



Mejores prácticas del trabajador

Una vez analizados los requisitos organizacionales que hacen a las buenas prácticas para implementar el teletrabajo, es importante que cada organización seleccione individuos que tengan, o estén en condiciones de desarrollar las habilidades necesarias para teletrabajar. Según Fabio Boggino, para lograr una implementación exitosa del teletrabajo en una organización, luego de tener los requisitos organizacionales necesarios, hay que contar con perfiles adecuados para esta modalidad de trabajo, de lo contrario, los resultados no serán los esperados (F. Boggino, comunicación personal, 13 marzo, 2012).

A continuación se exponen los principales puntos a tener en cuenta por parte del trabajador.

1. Habilidades necesarias

En principio es importante que la persona cuente con capacidades personales, técnicas y de relación virtual.

- a. Personales (son las que se refieren a la persona en sí misma): en primer lugar la autogestión, ya que la persona deja de estar en un ambiente tutelado, como es la oficina. Esto implica la capacidad de planificar y organizar el día laboral de modo tal que la persona pueda optimizar sus tiempos y cumplir con sus objetivos. En segundo lugar, debe tener un alto nivel de responsabilidad y una fuerte orientación a resultados (F. Boggino, comunicación personal, 13 marzo 2012). En tercer lugar, es importante que la persona tenga la capacidad de separar su vida personal de la laboral, para no descuidar y lograr ser eficiente en ambos ámbitos. Si se teletrabaja desde el hogar, se recomienda intentar no interrumpir las tareas profesionales con tareas domésticas, cumplir con la planificación realizada y respetarse los momentos de descanso y ocio, diferenciándolos de los momentos de trabajo. Este es un punto importante para evitar situaciones de estrés. Mientras se descansa, se recomienda evitar trabajar o estar apegado al teléfono móvil de la empresa. Alejandro Melamed, Vicepresidente de RRHH de Coca Cola comenta que tanto el empleado como el



jefe deben comprender que "si se envía un mail fuera del horario laboral, el empleado no está obligado a responderlo hasta que no comience su jornada" (La Nación, julio 2011). El contrato psicológico debe estar claro tanto para la persona como para la empresa. La automotivación también es clave para poder llevar a cabo las tareas y lograr los resultados deseados.

- b. Técnicas (capacidades específicas relativas a la utilización de los medios): la persona tiene que conocer y estar en condiciones de usar eficientemente y autónomamente las tecnologías de información necesarias para realizar el teletrabajo y acceder a las bases de información clave (Cepadite, 2000).
- c. De relación virtual: capacidad de poder establecer una comunicación fructífera, fluida y constante con pares, jefes y colaboradores. Se recomienda acordar con el jefe en qué horario estará conectado y en qué horario no. Si la persona no estará conectada durante el horario laboral habitual, comunicarlo y consensuarlo, para evitar malos entendidos y prejuicios (Cepadite, 2000).

2. Elección del lugar adecuado

Es importante que el teletrabajador elija un ambiente de trabajo cómodo, tranquilo, sin interrupciones para poder trabajar con plena concentración. Se aconseja buscar un lugar en la casa en que el teletrabajador pueda realizar sus tareas sin inconvenientes y sin que las tareas domésticas lo invadan (F. Boggino, comunicación, personal, 13 marzo 2012).



CONCLUSIONES

El objetivo principal de esta tesis se centra en comprender la implicancia que tiene el teletrabajo en la calidad de vida del empleado en relación de dependencia de organizaciones multinacionales. Para ello, se explicó que el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo en la cual, por medio de la utilización de las tecnologías de la información, se puede trabajar desde distintos lugares. Sin el desarrollo de estas tecnologías, esta modalidad no hubiese sido posible. Cabe mencionar que, en sí mismo, no es un beneficio, sino que es una forma de organizar el trabajo que, bien aplicada, puede redundar en beneficios para el empleado y para la organización.

