



Diego Leonardo Cruz Serrano
dlcruz@poligran.edu.co
Docente

Maria Ximena Rondón Cano
Elvira Sisa Goyeneche
Sonia Magaly Bermúdez Rodríguez
Jessica Paola Cortes Castañeda
Valentina Murcia Lozano
Maria Camila Guaqueta Ramos
Constanza Martinez Narváez
Estudiantes

Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano
Psicología Modalidad Virtual. Bogotá

Teletrabajo y Condiciones Laborales Actuales. Telework And Current Working Conditions.

Resumen

El mundo ha volcado su esfuerzo para lograr adaptarse a las nuevas condiciones laborales que demanda la situación actual de pandemia. Es por esto por lo que, el presente estudio pretende identificar las condiciones laborales actuales de los docentes a través de un diseño cualitativo-descriptivo con una matriz de análisis de datos que permita identificar las principales condiciones laborales actuales, sus ventajas y desventajas. En conclusión, se observa que, si bien el teletrabajo ha sido la principal modalidad de trabajo, aún deben garantizarse las condiciones de los trabajadores.

Palabras clave:

Teletrabajo, docentes, estrés laboral, organizacional, uso de tecnologías.

Abstract:

The world has turned its efforts to adapt to the new working conditions demanded by the current pandemic situation. Therefore the present study aims to identify the current working conditions of teachers through a qualitative-descriptive design with a data analysis matrix that allows identifying the main

current working conditions, their advantages and disadvantages. In conclusion, it is observed that, although teleworking has been the main form of work, the conditions of workers must still be guaranteed.

Keywords:

Teleworking, teachers, work stress, organizational, use of technologies.

Introducción.

El teletrabajo se concibe como una forma flexible al momento de desarrollar las labores, ya que radica en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del empleado en la empresa o entidad durante una parte importante de su horario laboral (Decreto reglamentario 0884 de 2012).

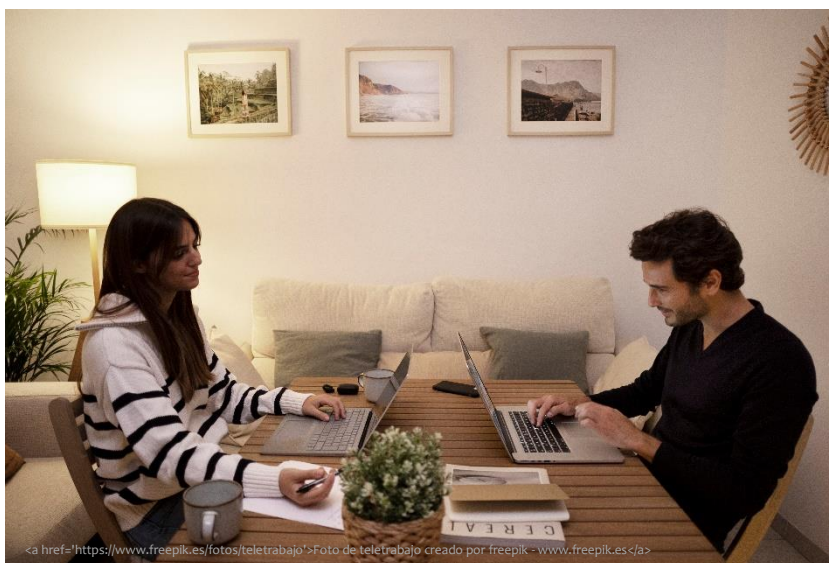
Esta forma de trabajo se considera una estructura laboral que se fundamenta en el desempeño de actividades remuneradas o también prestación de servicios, utilizando el soporte de tecnología y la comunicación – TIC para el contacto entre el

trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico (Decreto reglamentario 0884 de 2012).

Otra de las características importantes para tener en cuenta son las competencias laborales, ya que estas hacen referencia a aspectos de la personalidad de cada individuo e inciden en el desempeño del trabajador (Alles, 2016). Cabe resaltar que las herramientas TICS son impactantes y cambiantes, por ende, abarca tanto lo técnico como lo social y se relacionan con todas las actividades humanas, entre ellas, lo laboral y académico.

