

Reflexiones del Sistema Teletrabajo en el Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez.

Reflections On The Implementation Of Teleworking At Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martinez.

Cinthia Johanna Alcívar Mero

Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez

Resumen

El desarrollo de este artículo presenta la logística implementada en las actividades tanto académicas como administrativas de la nueva modalidad del teletrabajo o trabajo a distancia de los servidores públicos que laboran en el Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez de la ciudad de Manta, esta experiencia constituye establecer una estrategia para equilibrar la vida laboral, personal y familiar del personal docente y administrativo de la institución. El teletrabajo es una modalidad desarrollada a distancia cuyas labores se realizan desde el hogar, café internet u otro lugar lejos del trabajo donde se tengan los medios tecnológicos para el desempeño de las tareas encargadas. Es necesario analizar y estudiar cada una de las actividades así como crear posibles soluciones a los problemas que se generen debido a los cambios del trabajo presencial a la modalidad teletrabajo. Mediante encuesta realizada a los colaboradores se concluye que la implementación de las Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC'S) se valora de manera positiva tanto para la institución como el impacto directo en la calidad de vida de los teletrabajadores considerándola como una oportunidad para fortalecer los conocimientos tecnológicos; por esta razón, es necesario considerar procedimientos internos viables y flexibles, elementos de cultura organizacional así como la comunicación estratégica con los teletrabajadores con la finalidad de mejorar los procesos del trabajo a distancia y cumplir con los objetivos planteados. La modalidad de teletrabajo se encuentra constituida en la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), además constituida mediante resolución del Ministerio de Trabajo de Ecuador en virtud de salvaguardar el derecho al trabajo de los funcionarios públicos y privados ante la emergencia sanitaria por el Covid-19.

Palabras clave

Trabajo a distancia, tecnología de la comunicación y la información TIC, teletrabajo, educación superior, innovación.



Abstract

The development of this article clearly shows the implementation of logistics in academic and administrative activities inside teleworking or remote work at “Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez” in Manta, this experience is part of a strategy to keep a balance among work, personal, and family life of the academic and administrative staff. Teleworking is a system developed at a distance, whose tasks are carried out from home, internet cafes, or any other places far from regular workplaces in which different activities are delivered by the use of technology. It is necessary to analyze and study all the activities as well as the creation of possible solutions to the conflicts generated due to changes from face-to-face work. The results of a survey applied to employees report that the implementation of Information and Communications Technology (ICT) is positive for both the institution and teleworkers, it is seen as an opportunity to reinforce technology knowledge; so that, it is needed to consider some viable and flexible internal procedures, some cultural organization elements and the efficient communication with the group of workers to improve the processes of teleworking and reach goals. The Teleworking system is complemented by the resolution of “Ministerio de Trabajo de Ecuador” (Ministry of Labor) to safeguard the rights of public and private employees during the Covid-19 emergency.

Keywords

Teleworking, Information and communications Technology (ICT), higher education, innovation.

Introducción

La temática que aborda el desarrollo de esta investigación se centra en desenvolvimiento de las actividades laborales pos pandemia a través de la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia de los funcionarios del Instituto Superior tecnológico Luis Arboleda Martínez y el uso de las tecnologías de la comunicación que hace pertinencia dentro de la investigación académica.

El teletrabajo se desarrolla evidenciando la inclusión de colaboradores vinculados a esta modalidad en la que se experimenta una cibercultura, no obstante, se van generando varias transformaciones culturales, modificaciones en el proceso del trabajo y el impacto que adquiere la comunicación dentro de la institución.

Origen del teletrabajo

La definición de teletrabajo nació en el contexto de la crisis del petróleo a mediados de los 70 cuando se confirmó que, si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que movilizarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo (Nilles, 1976, p. 4). Bajo este contexto, el teletrabajo fue considerado como una solución dentro de los ejes individuales, sociales y organizacionales, ya que se suponía que a través del teletrabajo no solo se aliviaría el tráfico de las ciudades, la polución y se reduciría el gasto de recursos naturales (Martínez Sánchez et al., 2003), sino también se crearía nuevas oportunidades para la ocupación de personas discapacitadas y otros grupos desfavorecidos, reduciría los coste laborales, incrementaría la productividad, e incluso mejoraría la calidad de vida de los teletrabajadores/as incrementando su satisfacción laboral y reduciendo el estrés (Angell, 200; Barba, 2001; McLuhan y Powers, 1989; Nilles, 1976; Toffler, 1980).

