, permite recuperar la profesionalidad y la especialización en el trabajo autónomo e independiente.

Ventajas para la empresa

1. Menos problemas de convivencia entre empleados
2. Mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos
3. Menor costos por producción
4. Menor necesidad de equipamiento
5. Más acceso a profesionales de alto nivel
6. Cumplimiento de la Planificación
7. Eliminación de control horario
8. Mejora de plazos de entrega
9. Posibilidad de modificar horarios de trabajo
10. Eliminación del ausentismo laboral – licencias médicas
11. Implementación de las nuevas tecnologías de la información
12. Reducción de costos: la creación de un puesto de teletrabajo resulta un 50 % más barato que un puesto presencial.
13. Facilidad de expansión geográfica, contrataciones por todo el país
14. Crecimiento sin cambios estructurales
15. Mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo, que pueden ser compartidos por distintos trabajadores.

Ventajas para el Estado - Sociedad

1. Menor contaminación al disminuir el traslado de trabajadores desde sus casas a sus puestos de trabajo presencial.
2. Menos problemas de circulación al disminuirse los traslados o hacerse en horas menos congestionadas.
3. Menos accidentes de tráfico con la consiguiente reducción de indemnizaciones de compañías de seguros y/o lesiones físicas.

4. Menor dependencia del petróleo para economías que tienen una gran dependencia de esta fuente de energía.

Desventajas Para el trabajador:

1. El ambiente en el que el trabajador labora puede no ser el más apto para la realización de sus actividades.
2. Puede provocar el sedentarismo.
3. Puede aumentar conflictos o distracciones dentro del núcleo familiar.
4. Pérdida de colaboración y relaciones personales con otros trabajadores de su área.
5. Algunas veces horarios ilimitados, incluidos los fines de semana.
6. Algunas personas pueden sentirse aisladas o solitarias debido al poco o nulo contacto social con compañeros de trabajo u otros seres humanos ajenos a la familia.

Desventajas para la empresa:

1. Suele haber pérdida de jerarquías, aunque este hecho no tiene porqué constituir una desventaja sino que puede aportar mayor agilidad a la empresa en su toma de decisiones.
2. Las compensaciones monetarias pueden exceder el costo total del trabajador a tiempo completo en la oficina
3. Se da una menor identificación del trabajador con la empresa.
4. El aislamiento físico produce una menor socialización y participación del trabajador.

Desventajas para la Sociedad

1. La sociedad se subsume en relaciones interpersonales distantes y superficiales.
2. Se resta eficacia a la normativa referida a condiciones y medio ambiente del trabajo.

A más de 40 años desde las primeras aproximaciones y experiencias en teletrabajo, es posible concluir que considerando ventajas y desventajas, el Teletrabajo se transforma en una modalidad viable y que puede afectar positivamente los resultados de una organización, si es que se definen bien, tanto los rubros y áreas de trabajo, como las personas indicadas para desempeñarse bajo esta modalidad.

El Presidente Sebastián Piñera junto al ministro del Trabajo, Nicolás Monckeberg, han presentado el proyecto de teletrabajo, que permitirá generar mayor flexibilidad laboral, según las características del empleo.

En nuestro país existen algunas iniciativas que ya incorporan esta modalidad, tanto en el mundo privado como en el mundo público, aun cuando la legislación laboral no ha incorporado los ajustes necesarios.

Se recomienda, que las organizaciones que opten por iniciar esta modalidad de trabajo, deberán considerar aspectos como: *la comunicación, capacitación, tipo de trabajo, funciones, características personales, legislación laboral, anexos de contrato, etc.*

El siguiente cuadro muestra la distribución de las organizaciones en nuestro país y una clasificación de tipos de cargos que podrían incluirse en la modalidad de Teletrabajo. Sin perjuicio de lo anterior, las áreas de Recursos Humanos, podrán, en conjunto con las Jefaturas, verificar la viabilidad del Teletrabajo.

Elaborado por Departamento de Estudios Económicos y Tributarios de la Subdirección de Gestión Estratégica y Estudios Tributarios del Servicio de Impuestos Internos. Fuente: Formularios 22, 29 y Declaraciones Juradas N° 1887 y 1827 que se encuentran registradas en las bases del SIL. Fecha : Septiembre 2016	N° Trabajadores Dependientes Informados	Cargos Superiores	Supervisores / Jefes	Vendedores Telefónicos	Cobranzas	Profesionales de la Educación	Analistas	Asistentes	Ejecutivos de Cuentas	Ingenieros de Proyectos	Informáticos	Cajeros	Secretarías	Garzones	Auxiliares	Jefes de Local	Capataz	Operadores	Operarios	Vendedores de Tiendas	Choferes	Atención al Cliente Presencial	Mineros	Ingenieros de Terreno	Pescadores	Tomadores de Estados de Luz	Conserjes	Jardineros	Personal de líneas Aereas	
		Total general	8.908.454																											
H - Comercio al por Mayor y Menor, Rep. Veh. Automotores / Enseres Domésticos	1.436.016	Zona MIXTA de Teletrabajo	Zona de Trabajo Presencial																											
G - Construcción	1.422.651																													
L - Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	1.148.334																													
A - Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	1.008.165																													
D - Industrias Manufactureras No Metálicas	734.960																													
J - Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	496.039																													
N - Enseñanza	468.794																													
M - Adm. Pública y Defensa, Planes de Seg. Social Afiliación Obligatoria	404.015																													
E - Industrias Manufactureras Metálicas	402.595																													
I - Hoteles y Restaurantes	324.135																													
P - Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	275.556																													
K - Intermediación Financiera	261.895																													
O - Servicios Sociales y de Salud	246.822																													
C - Explotación de Minas y Canteras	111.924																													
B - Pesca	84.955																													
F - Suministro de Electricidad, Gas y Agua	72.162																													
Q - Consejo De Administración de Edificios y Condominios	8.739																													
R - Organizaciones Y Órganos Extraterritoriales	423																													
Sin Información	274																													

En el cualquier caso, es importante considerar que debería ser cada trabajador quien solicite migrar a la nueva modalidad. Los trabajadores deben ser **acompañados en el proceso, capacitados y sobretodo protegidos en relación a la seguridad laboral** del entorno laboral en que este se desempeñe.

Alejandra González Jorquera

Gerente General de HR Consultores