Por medio de esta investigación se busca evidenciar el impacto del teletrabajo en las organizaciones y observar los aspectos positivos y negativos que se están generando a raíz del uso de las nuevas herramientas electrónicas.

Adicional a esto, se pretende observar los cambios en el contexto laboral específicamente en los docentes y las competencias laborales necesarias a la hora de ejecutar el teletrabajo. De este modo, mencionar aquellas estrategias que podrían mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral en el desarrollo del teletrabajo y conocer sus implicaciones en las actividades que desarrollan.



Esto se considera importante por su incidencia en el bienestar del personal en las organizaciones en orden de garantizar una mejor calidad de vida en los colaboradores, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones no existe una productividad adecuada por el ambiente laboral de los docentes con el trabajo en casa, y no precisamente por desinterés sino, por diferentes variables que no siempre dependen de los colaboradores (Fontalvo et al, 2018).

En este sentido, la presente publicación pretende

conocer el impacto que tiene el teletrabajo en los profesores y generar estrategias que pueden mejorar las condiciones y calidad de vida tanto a nivel personal, como en su desempeño laboral. ¿Cuáles son las condiciones laborales actuales con el teletrabajo?

Objetivo General
Identificar las condiciones laborales actuales con el teletrabajo. Objetivos específicos. Definir el teletrabajo

como nueva modalidad de trabajo en las organizaciones. Caracterizar las ventajas del teletrabajo como modalidad actual de trabajo. Caracterizar las desventajas del teletrabajo como modalidad actual de trabajo.

Metodología.

Se realizó una revisión documental, de tipo cualitativo-descriptivo, con el propósito de analizar artículos de manera detallada las competencias laborales y el teletrabajo. Se utilizaron estudios e investigaciones con metodologías conceptuales, teóricas y

empíricas que se observan vinculados con el objetivo del presente trabajo. El análisis de la información se realizó mediante una matriz de revisión documental.

Se realizó la búsqueda de artículos anexados en las bases de datos Dialnet, Scielo, Scopus y EBSCO, adicional de revistas universitarias las anteriores bases de datos se encontraron en Google académico y en la biblioteca virtual del politécnico Grancolombiano, por ende, los resultados obtenidos serán extraídos de las mismas.

Por otra parte, se tuvo en cuenta artículos que estuvieran tanto en inglés como en español en relación con el teletrabajo y su influencia en los docentes.

En la presente investigación, se realizó la búsqueda de artículos investigativos de los que se extrajo información del teletrabajo y cómo éste impacta sobre el docente en su desempeño organizacional adicional a su desarrollo y estabilidad laboral.

También, se realizó la revisión de artículos que abordan el tema de la salud mental y motivación ya que estos influyen directamente al docente.

Finalmente, un factor importante para la búsqueda de información fue el año de los artículos utilizados pues, se realizó la búsqueda de información entre el 2010 hasta el 2020 ya que son publicaciones recientes y actualizadas a la fecha.

Resultados.

Los estudios analizados anteriormente, muestran que el teletrabajo se ha convertido en

una herramienta indispensable dentro de cualquier organización, pero también en el área educativa, se ha evidenciado el progreso y el avance de las herramientas tics dentro de las universidades y diferentes instituciones, logrando grandes cambios en la manera de enseñar y por supuesto del aprendizaje para cada estudiante.

Se identifican ventajas y desventajas alrededor del estudio y el trabajo mediado por la tecnología. Algunos de los factores encontrados son: dificultad para controlar el tiempo al empleado, sedentarismo y el riesgo de trabajar horas adicionales. Sin embargo, en la mayoría de los casos se puede identificar la autonomía en el manejo del tiempo, estar pendiente de actividades adicionales, y por supuesto tener tranquilidad en temas de transporte, gastos adicionales, y el no tener tiempo con la familia.