Analógicamente, décadas después, las funciones de teletrabajo fueron consideradas como un mito, o en efecto una realidad para un reducido grupo de trabajadores privilegiados. Actualmente, se identifica al teletrabajo como actividades realizadas desde el hogar, con el manejo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

El teletrabajo

La modalidad teletrabajo conocido como trabajo a distancia en los años setenta, período donde se llevó a cabo la crisis del petróleo. El investigador Jack Nilles, lideraba un grupo de investigadores en la Universidad de California-EEUU, con la finalidad de aplicar tecnologías informáticas para incrementar la productividad y rentabilidad al reducir costos (Ushakova, 2015).

Este método ha permitido su incorporación a nivel mundial como una solución a varios problemas individuales y organizacionales que no solo alivia el tráfico de las grandes ciudades, la contaminación y polución sino también se reduciría el gasto de los recursos naturales no renovables, adicional a esto crearía oportunidad de empleo a personas con discapacidad y otros grupos desfavorecidos. E incluso mejoraría la calidad de los teletrabajadores incrementando su satisfacción laboral y reduciendo el stress (Pérez y Gálvez, 2009, p58).

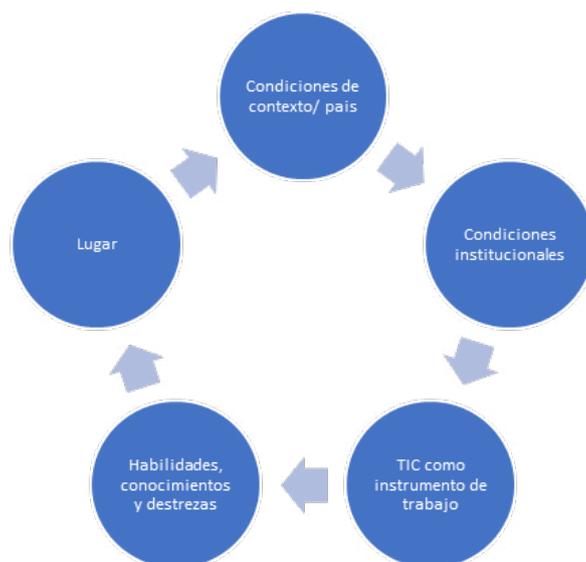


Figura 1. Componentes del teletrabajo

Nota Fuente: Elaboración basada en Daniels (2001, citado por Robles y Arias 2015)

Las instituciones de Educación Superior.

Las instituciones de Educación Superior surgen con el objetivo principal de transferir conocimiento en diversas áreas desarrolladas desde la docencia hacia la sociedad. En el siglo XIX la educación superior trasciende desde la transferencia de conocimientos incorporando la investigación fomentando la creación del nuevo conocimiento, pilar fundamental de la innovación y desarrollo tecnológico.

En concordancia con lo expuesto, García (2001) expresa que las instituciones de educación superior basan la consecución de sus objetivos sobre las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión.

Gestión de Educación Superior virtual

La gestión en educación superior es compleja en virtud de varias funciones que se realizan y la interrelación que estas conllevan, basado en el enfoque de integración de la Funciones Universitarias planteado por Olivares (2001), ligado a lo intangible y complicado que puede conllevar la gestión del conocimiento hacia el entorno de la organización fluye o el que circula internamente, tal como lo manifiesta Salcedo (2000).

El teletrabajo en el Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez.

Ante la contingencia sanitaria por la pandemia del COVID-19, el gobierno de Ecuador a través del Ministerio de Salud y el Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias establecieron estrategias de aislamiento y restringieron las actividades presenciales con el objetivo que la población realizara la cuarentena en sus hogares y aplanar la curva de contagios en el país.

El Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial MDT-202-076, expide las directrices para la aplicación del teletrabajo tanto en el sector público como el sector privado durante la declaratoria de emergencia sanitaria¹.

