



Empresas en Chile adoptan programas de teletrabajo para conciliar la vida laboral y familiar

Según cifras del gobierno, hoy son más de 500 mil personas las que trabajan bajo este sistema que, de acuerdo a la opinión de expertos, representa ventajas y desventajas para sus usuarios.

Santiago.- Trabajar a distancia es una modalidad que se está desarrollando desde hace varios años por diversas empresas en nuestro país, con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral de sus trabajadores. Según cifras del gobierno, hoy son más de 500 mil personas las que trabajan bajo este sistema.

Álvaro Vargas, gerente general de Trabajando.com, señala que el teletrabajo es el resultado de la unión de las redes de telecomunicaciones y los sistemas informáticos, que permiten desarrollar las tareas diarias de un trabajo, sin la necesidad de estar físicamente en la empresa para la que trabajan, pero sí virtualmente a través del uso de tecnologías de información que se requieran para esto".

Este sistema, "va desde trabajar diariamente en la casa, a variantes intermedias como trabajo móvil, trabajo alternando la casa y la oficina, o el uso de oficinas satélite cercanas al hogar. En todos los casos, hay tres componentes comunes: flexibilidad espacial, flexibilidad temporal y el uso intensivo de tecnologías de la información, en particular, internet", explica.

Una de las empresas que ocupa este sistema es el Grupo Enersis, que tiene a su haber Endesa y Chilectra. Su programa de teletrabajo consiste en realizar cada miércoles de la semana, desde el propio hogar del empleado, las labores que comúnmente se desarrollan en el lugar de trabajo, mediante conexión remota a la plataforma de las compañías.

Dentro de sus requisitos está el hecho de desarrollar actividades y/o cargos que no requieran presencia física en el lugar de trabajo, no estén asociados a la atención al cliente ni supervisión de trabajos en terreno y no estén sujetos a sistema de turnos.

Además, en el hogar deben contar con un lugar de trabajo adecuado y exclusivo para desarrollar el trabajo en la casa: muy buena iluminación, lugar reservado y aislado de ruido, silla y escritorio que permita posición ergonómica y espacio libre de equipos electrónicos y eléctricos.

El gerente de Recursos Humanos de Enersis, Carlos Niño, comenta que "la clave principal para que funcione esta modalidad es el compromiso de la dirección de la compañía con el proyecto, quienes propician este tipo de prácticas y valoran las repercusiones positivas que tiene. Luego viene la calidad del soporte en temas informáticos en caso de incidencias en sistemas".

Añade que "también debe haber un compromiso, y la confianza de los participantes y de sus jefaturas. Son estos últimos, desde su rol de gestor de personas, quienes deben organizar y planificar el trabajo de una forma distinta a la rutina habitual".

Un método similar al teletrabajo utiliza la compañía Philips, llamado llamado Work Place Innovation (WPI), donde también se puede trabajar a distancia.

La encargada de Recursos Humanos de Philips Chile, Salua Buale, expresa que ofrecen una jornada laboral a sus colaboradores "de forma flexible, atractiva y basada en el cumplimiento de metas por sobre los horarios, algo que claramente hoy es considerado como un incentivo para las nuevas generaciones y que facilita desarrollar sus talentos con total dedicación en su empresa".

"Todos nuestros funcionarios tiene acceso a este nuevo sistema de trabajo, pero 80% con puestos móviles y 20% con puestos fijos, por las características de sus funciones", agrega la profesional.

Pros y contras del teletrabajo

Según Álvaro Vargas, para el empleado el teletrabajo tiene ventajas como una mayor flexibilidad y movilidad, mayor productividad, conciliación de la vida familiar y laboral, menos gastos de tiempo y dinero en desplazamiento, mayor acceso a la formación, posibilidad de trabajar más a gusto donde se quiera, y, por lo tanto, menos estrés.

Además, "facilita la inserción laboral de aquellas personas que cuentan con alguna discapacidad que les impide estar en cualquier lugar físico o cuyos traslados se vuelven más complicados. Trabajar desde el hogar, en el espacio en que ellos están habituados, sin duda los beneficia".

Por otro lado, trabajar a distancia también tiene desventajas, como por ejemplo, la mayor facilidad de que el trabajador "se deje estar" o no se motive con el trabajo, tener un menor contacto con otras personas y menos sociabilidad.

También se requieren más gastos propios como los de luz, internet, comida, etc. y finalmente, el trabajador puede encontrarse con situaciones cotidianas de trabajo y tensión, generando conflictos con la familia.

A nivel de la empresa, esta modalidad tiene como ventaja la reducción de gastos, ya que el trabajador asume los propios (luz, agua, internet), menor necesidad de infraestructura, mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo, menor conflicto entre trabajadores, mejora en rendimiento y plazos de entrega, menor contaminación, y menos recursos en el control y horarios de los trabajadores.

No obstante, las desventajas para las empresas pueden centrarse en la menor comunicación interpersonal, menor participación entre trabajadores y con ello, menor reciprocidad y compromiso con la institución.

Para Niño trabajar a distancia "es recomendable desde el punto de vista de los beneficios en cuanto a conciliación y calidad de vida para los trabajadores, puesto que el proyecto conlleva, además de la motivación y el compromiso que genera en ellos, la implementación de este tipo de prácticas".

Adicionalmente, "no es menos cierto que se debe realizar un trabajo de cambio cultural y/o sensibilización en la organización, considerando que este tipo de prácticas lo que hacen es fomentar la autogestión y la orientación a los resultados de los participantes y de sus gestores, quienes deben basar su estilo de liderazgo en la confianza y no del tiempo de permanencia en el lugar de trabajo de sus reportes lo que implica un nuevo rol por parte del gestor", afirma.

Por su parte, Vargas cree que "sin lugar a dudas, nos enfrentamos con un tema de tipo cultural, nuestra ley tiene contratos por horas de trabajo y no por resultados ni por objetivos. Mientras no cambiemos esto, difícilmente vamos a tomar el teletrabajo como parte de nuestra cultura laboral y tanto a nivel de empresarios como de trabajadores, es una asignatura pendiente que tenemos. No obstante, de adquirir esa cultura, el TT podría llegar a ser algo tremendamente beneficioso para el mercado laboral del país", concluye.

Emol, junio 2013

Arts relacionados

[Teletrabajo consideraría trabajo vía tecnología y regulación del empleo manual, por separado](#)

[Salud Ocupacional y el Teletrabajo](#)

[Teletrabajo mueve us\\$ 500 millones en Uruguay](#)

[El escaso desarrollo de nuevos talentos ejecutivos en las empresas chilenas](#)

[Conozca sus debilidades y fortalezas para conseguir empleo](#)

[La importancia del Currículo en los Portales de empleos](#)