Así mismo se resalta que las TIC's son herramientas que representan el progreso y la transformación que se le puede brindar a la sociedad, buscando grandes cambios para una persona natural y una empresa, con el fin de llegar a toda una población generando soluciones y nuevas alternativas para que puedan tener un mejor desarrollo de sus actividades y ocupaciones.

Las TIC's muestran nuevos paradigmas educativos y pedagógicos, además de otras implementaciones necesarias

para el teletrabajo. Estas herramientas ayudan a minimizar el tiempo y estrés, desempeñar roles desde cualquier lugar, permite desarrollar agilidad mental al conocer los procesos informáticos, también ayuda a disminuir las aglomeraciones, tener acceso a educación gratuita, optimización de recursos, etc.

Por otro lado, se encuentra que para nuestra cultura resulta algo totalmente retador el tema del teletrabajo, pues en este contexto laboral, el trabajo muchas veces está asociado a la cantidad de horas presenciales del colaborador en la empresa. No obstante, como lo mencionan Villafrade y Palacios (2013), esta modalidad invita a un cambio de perspectiva a la medición del trabajo por objetivos que garanticen el resultado, de manera que las empresas e instituciones que adopten esta modalidad realicen toda una gestión de apertura al cambio y las nuevas formas de trabajo encaminado a medir el desempeño en contextos diferentes, pero no menos efectivo. De igual manera lleva a pensar diferente en cómo medir el desempeño y claramente qué competencias medir para lograr el resultado en contextos de desarrollo de las funciones diferentes a los acostumbrados.

Discusión y Conclusiones.

En conclusión, el teletrabajo les ha permitido a las empresas generar más empleo,

teniendo mayor disposición por parte de los empleados.

En las estadísticas se encuentra que al 71% le parece bien incursionar en la singularidad del teletrabajo, 21% preferiría hacerlo en medio tiempo, 6% laboral presencial y el 2% finalmente está trabajando desde su casa.

Aunque en muchas ocasiones hace falta la presencialidad en las instituciones y en las empresas, las personas ven todas las posibilidades de poder desarrollar las actividades y demás desde la casa.

Además, la maximización en el uso de las herramientas informáticas y tecnológicas bajo esta modalidad laboral implica un aumento en la satisfacción de los empleados dentro de la organización (Ardila, 2015), traducándose en la potencialización de los resultados para el desarrollo de las actividades laborales, desde sitios diferentes a la organización; por lo tanto, favorece el ambiente para desempeñar las funciones propias del cargo (Ortega-Vargas, 2017).

Referencias.

Alles, M. (2016). Selección por competencias. Ediciones Granica. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Disponible en: https://books.google.com/books?id=JqzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- Ardila, C. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las Organizaciones. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TE SIS%20TELETRABAJ O%2021-05-2015.pdf?sequence=2&i sAllowed=y>
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. Dimensión Empresarial, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Ley 1221 de 2008 (Decreto reglamentario 0884 de 2012). Gobierno Nacional de Colombia.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación. 33(2), 153-170. Disponible en: [/index.php/educacion/article/view/510/525](https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/510/525)
- Ortega-Vargas, L. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados, 1-50. Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1#:~:text=%E2%80%9CEl%20teletrabajo%20como%20modalidad%20laboral,de%20vida%20de%20los%20empleados%E2%80%9D>
- Torres-Cañizález, P, & Cobo-Beltrán, J. (2017). Tecnología educativa y su papel en el logro de los fines de la educación. Educere, 21(68), 31-40. ISSN: 1316-4910. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35652744004>
- Velásquez-Zambrano, M. (2021). Ecuador frente la uberización impuesta por el teletrabajo digital ante el Derecho Laboral. Dominio de las Ciencias, 7(2), 968-984. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i2.1840>
- Villafrade, A. & Palacios, J. (2013) Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de la información. 12(12), 17-31. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/263203634_Propuesta_de_Implementacion_de_un_Modelo_de_Teletrabajo.