Ante las disposiciones generales por el COVID-19, las Instituciones de Educación Superior, desarrollan estrategias para la ejecución de las actividades académicas:

- Acatar las disposiciones establecidas por el Gobierno Nacional.
- Retomar las actividades administrativas, docencia e investigación mediante el uso de herramientas tecnológicas (aulas virtuales, plataformas de comunicación, bibliotecas virtuales, repositorios, entre otros). E implementación de ancho de banda del hosting institucional.
- Capacitación al personal docente y administrativo sobre el manejo de plataformas virtuales reguladas por el Consejo de Educación Superior.

El desarrollo de las instituciones y los cambios permanentes que ha sufrido el mundo laboral en la última década ha sido un reto en la proyección en los procesos de cambios debido a los avances tecnológicos que se han desarrollado rápidamente en aras de desarrollar la sociedad del conocimiento enfocado a la demanda de las adaptaciones del teletrabajo, no solo para atender su propio desarrollo sino para convertirlo en creación y transferencia de conocimiento, cuya investigación sustenta factibilidad en la investigación científica.

Desde esta perspectiva de estudio se acentúa que, a partir de la década de los años 60, el desarrollo de la tecnología enfocado tanto a los medios de información como de comunicación, dio inicio a un nuevo paradigma en el procesamiento de información debido al volumen de información que se construía progresivamente, en ese tiempo, los equipos tecnológicos y los dispositivos de almacenamiento no contemplaban el soporte necesario para tanta información, por lo que las organizaciones mutaron nuevos modelos productivos.

Sin lugar a dudas, el desarrollo de la comunicación estratégica en la organización, permitió que se consolidaran los lazos de cooperación y coordinación asincrónica de entre los colaboradores para alcanzar los objetivos establecidos.

1 <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf>

La tecnología de la información y la Comunicación (TIC), ha generado cambios en la sociedad en la búsqueda de soluciones ante el distanciamiento social e innovando los procesos en el ámbito personal, educativo y profesional.

Se espera que las plataformas utilizadas para estos procesos contribuyan al desenvolvimiento de las actividades que demanda la educación superior creando oportunidades tanto para nuestros funcionarios como para la población estudiantil.

Materiales y métodos

Con el objetivo de informar el desarrollo de la presente investigación, se coordinó la visita al Mg. Hernán Jiménez, rector del Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez a quien se le expuso el proyecto de investigación solicitando su aprobación en la elaboración y aplicación de los materiales y recursos para el levantamiento de información. Se elaboró una encuesta fácil y amigable con la tecnología para que sea contestada por el personal docente y administrativo del instituto con la finalidad de evaluar su comportamiento en la transición de las actividades presenciales y su adaptación en las labores ejecutadas en el teletrabajo.

Una vez aprobada la solicitud se crea el modelo de encuesta, socializándolo vía correo electrónico (disponible en) https://docs.google.com/forms/d/15_sYx8NTknmzpalSwwEo65PdT9eT7ubVvAmUriereP4/edit?ts=5f720a93&gxids=7757), dentro de este orden, se explica el propósito del material de recolección de datos, asegurando la confidencialidad de las respuestas. La encuesta contiene fundamentalmente preguntas para los funcionarios con respuestas de selección múltiple cerradas, el cual contemplaba tres modalidades de respuesta: si, no, talvez, que son aplicadas a seis factores de indagación entre ellas: 1) Motivación, 2) Productividad, 3) Importancia, 4) Alfabetización tecnológica 5) Aceptación del trabajo y 6) Tecnologías de la información y de la comunicación.

Al personal docente como administrativo se les solicitó indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo de cada uno de los ítems. Se asociaron con las variables independientes: edad, familia, hijos menores de 18 años experiencia, niveles de alfabetización tecnológica y nivel de formación.

Procedimiento.

A los funcionarios encuestados se les solicitó indicar el nivel con que estaban de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los ítems en la escala de medición de la encuesta para empleados desde 1 (si) a 3 (tal vez). Seguidamente, se procede al uso de Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), esta técnica de interdependencia entre variables, dicha técnica se empleará en el desarrollo de este estudio con la finalidad de establecer los factores que presentan los resultados en la decisión o no aceptación del teletrabajo entre los funcionarios.