En cuanto al empleado, le permite mejorar su calidad de vida, entendiéndose que la calidad de vida es un estado de satisfacción que experimenta el individuo que incluye aspectos subjetivos y objetivos, es una sensación de bienestar físico, psicológico y social. Esto se sustenta en el hecho de que el teletrabajo le otorga al individuo libertad y flexibilidad para organizar sus horarios, tiempos y tareas generando un ahorro de tiempos muertos, capacidad de conciliar vida laboral y vida familiar, y también de ahorrar costos.

De esta manera queda demostrado el objetivo de esta tesis que fue demostrar en qué medida el teletrabajo puede impactar positivamente en la calidad de vida del empleado.

Siempre que el teletrabajo se implemente bajo ciertos requisitos y con algunas consideraciones, esta organización moderna del trabajo facilitará no solo una mejora en la calidad de vida del empleado sino también mejoras para la organización que se ven reflejadas en el clima laboral, satisfacción del empleado, calidad de trabajo y reducción de costos, entre otros. La implementación, no solo depende de tener las tecnologías adecuadas y necesarias, sino de poder generar una cultura abierta al cambio, basada en la confianza, en los objetivos propuestos y en las personas como motores fundamentales para el desarrollo organizacional.



Bibliografía

- Allardt, E. (1999). "Tener, amar, ser: Una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar" en Ma C. Nussbaum y Amartya Sen (comp.), *La calidad de vida*, FCE, 1996, p. 132.
- Almeida, L. (1999). *"El teletrabajo o trabajo a distancia"*. México, pp. 150-151.
- Ardila, R. (1995), *Psicología y Calidad de vida. Innovación y ciencia* (Asociación Colombiana para el avance de la ciencia). 4 (3), 40-46.
- Arostegui, I. (1998). *Evaluación de la calidad de vida en personas adultas con retraso mental en la comunidad autónoma del País Vasco*. Universidad de Deusto.
- Cámpora Oñate, C. y Monsalves, D. L. (2007). *Teletrabajo como medida para la conciliación Trabajo y Familia: Estudio Caso IBM*. Tesis de grado no publicada. Facultad de Administración y Economía, Santiago de Chile.
- Cisco Study Finds Telecommuting Significantly Increases Employee Productivity, Work-Life Flexibility and Job Satisfaction *Cisco The Network*. California, Junio 2009. Obtenido el 20 de marzo de 2012 desde http://newsroom.cisco.com/dlls/2009/prod_062609.html
- Cervantes, M. (2005). *Las ventajas de la empresa flexible*. *Universia Business Review*. España 114, 116 – 118.
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. (2008, Julio). *Apuntes para la conceptualización y la medición de la calidad de vida en México*. (Documento de trabajo N° 49). México. Ochoa León S.M.



Cepadite (2000, Marzo). *Guía de buenas prácticas*. Formación de teletrabajadores y servicios de apoyo del Telecentro Cepadite. Confederación Empresarial Española de Economía Social: Viorrea C.

Comisión de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo (2008, Marzo). *Aspectos jurídicos del Teletrabajo en Argentina*.

<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1747-aspectos-juridicos-del-teletrabajo-en-argentina.html>

Di Marino, V. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá.

Dirección del trabajo departamento de estudios (2005). *Tres miradas sobre el teletrabajo*. (Trabajo a domicilio en el siglo XXI, cuaderno de investigación N°26). Santiago, Gobierno de Chile.

El Gobierno y Telecom renovaron convenio de teletrabajo. *iProfesional.com*.
Obtenido el 20 de febrero de 2012 desde

<http://www.iprofesional.com/notas/82175-El-Gobierno-y-Telecom-renovaron-convenio-de-teletrabajo.html>

Erikson, R. "Descripciones de la desigualdad. El enfoque sueco de la investigación sobre el bienestar, en Martha C. Nussbaum y Amartya Sen (comp.), *La calidad de vida*, FCE, 1996, p. 107.

