***¿QUÉ HAY DE NUEVO SOBRE TELETRABAJO?***

*ÁREA DE DESARROLLO ESTRATÉGICO*

SINOPSIS ECONÓMICA Nº 101                                                                                *UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO*

Segunda quincena de agosto del 2009

Alberto Delgado P.

***“La idea de que los límites de una organización están definidos por un espacio específico, será superada en una sociedad donde las idas y venidas serán una reliquia del pasado. De la misma manera, la idea de que unos estamos aquí y otros allá, pasa a dar lugar a una situación donde ninguno está más allá, pues todos estamos aquí” (Alvaro Mello, 2009)***

Del 2007 al presente, múltiples instituciones y empresas en Costa Rica han venido incursionando en el teletrabajo, se han firmado dos decretos para estimularlo, se ha presentado un proyecto de ley para que la Asamblea Legislativa permita la participación virtual de los diputados en el plenario y cuando el señor Presidente de la República se contagió del virus AH1N1, se convirtió en el más célebre paciente de la pandemia, y el más reconocido teletrabajador, dado que durante su convalecencia, continuó laborando desde su residencia con el apoyo de las infocomunicaciones. Ante este panorama, resulta pertinente resaltar los elementos más llamativos del Primer Congreso Internacional de Teletrabajo, realizado el 21 y 22 de agosto en San José, a fin de tener una visión actualizada del tema:

a)           Se ha ido propagando un alto grado de consenso, de que el teletrabajo implica una transformación social y cultural, más que tecnológica, por lo que su implementación depende más de la preparación y disposición de las personas, que de las facilidades tecnológicas. Por ello, los desarrollos tecnológicos no pueden quedar solamente en manos de los informáticos,  pues lo que interesa es que las nuevas herramientas se conviertan en extensiones de las capacidades de las personas y que faciliten el acceso de la población a los servicios públicos.

b)           Se reconoce que el teletrabajo requiere una base sólida de confianza, donde no hay lugar a rígidos mecanismos de control, al grado que *si no se tiene la confianza suficiente para su implementación, es mejor no desperdiciar recursos* en ello; por el contrario, la atención en el control, ha ido mudando por la *preocupación de limitar el surgimiento de posibles adictos al trabajo*, hasta el punto (que en algunos países se ha tendido a evitar incentivos a la productividad, como estrategia para prevenir que los trabajadores se exploten a sí mismos y con ello, arrastren incluso a sus familias.

c)            *El teletrabajo propicia relaciones más profundas*, basadas en valores, ideas y actitudes, que generan identificaciones de similitudes importantes, mientras que las diferencias superficiales, tales como grupo étnico, apariencia y discapacidades, se irán haciendo imperceptibles, todo lo cual en su conjunto, permite mejorar el reclutamiento, en el tanto que personas con necesidades físicas, familiares, de residencia u apariencia particulares, puedan optar y laborar en ambientes virtuales, en posiciones que otrora, no hubieran sido consideradas.

d)           Las *instituciones que tienen experiencia en formación de adultos*, particularmente a distancia, pueden hacer importantes aportes para el desarrollo del teletrabajo, por la experiencia en *formar competencias especialmente requeridas para teletrabajar,* tales como: autonomía, autodirección, independencia, orientación para aprender, autoreflexión, autocrítica y autorregulación.

e)           Asimismo, cada vez más será vidente que *cuando un estudiante se gradúa, recibe un título con fecha de caducidad,* por lo que la formación constante, y especialmente autodidacta en línea, se convertirá en una estrategia de sobrevivencia, particularmente para los teletrabajadores, donde *la tecnología deja de ser una materia o disciplina, para convertirse en eje transversal* de cualquier curso.

f)             Se comienza a cuestionar que, si un funcionario tiene una productividad del 20 al 50% y cuenta con modalidades de trabajo que le permitirían producir un 60 al 90% y no lo hace, *podría enfrentar responsabilidades, ya sea él o sus superiores, por el desperdicio de fondos públicos* que ello implica al no hacer un uso eficiente de los mecanismos disponibles que podrían aumentar esa productividad.

g)           Se tiende a hablar menos de teletrabajo en la casa y, en su lugar, se gira hacia el teletrabajo móvil; de hecho, *ya se han comenzado a construir edificios virtuales o torres de teletrabajo*, que permiten a quienes deseen teletrabajar, ofrecer sus servicios bajo dicha modalidad y a quienes tengan interés en contratarlos, localizarlos con facilidad, sin que tenga ninguna relevancia el lugar del planeta, donde unos y otros se encuentran.

h)           Algunas *relaciones laborales tenderán a convertirse en intercambios transaccionales*, similares a cuando se va a un negocio y se entrega dinero para comprar una caja de gomas de mascar (chicles), sin pretender establecer una amistad o relación personal, lo cual hace indispensable el orientar al trabajador hacia  *nuevas formas de satisfacción y realización*, por lo que se concibe el teletrabajo como una forma de volver a humanizar el desempeño laboral, al propiciar la conciliación de la vida laboral con la personal.

i)             Conforme las empresas e instituciones agoten sus posibilidades de crecimiento físico, *el teletrabajo, de manera natural, se irá haciendo obligatorio,* pues será la única forma de conseguir empleo, donde progresivamente *ira siendo más importante la relación entre equipos de trabajo,* que entre jefatura y colaborador.

j)             Surge una serie de nuevos conceptos, tales como: *sociedad de prosumidores* (productores y consumidores de información), gobernanza de Internet y *telecapacitados* (para la incorporación efectiva de los discapacitados por medio del teletrabajo).

El Dr. Roberto Gallardo, Ministro de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN), inyectó una dosis de realismo a los esfuerzos nacionales en esta materia, al advertir puntualmente, que las jefaturas intermedias resistentes al teletrabajo, son una realidad arraigada en la experiencia de toda una vida, ante lo cual, en algunos casos no queda más remedio que mantener la propuesta de teletrabajo durante el tiempo que sea necesario, quizás hasta que se dé la renovación generacional de dichos cuadros gerenciales, y llegue el momento en que el teletrabajo se vea como una opción natural para todos los que califiquen.

De ser así las cosas, las instituciones tienen la alternativa de resistirse ante el teletrabajo, para luego ceder, como en su momento algunos se resistieron al ingreso de las computadoras y la Internet, o por el contrario, encaminarse cuanto antes posible, para sacar provecho de dicha modalidad de trabajo.

Referencias:

                     Gallardo, Roberto (2009). Ministro de Planificación y Política Económica Nacional (MIDEPLAN). Enfoque y alcances de la Carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico. Ponencia presentada en el Primer Congreso Internacional sobre teletrabajo.

                     ICE & UNED. (2009) Primer Congreso Internacional de Teletrabajo. Hotel Radisson, San José, C. R. 20 y 21 de agosto del 2009

                     Presidencia de la República, Ministra de Salud y Ministro de Trabajo y Seguridad Social (2009). Decreto Ejecutivo Nº 35434-S-MTSS: Implementación del teletrabajo en mujeres que se Encuentren en estado de embarazo que presten servicios en instituciones públicas y empresas públicas del estado y todas las empresas del sector privado. La Gaceta No. 162, del 20 de agosto de 2009, Imprenta Nacional. San José, Costa Rica.

                     Primera Vicepresidencia en Ejercicio de la Presidencia de la República, el Ministro de la Presidencia y el Ministro de Trabajo y Seguridad  Social. (2008) Decreto Ejecutivo Nº 34704-MP-MTSS: Promoción del Teletrabajo en las Instituciones Públicas. La Gaceta No. 162, del 22 de agosto de 2008, Imprenta Nacional. San José, Costa Rica.

                     Mello, Alvaro . (2009) El impacto del teletrabajo para el ambiente. Ponencia presentada en el Primer Congreso Internacional sobre teletrabajo.

                     Viscaino, Irene. (2009) Diputado propone hacer quórum virtual. La Nación. Pág. 6A.

**Agradecimiento especial a la Unidad de Prensa y Comunicación Institucional por los aportes para el fondo que hoy estrena SINOPSIS.**