Resultados y discusiones

La investigación desarrollada mediante encuesta a los funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez, la población determinada fue de 76 personas, el 67,1% hombres y 32,9% mujeres, en cuanto al nivel de formación: el 60,5% tiene título de tercer nivel y el 39,5% tiene título de cuarto nivel, el tiempo de labores como funcionario en educación superior es de: 3 a 10 años. Una vez

realizada la encuesta, se puede determinar que la mayoría del personal docente y administrativo respondieron de manera afirmativa a las preguntas que se presentan a continuación:

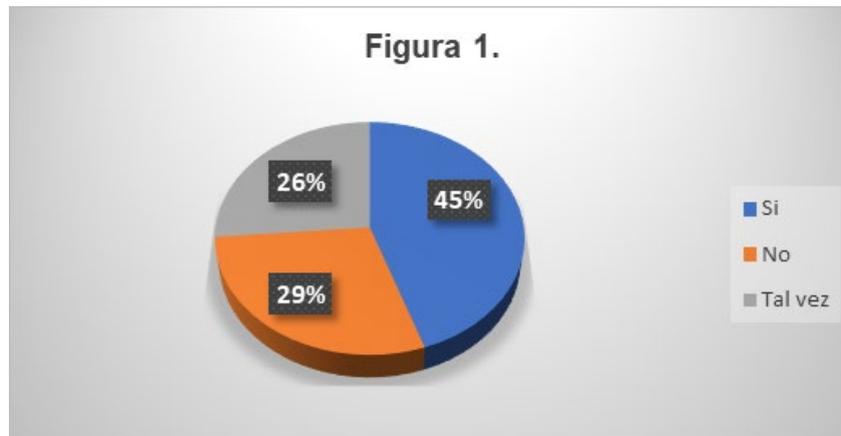


Figura 1. Frecuencia de respuesta a la pregunta: ¿Considera necesario que el teletrabajo debe ser una opción permanente para las actividades laborales?

Nota Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada a funcionarios del ISTLAM en el período 1S-2020.

En relación a la pregunta de la presente investigación, el personal docente y administrativo presentan predisposición en dicha modalidad laboral, dado que el 45% de los funcionarios está dispuesto a adoptar el teletrabajo en caso que se consideren a mediano plazo en el tiempo de extensión del confinamiento.

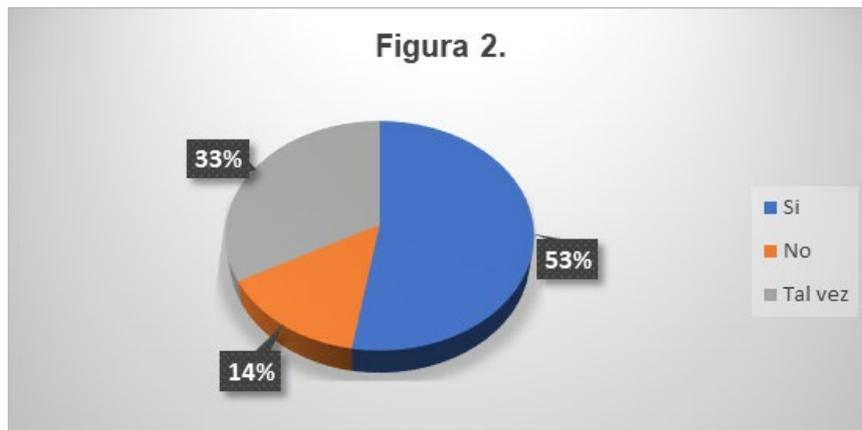


Figura 2. Frecuencia de respuesta: ¿Considera que la productividad puede aumentar con el teletrabajo?

Nota Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada a funcionarios del ISTLAM en el período 1S-2020.

El tiempo destinado a las actividades laborales superan el horario establecido, debido a que, entre varias circunstancias no contamos con la información a nuestro alcance o las plataformas virtuales adaptadas a la demanda laboral, sin embargo, durante el proceso del teletrabajo, se han brindado las capacitaciones al personal de la institución y su resultado ha permitido que los objetivos se puedan alcanzar en un alto porcentaje, por lo que gráficamente que evidenciado que el 53% de los funcionarios consideran que se puede aumentar la productividad con el teletrabajo.