Finkelievich, S. (1998). *Teletrabajo: previsiones, fantasías y realidades*. Primer Congreso Internacional de la Publicación Electrónica MAIG, Barcelona

El correo digital; Martes 13 de Marzo 2007

www.elcorreo.com/vizcaya/prensa/20070313/sociedad/definicion_20070313.html
<https://workfamily.sas.upenn.edu/sites/workfamily.sas.upenn.edu/files/imported/pdfs/cisco.pdf>

Fondo de Cultura (1996). *La calidad de vida*. México, Nussbaum M. C. y Sen A.



Universidad Torcuato Di Tella
Master in Business Administration – Yael Romano

- González Molina, M.D. y López Ahumada, J.E. (1999). *El teletrabajo y la privacidad del trabajador*. Trabajo presentado en el X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Mayo, Zaragoza. Giglio, K. (2005). *Workplace Flexibility Case Study Cisco Systems and Telework*.
http://dcollections.bc.edu/R/?func=dbin-jump-full&object_id=85887&local_base=GEN01
- Gómez Vela, M. y Sabeh, E. N (2000). *Calidad de vida, Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca.
- Huws, U., (1996) “Teleworking: an overview of the Research”. Publicación conjunta de Department of Trade and Industry, Department of the Environment, Department for Education and Employment and Employment Service, Londres
- Levy, L. y Anderson, L.,(1980), *La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida*. México, Manual Moderno.
- Manzoni, C. Normas para no ser esclavo de un celular laboral. *La Nación*. 17-06-2011
Obtenido el día 3 de febrero de 2012, desde
<http://www.lanacion.com.ar/1390208-normas-para-no-ser-esclavo-de-un-celular-laboral>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2010). *Manual de Buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo. Trabajo en empresas privadas*. Buenos Aires, Gobierno Nacional.
- Oficina Internacional del Trabajo (1998). *Trabajadores a domicilio en Perú*. (Documento de discusión N° 28). Ginebra. Francisco V. Verdera.
- Ochoa, L. S. M. (Julio, 2008). *Apuntes para la conceptualización y la medición de la calidad de vida en México*. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública; Documento de Trabajo núm. 49.



Universidad Torcuato Di Tella
Master in Business Administration – Yael Romano

Pérez Pérez, M., Martínez A., De Luis P., Abella, S. y Vela, M.J; “Impacto del teletrabajo en las relaciones laborales y familiares”. *Segundo Congreso Iberoamericano de Teletrabajo*. Universidad de Zaragoza.

Telecom lanza el teletrabajo para sus empleados. *iProfesional.com*. Obtenido el 20 de febrero 2012 desde

<http://www.iprofesional.com/notas/74533-Telecom-lanza-el-teletrabajo-para-sus-empleados.html>

Tichy, N. y Devanna, M. A. (1986). *The transformational Leader*. Estados Unidos: John Wiley & Sons.

Veerhoven, R. (2009). *Quality of Life in Modern Society, Measured with Happy Life Years*. Happiness and Public Policy. Obtenido el 20 de febrero de 2011 desde

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2848343/>

Viola , M. B., Teletrabajo (Parte 3), Campus Virtual, Marzo 2009

<http://www.aat-ar.org/spip.php?article1726>

<http://caminandoutopias.org.ar/accesible/?id=noticias&n=222>

<http://www.cisco.com/web/LA/cisco/breve/index.html>

http://negociosypymes.com/columna.php?ar_area=Recursos%20humanos&ar_id=9

<http://redexperta.tic.org.ar>

http://www.repsol.com/ar_es/todo_sobre_ypf/responsabilidad_social_empresa/nuestra_gente/teletrabajo/

<http://www.telework-mirti.org/handbook/spagnolo/2frameses.htm>



Universidad Torcuato Di Tella
Master in Business Administration – Yael Romano

<http://www.telecom.com.ar/institucionales>

<http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/2.htm>