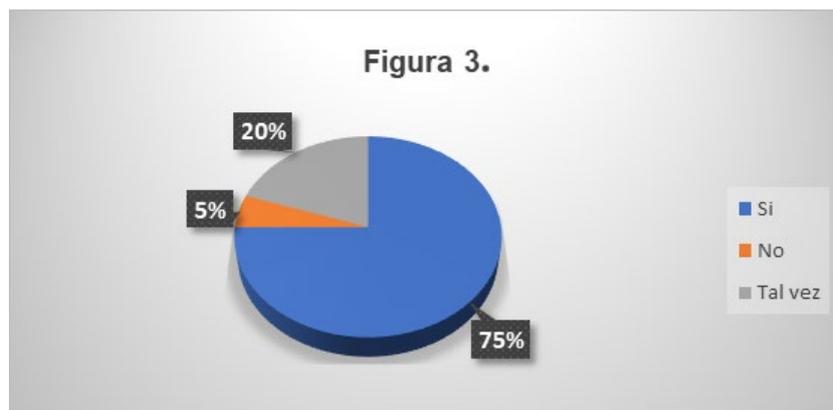


Figura 3. Frecuencia de respuesta: ¿Considera usted que es necesaria la educación virtual?

Nota Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada a funcionarios del ISTLAM en el período 1S-2020.

Los cambios que surgieron en la formación presencial debido al confinamiento por el Covid-19, puso a prueba nuestras habilidades y manejar procesos on line en plataformas adaptadas para la educación. En la educación superior no es la excepción, puesto a que las actividades académicas y administrativas se adaptaron rápidamente a estas plataformas virtuales para avanzar con los procesos. En consideración reflejada en la figura 3, muestra un 75% de aceptación.

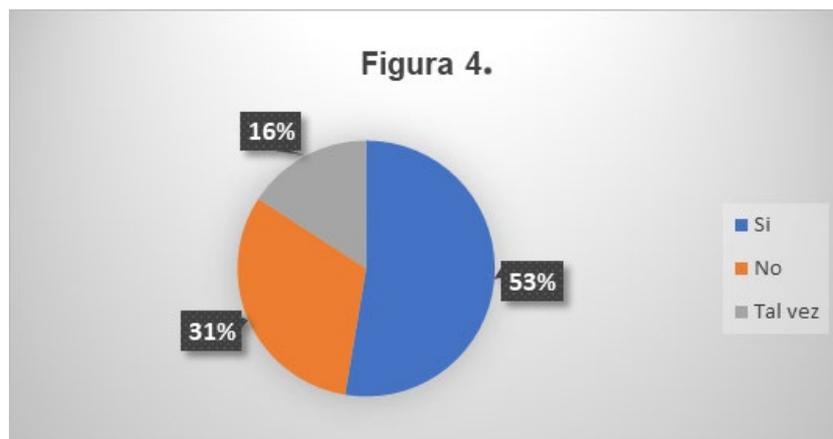


Figura 4. Frecuencia de respuesta: ¿Cree que la educación a virtual debe ofertarse en todos los niveles educativos?

Nota Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada a funcionarios del ISTLAM en el período 1S-2020.

No todo lo vivido en el confinamiento se ha manifestado de manera negativa, relativamente en las actividades educativas varias aristas de análisis se presentaban desde el inicio del teletrabajo, sin embargo, la comunidad educativa vio una oportunidad ya que realizaban sus actividades diarias en el lugar de trabajo y los estudios, lo docentes registraban la asistencia considerable de sus estudiantes, por lo que el en referencia a la figura 4 refleja el 53% de aceptación.

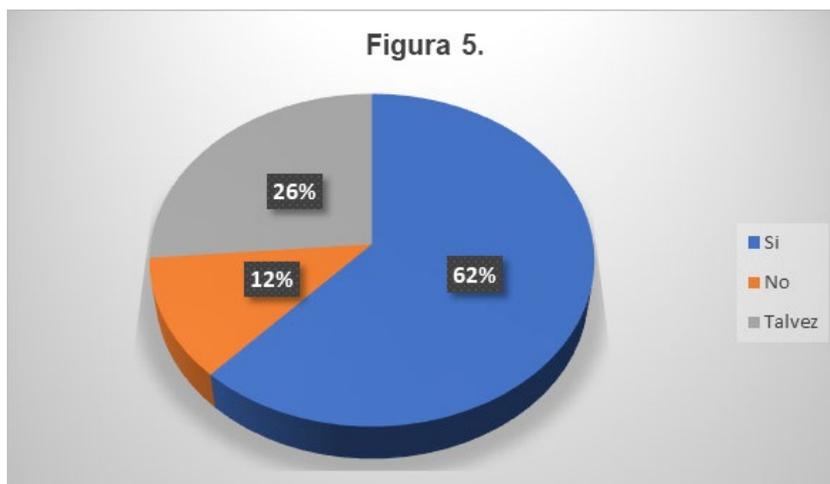


Figura 5. Frecuencia de respuesta: ¿Considera que el teletrabajo y la educación a virtual contribuyen a la sustentabilidad?

Nota Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada a funcionarios del ISTLAM en el período 1S-2020.

Considerando que en las labores de teletrabajo no se establecen horarios en las jornadas labores, en el desarrollo de esta investigación se presentaron aspectos positivos en: docentes que se desplazaban desde otra ciudad a su lugar de trabajo, personal que presentaba alguna enfermedad o alergia provocaba por la contaminación, polución o exposición al sol, personas con discapacidad física, dado a que sus actividades de teletrabajo las desenvuelven desde la seguridad de su hogar. Estos aspectos fueron analizados acorde a la vivencia individual de cada funcionario, presentando un 62% de aceptación.

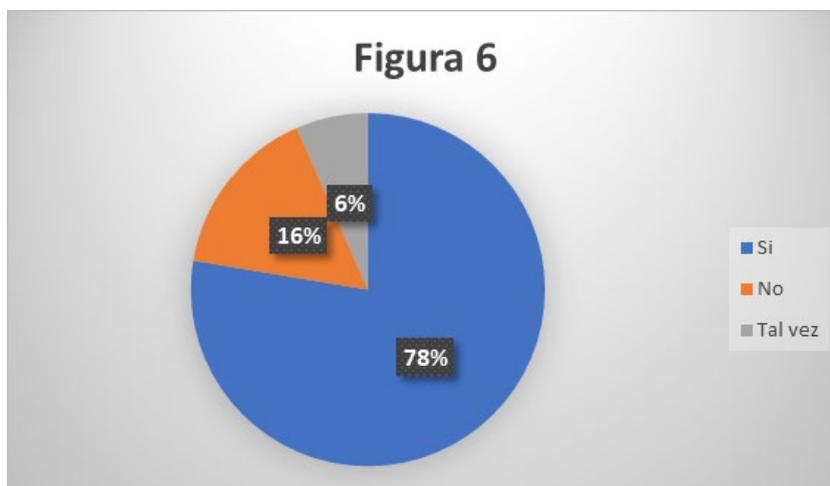


Figura 6. Frecuencia de respuesta: ¿Ha recibido soporte remoto en las plataformas que utiliza para evidenciar sus informes de teletrabajo?

Nota Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada a funcionarios del ISTLAM en el período 1S-2020.

El proceso de transición de actividades presenciales a modalidad teletrabajo, es un trabajo conjunto que se viene trabajando a la par con los funcionarios de Tics del Instituto. Las plataformas para el manejo de las actividades tanto de teletrabajo como entornos virtuales académicos fueron socializadas las directrices dando capacitación al personal docente y administrativo para cumplir con los requerimientos de la nueva normalidad, brindado el acompañamiento y la asistencia técnica en todo el proceso.

En consecuencia, la figura 6 refleja el 78% de aceptación.

Previo al análisis de este parámetro se procede a filtrar variables asociadas con la predisposición del teletrabajo, considerando los aspectos individuales de los encuestados: nivel de escolaridad, tenencia de hijos, números de personas con quienes conviven, tiempo de movilización al trabajo, entre otros. Las personas encuestadas mostraron una buena aceptación del teletrabajo.

En concordancia con otros hallazgos se encontraron variables en los aspectos actitudinales y aptitudinales hacia el uso de las Tics en el ejercicio del área docente y administrativa, la frecuencia del uso del internet y los dispositivos tecnológicos en las actividades del teletrabajo en horarios no laborales, en este sentido surge como variable explicativa las habilidades requeridas para el uso de las Tics.

Conclusiones

En conclusión, se observa que entre los funcionarios: docentes y administrativos del Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez, existe un 45%, porcentaje de aceptación del teletrabajo, dado que tan solo el 29% no está de acuerdo con los cambios y un 26% no comparte ninguno de los dos parámetros debido a que se desconoce el tiempo que se mantendrán las medidas de seguridad para las instituciones de educación superior por el Covid-19.

Si bien es cierto, los docentes durante las actividades académicas presenciales, manejaban un modelo de planificación acorde con la formación técnica y tecnológica, durante este proceso se realizaron las adaptaciones para los estudiantes alcancen los conocimientos, asimilen los conceptos y puedan aprobar los créditos de las materias asignadas en cada nivel. Los entornos virtuales académicos, grupos de chats, correos, drive y otras herramientas adoptadas para la comunidad educativa es el soporte primordial para direccionar pedagógicamente a los estudiantes.

Las actividades administrativas de la institución dieron un giro en cuanto al manejo de información, ya que con la ayuda de las Tics se crearon plataformas, repositorios, drive, entre otros, para el manejo de adaptación de los nuevos procesos para el manejo, almacenamiento y despacho de información concerniente a las carreras duales, carreras presenciales, información institucional, e información de los estudiantes regulares, egresados y graduados.

Sin duda alguna el proceso de teletrabajo en el Instituto Superior Tecnológico ha sido de gran aprendizaje, en materia de organización de tiempo, formación de conocimientos, principios básicos de convivencia y reglas que establezcan el acuerdo entre todos los trabajadores y su compromiso con la institución.

Referencias

Lyles, S. (2008). Federal telework program: An examination of the criteria used for determining eligibility and participation. Capella University: (Order No. 3315967, Capella University). ProQuest Dissertations and Theses, , 146. Retrieved from <http://search.proquest.com/>.



- Rojas, M. (2011). El Teletrabajo en el Poder Judicial, Una Nueva Forma de Administrar Justicia. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica.
- Hidalgo, A. (1996). La Gestión de la Innovación Tecnológica en la Empresa Virtual [Versión Electrónica]. Revista Espacios, 17 disponible en <http://www.revistaespacios.com/> [Consulta: 5/12/2006].
- Olivares, I. (2001). Un Modelo de Integración de las Funciones Universitarias Básicas. Universidad Rafael Bellosillo Chacín, Maracaibo. Venezuela.
- Universidad Central de Venezuela (UCV). (s.f.). Red de Macro Universidades de América Latina y el Caribe. disponible en <http://www.cdch-ucv.org.ve/> [Consulta: 19-1- 2007]
- Lagunes A et al. Comparativo del uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) por profesores de dos universidades públicas de México. Form Univ. 2015;8(2):11-18.
- Dertouzos, M. (1996): El mercado de la información, en Dennis, E. et al (eds.) (1996): La Sociedad de la Información. Amenazas y Oportunidades. Madrid: Editorial Complutense.
- Blake, M. (1994) : Teleworking in the Nineties. Managing Information, Abril, pp. 24-26.
- Saxena, Somitra y Mokhtarian, Patricia L. (1997). The Impact of Teleworking on the Activity Spaces of Participants and Their Households. Geographical Analysis, 29 (2), 124-144.
- Roca Pulido, Juan Carlos y Martínez López, Francisco José. (2005). Teleworking in the information sector in Spain. International Journal of Information Management, 25, 229-239.
- Robles, A. y Arias, E. (2015). Teletrabajo: algunas consideraciones sobre su efecto en la salud laboral. Revista Volumen 12, abril 2015. <http://www.repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/10252/9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf.
- Bustamante, S., Pérez, de M., I. (2005). Capacidad innovativa y organizaciones generadoras de conocimiento. Revista OMNIA. Año 11.Nº 1.Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Castells, M. (1998). Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa [Electronic Version]. La Factoria. Retrieved Octubre 1998 from www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm.
- Ministerio de trabajo. Acuerdo Ministerial de teletrabajo en Ecuador <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf>