

## **El teletrabajo en la clase de español: cómo sobrevivir en tiempos de crisis**

Vanessa Anaya Moix<sup>1</sup>

Universitat de Barcelona (España)

Lidia Usó Viciado<sup>2</sup>

Escuela Oficial de Idiomas Barcelona Vall d'Hebron (España)

### **Introducción**

Este taller intenta acercar al alumno al mundo del *teletrabajo* como una posible salida en el ámbito profesional en plena crisis económica. Pese a las tan alabadas virtudes del *teletrabajo*, ha tenido que ser una recesión económica histórica como la que sufrimos en nuestros días la que empujase a las medianas y pequeñas empresas a empezar a aplicarlo, permitiendo de esta forma reducir sus costes.

Además, este tema cobra actualmente especial relevancia ya que desde el mismo Ministerio de Sanidad se alienta a las empresas a que implanten la modalidad del *teletrabajo* como medida paliadora ante la tan mencionada Gripe A. Se calcula que se reducirían los costes de las bajas laborales que se podrían provocar en un 40%.

A través de una serie de tareas posibilitadoras y facilitadoras sobre la explotación de textos escritos, audio y vídeo acerca del *teletrabajo* se llegará a la realización de una tarea final que será la elaboración de un debate en clase sobre las ventajas e inconvenientes que tiene esta alternativa hoy en día y la creación de una página web sobre este tema.

### **Grupo meta**

Clase plurilingüe de español de los negocios, español para estudiantes de empresariales y/o económicas.

---

<sup>1</sup> **Vanessa Anaya Moix** es doctora europea por la Universitat de Barcelona y ha realizado el Máster en Formación de Profesores de Español como Lengua Extranjera de esta misma universidad. Ha enseñado español y catalán en universidades francesas y españolas tales como Universidad París 8, Universidad Lumière-Lyon 2, Universitat Pompeu Fabra, Universitat Oberta de Catalunya, Universitat de Barcelona. Ha escrito varios artículos sobre didáctica del español como lengua extranjera en la educación secundaria francesa. Ha participado en congresos tanto nacionales como internacionales, [vanessa\\_anaya@hotmail.com](mailto:vanessa_anaya@hotmail.com)

<sup>2</sup> **Lidia Usó Viciado** es licenciada en Filología Hispánica, Máster en Formación de Profesores de Español como Lengua Extranjera y doctora europea por la Universitat de Barcelona. Desde 1996 ha enseñado español a extranjeros tanto en España como en Italia (Universidad de Sassari). Actualmente es profesora interina de las Escuelas Oficiales de Idiomas de Barcelona, es coordinadora de los cursos intensivos de verano de español para extranjeros en la EOI Barcelona-Vall d'Hebron y es profesora de italiano en el Máster de Formación en Comunicación Intercultural y en Enseñanza de Lenguas de la Universitat Jaume I de Castellón, [coordinacionespanol@yahoo.com](mailto:coordinacionespanol@yahoo.com)

## Nivel y perfil de los estudiantes

Este taller está pensado para realizarse con alumnos a partir de un nivel B2 o superior, dada la complejidad tanto de vocabulario como de estructuras sintácticas que caracteriza a los temas y lenguajes especializados como el del *teletrabajo*.

## Temporalización

El tiempo aproximado para la realización de este taller es de 8 a 10 horas de clase.

## Objetivos

En este taller nos hemos planteado 3 grandes objetivos a nivel sociocultural, cada uno de los cuales incluye toda una serie de objetivos gramaticales y de contenido a explotar en clase:

1. Familiarizar al alumno con el mundo del *teletrabajo*.
  - 1.1. Trabajar y aprender el vocabulario típico de este ámbito.
    - 1.1.1. Trabajar la formación de palabras, en concreto la nominalización mediante la sufijación a partir de verbos y adjetivos.
      - 1.1.2. Profundizar y ampliar el vocabulario del carácter de las personas, concretamente ver cómo tiene que ser el perfil del *teletrabajador*, así como las cualidades, aptitudes y habilidades que éste tiene que tener.
2. Aprender a desenvolverse en un debate o asamblea, viendo cómo funciona pragmática y discursivamente todo el juego de intercambio de opiniones en español.
  - 2.1. Retomar y trabajar los exponentes para expresar la opinión/valoración con Subjuntivo: *no creo que, me parece importante que, me parece fatal que...* + Subj.
  - 2.2. Aprender a reformular utilizando expresiones como: *es decir, esto es, o sea, es más...*
  - 2.3. Ampliar la forma de ejemplificar: un ejemplo, por poner un ejemplo, a modo de ejemplo, como podemos ver...

2.4. Retomar y ampliar los conectores argumentativos y de discurso: *primeramente, seguidamente, a continuación, por último...*

2.5. Ver cómo aludir a temas y opiniones o intervenciones de otros: *eso de, en referencia a, por lo que se refiere a, respecto a...*

2.6. Retomar el acuerdo y desacuerdo, ampliando las maneras de respaldar o rechazar las opiniones de otros: *yo apoyo la idea de, yo estoy/ no estoy a favor de, yo lo veo como tú...*

3.- Trabajar en la creación de una página web sobre una empresa dedicada al *teletrabajo*.

### **Metodología**

- Se trabajan las destrezas de comprensión escrita, comprensión oral, expresión oral y expresión escrita;
- actividades inductivas para presentar los exponentes gramaticales;
- actividades orales abiertas o de creación libre;
- interacción alumno-alumno y en grupo;
- enfoque por tareas.

### **Secuenciación**

1.- En primer lugar se reparten dos artículos que tratan el tema del *teletrabajo* (qué es, perfil del *teletrabajador*, ventajas e inconvenientes del *teletrabajo*...). La mitad de la clase lee uno y la otra mitad, el otro. En parejas, los estudiantes solucionarán algunos problemas de vocabulario, con la ayuda también del profesor y del diccionario.

Nosotros proponemos estos dos artículos a modo de ejemplo, pero se pueden elegir otros: “*Teletrabajo: Virtudes y defectos de trabajar en pijama*” (<http://www.tusalario.es/main/noticias/teletrabajo-virtudes-y-defectos-de-trabajar-en>) y “*Teletrabajo, no sólo para conciliar*” (<http://www.elmundo.es/papel/2009/05/10/mercados/14633779.html>) (VER ANEXOS 1 Y 2).

2.- Seguidamente los estudiantes formarán grupos de cuatro personas. Dos personas habrán leído el primer artículo y otras dos, el segundo. Se trata de que conversen acerca de las características más importantes de sus respectivos artículos.

3.- A continuación, y con el fin de trabajar el vocabulario del ámbito del *teletrabajo* y de ver la formación de palabras, se trabaja la nominalización o sustantivación mediante la sufijación a partir de adjetivos y verbos sacados de los textos.

El profesor hará hincapié en que los nombres derivados de verbos aluden normalmente a un proceso o una acción y que los derivados de adjetivos se refieren habitualmente a cualidades o propiedades.

A continuación presentamos tres actividades que nos ayudarán a practicar la sustantivación, realizados a partir del vocabulario extraído de las lecturas de los textos. Se podrán hacer individualmente o en grupos:

### Ejercicio 1

A) Forma nombres a partir de los siguientes verbos. ¿Qué final (sufijo) escogerías? Observa que los nombres derivados designan proceso u acción.

invertir  
reducir  
desarrollar  
almacenar  
rendir  
regular  
perder  
gastar  
adecuar  
aislar  
invertir

-CIÓN / -CCIÓN / -SIÓN

-ADO / -ADA / -IDO / -IDA

-MIENTO

-O / -E

-AJE

B) Forma nombres a partir de los adjetivos. ¿Qué final (sufijo) escogerías? Observa que los nombres derivados designan cualidad o propiedad y que son femeninos.

productivo  
habitual  
rentable  
regular  
fino  
eficaz  
accesible  
escaso  
firme  
capaz  
hondo

-EZ / -EZA

-URA

-CIA

-IDAD

## Ejercicio 2

Completa la tabla con los verbos que faltan y de los que derivan estos nombres de la derecha.

Escribe después los nombres derivados de los verbos de la derecha. ¿Qué final crees que tienen? Fíjate en los posibles finales (sufijos) para formar palabras que tienes.

<b>VERBO</b>	<b>NOMBRE</b> (Proceso /Acción)
invertir	la <i>inversión</i>
reducir	
	el <i>aislamiento</i>
desarrollar	
	la <i>adecuación</i>
	el <i>gasto</i>
almacenar	
	la <i>pérdida</i>
rendir	
	el <i>reglamento</i>

¿Conoces otras palabras formadas con estos sufijos? Ahora completa la tabla con los adjetivos que faltan y de los que derivan estos nombres de la derecha.

Escribe después los nombres derivados de los adjetivos de la derecha. ¿Qué final crees que tienen? Fíjate en los posibles finales (sufijos) para formar palabras que tienes.

<b>ADJETIVO</b>	<b>NOMBRE</b> (Cualidad /Propiedad)
productivo	
	la <i>capacidad</i>
	la <i>firmeza</i>
habitual	
	la <i>escasez</i>
	la <i>accesibilidad</i>

rentable	
	la eficacia
regular	

¿De qué genero son los nombres creados? ¿Conoces otras palabras formadas con los mismos sufijos?

### Ejercicio 3

Los lenguajes especializados y técnicos suelen ser muy sintéticos gracias al uso de sustantivos que, en cierta manera, resumen frases. ¿Qué frases resumirían los siguientes sustantivos en negrita?

Mira el ejemplo:

**La escasez** de alimentos provoca **la subida** de los precios.

*Los alimentos son escasos; eso provoca que los precios suban.*

1.- La **viabilidad** del proyecto depende de la aprobación de la ley.

.....

2.- El gobierno ya ha demostrado su **incapacidad** ante la crisis.

.....

3.- El **crecimiento** de la deuda dificulta la **recuperación** de la economía.

.....

4.- Gracias a la **flexibilidad** horaria muchos empleados logran la **conciliación** entre vida familiar y trabajo.

.....

5.- La **incapacidad** de reaccionar ante las adversidades es muy importante en la **selección** de personal.

.....

6.- La **rapidez** de respuesta ante los problemas evita el **desgaste** de energía.

.....

4.- Siguiendo con el trabajo de vocabulario del ámbito del *teletrabajo*, nos centraremos ahora en construir entre todos *el perfil del teletrabajador*, viendo las cualidades, aptitudes y habilidades que tiene que tener todo candidato y ampliando de esta manera el vocabulario relacionado con el carácter de las personas.

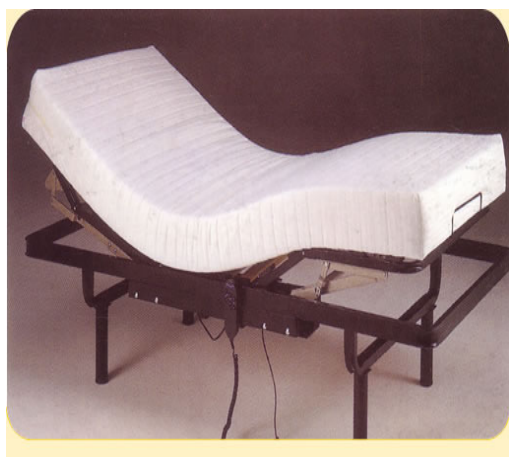
(Nota: recordemos que los alumnos han visto ya en niveles básicos adjetivos sobre el carácter).

Se puede iniciar la actividad haciendo una lluvia de ideas para que entre todos se vaya viendo cómo ha de ser el buen *teletrabajador*. Los adjetivos que vayan saliendo se anotarán en la pizarra.

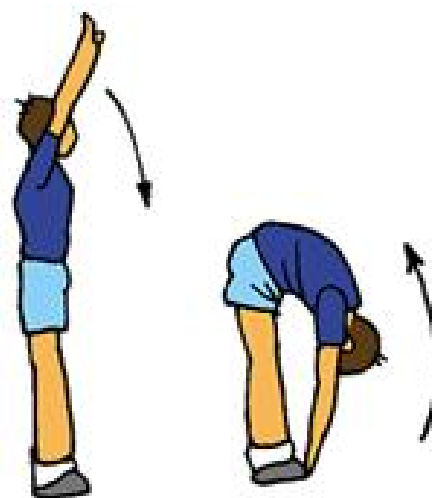
Seguidamente, a partir de un ejercicio visual con fotos, se pedirá a los alumnos que intenten averiguar cómo ha de ser el *teletrabajador* ideal, consiguiendo así adjetivos más complejos o difíciles sobre el carácter. También se llegará a las aptitudes o habilidades que ha de tener todo *teletrabajador*, consiguiendo extraer de esta manera muchos de los sustantivos vistos en la formación de palabras que se ha trabajado previamente.

Más abajo presentamos algunas de las fotografías que utilizaríamos:

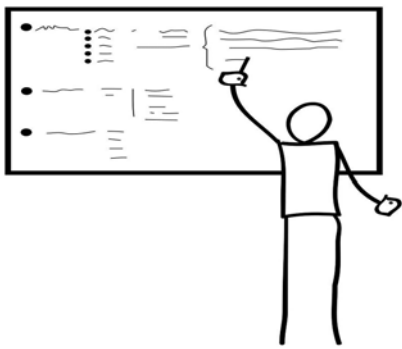
El buen *teletrabajador* tiene que ser:



Adaptable



Flexible



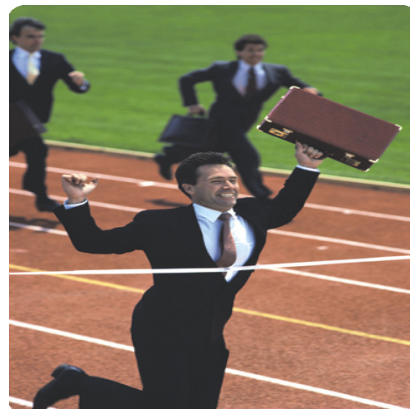
Organizado



Disciplinado



Responsable



Competitivo

El buen *teletrabajador* tiene que tener:



Autonomía





Iniciativa



Autoestima



Motivación



Flexibilidad horaria

5.- A continuación nos centraremos en ver las ventajas e inconvenientes que tiene el *teletrabajo*. Para ello se visualizará en clase un vídeo de una experiencia piloto del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, donde 12 *teletrabajadores* dan su opinión y hablan de las ventajas e inconvenientes que puede tener este modo de trabajar. El vídeo elegido es: <http://www.youtube.com/watch?v=1DxVAkYKiM>.

El profesor deberá hacer una explotación previa del vídeo, trabajando el vocabulario y las expresiones que puedan ser problemáticas para su grupo de estudiantes.

Durante la visualización del vídeo la mitad de los alumnos focalizará en las ventajas que tiene el *teletrabajo*, y las irá anotando, y la otra mitad, en los inconvenientes.

Tras la visualización se recogerán en voz alta las opiniones a favor (ventajas) y en contra (inconvenientes) de esta forma de empleo.

Con la intención de ampliar e ilustrar un poco más las ventajas e inconvenientes, el profesor podrá optar por poner a los alumnos el visionado de dos vídeos que proponemos. En el primero se trata una ventaja que tiene hoy en día el *teletrabajo*, ya que es una salida que tienen las empresas para paliar los gastos que supondrán las posibles bajas causadas por la gripe A (<http://www.youtube.com/watch?v=KttV6RZCYkl>). El segundo es un anuncio publicitario de portátiles donde se evidencia, en clave de humor, un inconveniente obvio que puede tener el *teletrabajo* en momentos inesperados y especiales ([www.youtube.com/watch?v=OC82KpOAoDQ](http://www.youtube.com/watch?v=OC82KpOAoDQ)).

Los alumnos también deberán documentarse más en casa sobre este tema con el fin de tener argumentos sólidos para defender o rechazar el *teletrabajo* posteriormente (en Internet, en periódicos, en los artículos trabajados en clase...).

6.- Con la intención de que los alumnos aprendan a desenvolverse en un debate o asamblea, se irá viendo pautadamente cómo funciona pragmática y discursivamente todo el juego de intercambio de opiniones en español.

Primeramente, se retomarán los exponentes típicos para expresar la opinión-valoración con subjuntivo, tales como: *no creo que...*, *me parece importante que...*, *me parece fatal que...*, *no está claro que...*. Esto se podrá hacer mediante algún ejercicio de rellenar huecos, con algún texto de opinión como muestra y con algún ejercicio donde los alumnos tengan que dar oralmente breves opiniones y valoraciones sobre algún tema.

(Nota: Si los alumnos no hubieran visto todavía estos exponentes habría primero que mirar cómo presentarlos y practicarlos en clase, antes de entrar a usarlos en un posible debate).

Se verá también cómo reformular la opinión (*es decir, esto es, o sea, es más...*).

El profesor ampliará el modo en el que se ejemplifica cuando estamos dando nuestra opinión sobre un tema: *un ejemplo es..., por poner un ejemplo..., a modo de ejemplo..., como podemos ver...*

Se verá también cómo aludir a opiniones y temas ya conocidos, a veces a intervenciones de otros: *eso..., eso de que..., en referencia a..., por lo que se refiere a..., respecto a..., en eso de...*

Se retomará el acuerdo y desacuerdo, visto en niveles anteriores, mediante una lluvia de ideas en la pizarra, por ejemplo, y se ampliarán las maneras de respaldar o rechazar las opiniones de otros: *yo (no) estoy de acuerdo con..., yo apoyo la opinión de..., yo (no) estoy a favor de..., yo (no) lo veo como tú...*

Finalmente, se retomarán y ampliarán también conectores argumentativos y de discurso para ordenar la información: *primeramente..., en primer lugar..., por un lado..., por otro (lado)..., seguidamente..., a continuación..., por una parte..., por otra (parte)..., por último..., y además..., finalmente...* Se podrían trabajar todos estos exponentes haciendo que los alumnos los clasificasen en *para comenzar, para seguir o añadir y para terminar*.

7.- A continuación se realizará un debate en clase sobre las ventajas e inconvenientes del *teletrabajo*. La clase se dividirá en dos partes, los que defienden el *teletrabajo* y sus detractores.

(Nota: recordemos que los alumnos ya estaban previamente distribuidos en dos grupos. Tal vez sería mejor conservar esta distribución).

Para facilitar la participación de los alumnos se les podrían mostrar algunas opiniones al respecto. Algunas de ellas se encuentran al final del artículo "Trabajo desde casa: soy *teletrabajador*", que podemos encontrar en el siguiente enlace: <http://empleo.universiablogs.net/trabajo-desde-casa-soy-teletrabajador> (VER ANEXO 3). El profesor podría recortar algunas de esas opiniones y darlas a los estudiantes que estuvieran a favor y en contra.

8.- La tarea final sería la creación por grupos de la página web de una empresa dedicada al *teletrabajo*.

Se tratarían en clase los posibles enlaces que debe tener una página web dedicada a este tema: artículos de información sobre qué es el *teletrabajo*, un foro donde intercambiar y contar experiencias, una bolsa de ofertas y demandas de *teletrabajo*, un enlace con empresas que se dedican a esta forma de empleo, *podcasts* sobre proyectos e iniciativas realizadas sobre *teletrabajo*...

Seguidamente presentamos algunos de los enlaces de interés sobre estos temas que nosotros hemos encontrado y proponemos como idea para los alumnos:

#### Artículos de información sobre *teletrabajo*

- <http://es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajo>
- [http://www.emancipacionjoven.es/imaxes/file/empleo/guias/13\\_teletrabajo.pdf](http://www.emancipacionjoven.es/imaxes/file/empleo/guias/13_teletrabajo.pdf)
- <http://www.trabajodesdecasahoy.com/>
- <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/act-51-10.html>
- [http://profesores.ie.edu/enrique\\_dans/download/teletrabajo.PDF](http://profesores.ie.edu/enrique_dans/download/teletrabajo.PDF)
- <http://empleo.universiablugs.net/trabajo-desde-casa-soy-teletrabajador>
- <http://www.tusalario.es/main/noticias/teletrabajo-virtudes-y-defectos-de-trabajar-en>

#### Foro de preguntas y experiencias sobre *teletrabajo*

- <http://preguntas.barrapunto.com/article.pl?sid=05/01/12/1742214>
- [http://www.ciao.es/Opiniones/Teletrabajo\\_199416](http://www.ciao.es/Opiniones/Teletrabajo_199416)
- <http://www.aet.es/foro.htm>
- <http://www.cesareox.com/trabajo/teletrabajo.html>
- <http://www.ventanazul.com/forum/showthread.php?t=1324>
- <http://www.seniorm.com/mitos-hechos-y-fabulas-sobre-el-teletrabajo-y-la-conciliacion-laboral.html>

#### Bolsa de *teletrabajo*

- <http://www.jobrapido.es/?q=teletrabajo>
- <http://www.tablondeanuncios.com/tablon.php/empleo-teletrabajo-oferta>
- <http://www.jobcrawler.info/buscar-trabajo-empleo/ES/ES/jc/1000/teletrabajo>

#### Empresas que se dedican al *teletrabajo*

- [www.trabajoportucuenta.com](http://www.trabajoportucuenta.com)
- [www.trabajoflexible.net](http://www.trabajoflexible.net)
- [www.ganandodinerodesdecasa.com](http://www.ganandodinerodesdecasa.com)

#### Podcasts sobre proyectos e iniciativas de *teletrabajo*

- [www.deteletrabajo.com](http://www.deteletrabajo.com)

El profesor también podría llevar al aula algunos ejemplos de páginas web sobre *teletrabajo*. Estos enlaces podrían serle útiles: <http://www.agoratel.com> y <http://www.aet.es/aet.htm>.

Una vez diseñada la página web los distintos grupos la presentarían en clase y se haría una votación para ver cuál ha sido, por ejemplo, la más original, la más variada y rica, la más interesante o la más ilustrada y animada.

## Anexo 1

### **Teletrabajo: Virtudes y defectos de trabajar en pijama**

[Consumer Eroski](#). El *teletrabajo* contribuye a promover la dirección por objetivos y la flexibilidad horaria, al mismo tiempo que concilia vida laboral y familiar

10-06-2008

- [Virtudes y defectos de trabajar en pijama](#)
- [Aspirantes a teletrabajador](#)
- [Telecentros, a medio camino entre la casa y la oficina](#)
- [Ventajas y desventajas del teletrabajo](#)

El trabajo en pijama resulta cada vez menos chocante. Hasta hace pocos años, el desempeño del empleo desde el propio hogar era poco menos que impensable para los trabajadores en nómina por cuenta ajena. Pero la revolución tecnológica ha pulverizado los esquemas tradicionales. En la actualidad basta con que la actividad no requiera de forma continuada la presencia física del empleado, y que la empresa le facilite un ordenador portátil con Internet y un teléfono móvil donde estar localizado para poder trabajar sin salir de casa.

El concepto de *teletrabajo* como trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones surge en los años 70 con la crisis del petróleo, cuyo objetivo era evitar desplazamientos en automóvil y, de esta forma, ahorrar energía. En estos momentos, sin embargo, el *teletrabajo* representa una nueva forma de organización de las empresas, y como una herramienta eficaz para conciliar la vida laboral y la familiar. No obstante, y aunque en España, desde 1999 hasta 2006, se ha pasado de un 13% a un 50% de empresas en las que algunos empleados optaban por el *teletrabajo* -según datos de la "Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible y Responsable" elaborada por los profesores Nuria Chinchilla y Steven Poelmans- todavía son pocos los trabajadores, un 8%, los que trabajan en su propia casa. Un porcentaje muy lejano al de Estados Unidos o los países nórdicos, en los que el 25% de la población activa elige el *teletrabajo* como opción laboral.

La flexibilidad horaria y la posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar y la social suponen los principales atractivos para el trabajador. Lo que decanta a las empresas por esta opción es que los *teletrabajadores* aseguran una mayor productividad (si trabajan por objetivos) y el coste del puesto de trabajo se reduce hasta en un 50%. Sin embargo, aunque a primera vista todo son ventajas, un estudio elaborado por profesores de la *Durham Business School* revela que si bien los *teletrabajadores* sufren en menor proporción estrés laboral, se muestran mucho más inseguros sobre sus posibilidades de progresar en su carrera laboral y echan de menos el ambiente que se respira en los centros de trabajo y la relación cotidiana con sus compañeros. Por su parte, los empresarios aún albergan ciertas dudas sobre el grado de implicación y compromiso que mantienen los *teletrabajadores* con la empresa.

### ***Aspirantes a teletrabajador***

En principio cualquier profesional por cuenta propia o ajena, a tiempo parcial o en jornada completa, puede formar parte de esta comunidad de *teletrabajadores*. Pero no todas las profesiones permiten la flexibilidad necesaria para desempeñar los cometidos desde el propio hogar. En líneas generales, las actividades más accesibles al *teletrabajo* son aquellas que generan, convierten, difunden, comparten y acceden a información, como los documentalistas, analistas de sistemas, programadores informáticos, traductores, contables, periodistas o agentes de seguros, entre otros profesionales. También recurren al *teletrabajo* los agentes inmobiliarios, los juristas, los corredores de seguros y de bolsa (agentes o vendedores) y los auxiliares administrativos.

No obstante, muchos trabajadores rechazan esta alternativa. Hay que ser disciplinado y romper barreras culturales como la de acudir todos los días a la oficina. El aspirante a *teletrabajador* debe dominar el tipo de tarea que realiza, tener autodisciplina laboral y conocimientos básicos de informática y comunicaciones. Entre sus aptitudes se hallan también la automotivación, la adaptabilidad, la planificación, la autoconfianza y la iniciativa, entre otras.

El *teletrabajo* también ha abierto importantes expectativas de ocupación para sectores sociales con especiales dificultades de inserción laboral, como es el caso de las personas con restricciones graves de movilidad, por permitir obviar los inconvenientes derivados de la necesidad de trasladarse al lugar habitual de trabajo. Lo mismo sucede con otros grupos que han soportado décadas de discriminación en el ámbito laboral, como las madres, que encuentran en el *teletrabajo*, con sus horarios flexibles, una oportunidad para continuar su carrera profesional sin descuidar a su familia y vida personal. No obstante, muchas mujeres hallan en esta elección laboral importantes inconvenientes: la fusión de los ámbitos laboral y doméstico puede hacer que muchas limiten sus salidas al exterior y se retraigan más de lo normal.

### ***Conciliar vida familiar y trabajo***

Mientras que hace medio siglo el 92% de los trabajadores europeos concedían más importancia a su vida profesional que a la privada, en el siglo XXI el 54% otorga más trascendencia a las cuestiones personales, tal y como recoge la última encuesta sobre *teletrabajo* realizada por el portal de empleo Monster. En la misma línea se manifestaba en 2004 el Parlamento Europeo, que establecía en una de las diez consignas recogidas en el acta del 9 de marzo la obligación de destacar la importancia del trabajo a distancia, cuando éste sea posible, para que los trabajadores, hombres y mujeres, puedan cumplir sus obligaciones profesionales, familiares y educativas y se logre un equilibrio entre sus propios intereses y los intereses de la empresa.

A pesar de todo ello, España es uno de los países europeos que menos invierte en ayudas a la familia con un 0'8% del PIB, según el "Estudio Anual Cátenon de Satisfacción Laboral y Calidad de Vida 2007". Según esta investigación, las medidas de conciliación de las empresas española son insuficientes, y sólo un 5% de las

compañías en nuestro país ofrece guarderías para sus empleados y un 10% asumen la flexibilización horaria que demandan tres de cada cuatro trabajadores.

Ante este panorama, el *teletrabajo* se revela como la mejor opción para conciliar vida laboral y familiar, de manera especial en los casos de personas con familiares dependientes (niños o mayores), con problemas de movilidad o con residencias alejadas, al unir en un mismo espacio la familia y el trabajo.

En una experiencia realizada en 2004 por Telefónica I+D, el 90% de los implicados consideraba que el *teletrabajo* mejora la conciliación de la vida familiar y laboral y ninguno creía que la dificulta. Todos coincidieron en la aceptación favorable del *teletrabajo* por el entorno familiar, y valoraron, en una escala de uno a cinco, la adecuación del *teletrabajo* a la vida personal con un 4'5.

No obstante, la delgada línea que divide casa y trabajo puede originar conflictos en el seno familiar por la intromisión de las responsabilidades familiares en el trabajo y por el peligro de adicción por la falta de horario fijo, entre otros factores. La solución a los posibles problemas pasa por trabajar regularmente unos días en casa, y otros en la oficina. Esta opción eleva al máximo los beneficios del *teletrabajo* porque hay una mayor concentración y flexibilidad para la familia, y reduce al mínimo los problemas de aislamiento social y el mantenimiento de relaciones con los directivos y compañeros.

### ***Telecentros, a medio camino entre la casa y la oficina***

Una posibilidad intermedia entre trabajar en casa y en la oficina son los llamados telecentros, o centros de recursos compartidos, que reúnen casi todas las ventajas de los dos anteriores, y casi ninguno de sus inconvenientes. Estos espacios públicos, patrocinados en general por ayuntamientos y comunidades autónomas, están dotados con el equipamiento necesario para disponer de acceso gratuito y de calidad a Internet y a las nuevas tecnologías, con lo que se libera al trabajador de invertir en equipos y programas informáticos que se quedan obsoletos muy pronto. El usuario cuenta con un apoyo técnico de gran valor y, además, le permite trabajar en un ambiente libre de interrupciones familiares y/o personales.

Ubicados de manera preferente en zonas rurales de difícil acceso a las nuevas tecnologías y núcleos urbanos desfavorecidos, los telecentros están a disposición tanto de los trabajadores de una empresa privada como de profesionales liberales o pequeñas empresas. En estos telecentros es habitual que se concentren varios *teletrabajadores*, sin que tengan relación profesional entre ellos. Cada uno se dedica a su propio trabajo de forma independiente, aunque ello no es óbice para que puedan consultarse dudas o tomar un café juntos, lo que facilita las relaciones humanas y profesionales.

### ***Vacío legal***

La Legislación española no contempla de un modo expreso el *teletrabajo* pero tampoco lo prohíbe. En nuestro país, el hecho de que un trabajador preste sus servicios en la empresa a través de la fórmula del *teletrabajo* no implica una serie de



deberes y derechos adicionales en la relación *teletrabajador*-empresario, y ha de regirse en principio por el Art. 13 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo que sí está vigente desde julio de 2002 es un Acuerdo Marco Europeo sobre *Teletrabajo*, con el que se pretende que los *teletrabajadores* se beneficien de la misma protección que los asalariados que trabajan en los locales de la empresa, y que regula la definición y campo de aplicación del *teletrabajo*, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, y los derechos colectivos, así como su seguimiento. Este acuerdo equipara flexibilidad y seguridad y refuerza la calidad de los empleos, puesto que vincula el *teletrabajo* a un contrato e iguala el trato de estos trabajadores con los asalariados que trabajan en los locales de la empresa.

### **Modalidades del teletrabajo**

- **En el propio domicilio.** Este es el tipo de trabajo con mayor potencial de crecimiento.
  - **Por cuenta propia.** Característico de los profesionales que realizan tareas relacionadas con el manejo de datos o que suponen una labor de estudio y diseño. Uno de los factores de su desarrollo es la externalización, es decir, la subcontratación de otras empresas o de profesionales independientes para realizar tareas no directamente relacionadas con la actividad principal de la empresa.
  - **Por cuenta ajena.** Puede responder a necesidades del trabajador o a una política propia de la empresa. En esta modalidad es frecuente que los trabajadores alternen el *teletrabajo* con la asistencia a la oficina, trabajando dos o tres días a la semana desde casa, y dedicando los otros días a reuniones y trabajo en la empresa.
- **Centros de Teletrabajo o Telecentros.** Un *Telecentro* es una oficina que dispone de recursos compartidos y que cuenta para ello con las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para poder desarrollar sus actividades laborales.
- **Teletrabajadores móviles o itinerantes.** En esta modalidad se encuadran los trabajadores que necesitan desplazarse con frecuencia para mejorar el servicio que prestan a sus clientes, como los profesionales que se dedican al mantenimiento de equipos informáticos, viajantes de comercio, reporteros, consultores, etc.. Por este motivo, es muy importante la utilización de redes telefónicas y conexiones de ordenador en línea para mantener el contacto con la empresa mientras desarrollan su actividad profesional.

### **Ventajas y desventajas del teletrabajo**

#### **Ventajas del teletrabajo**

##### **Para el trabajador**

- Mayor flexibilidad del horario laboral. Le permite organizar sus horas de trabajo y adaptarlas a sus necesidades personales.

- Mayor autonomía. A las personas con un carácter independiente y que les gusta asumir responsabilidades, el *teletrabajo* les permite disfrutar de un mayor grado de autonomía.
- Favorece la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Ahorro. Se realizan menos desplazamientos, lo que supone un ahorro de tiempo y de dinero. También disminuyen los gastos por reducir el vestuario formal y las comidas fuera de casa. Además, como no es necesario acudir a diario a la oficina puede vivir en un lugar en el que la vivienda sea más económica.

### **Para la empresa**

- Incrementa la flexibilidad, tanto interna como externa. La flexibilidad se entiende en las organizaciones como una necesidad para captar y retener talento.
- Es una forma rentable de promocionar la conciliación.
- Se reduce el absentismo laboral.
- Reducción de los costes fijos de las empresas (menos espacio en las oficinas, ahorro de luz, energía, transportes, alquiler y equipamiento de oficina).
- Mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos, por efectividad por resultados. Según diferentes estudios la productividad del *teletrabajador* puede incrementarse entre un 20% y un 30%.
- Proporciona a las empresas un acercamiento al cliente. El tiempo de respuesta a un pedido es mucho más rápido con el *teletrabajo*, así como una mejor capacidad de reacción, eficacia, calidad de servicio e imagen propia.
- Se reducen los problemas de convivencia entre empleados.
- Facilita la expansión geográfica.
- Disminuye el absentismo laboral, los espacios de tiempo mal aprovechados, se trabajan más horas, de más calidad y con mayor motivación, etc.

### **Desventajas del teletrabajo**

#### **Para el trabajador**

- La falta de ambiente laboral puede resultar una desventaja: soledad, la falta de apoyo, comunicación? Todo esto conduce a la pérdida de motivación, valores de equipo, ganas de trabajar y productividad.
- Disminuye las prestaciones y protecciones sociales al trabajador, sobre todo cuando se trata de un empleado por cuenta propia.
- Genera un sentimiento de inseguridad laboral y social, y puede causar una sensación de desprotección ante el desamparo de una normativa específica que cubra riesgos de accidentes de trabajo, enfermedades, etc.
- Hay un temor a que su menor presencia en la empresa signifique una pérdida de oportunidades de promoción en la organización.
- Puede generar sedentarismo, ya que se disminuyen los traslados y movimientos.
- Se tiende de una forma irreversible a la individualización.
- El *teletrabajo* exige autodisciplina y organización, así como asumir que se necesita descansar para garantizar un rendimiento óptimo.

- Debe tener una formación continua en las Tecnologías de la Información y la Comunicación para no quedarse al margen del mercado laboral.
- Riesgo de intromisión de las responsabilidades familiares en el trabajo.

### Para la empresa

- El aislamiento del trabajador influye en su rendimiento, lo que puede significar un menor índice de productividad para la empresa.
- Se reducen los contactos personales, e incluso llegan a desaparecer, lo que restringe o elimina los intercambios de ideas productivas, reduce la interacción social y dificulta la difusión de la cultura empresarial, incidiendo en la capacidad operativa de un grupo de trabajo.
- Se pueden crear conflictos derivados de la lealtad de los *teletrabajadores* si tienen acceso a los bancos de datos de la compañía.
- En algunos casos, las compensaciones monetarias pueden exceder del coste total del trabajador a tiempo completo en la oficina.

### Anexo 2



Domingo, 10 de mayo de 2009. Año XXI.

#### > ENTORNO LABORAL

## **Teletrabajo, no sólo para conciliar**

**Las organizaciones más innovadoras y flexibles cuentan con un mayor número de empleados que teletrabajan porque saben que se concilia mejor, se ahorran costes y se mejora el rendimiento**

POR ANA COLMENAREJO

Acceso a una cantera más amplia de talento, mejora de la productividad, menos gasto en espacio para oficinas... El *teletrabajo* mejora el estilo de vida de los empleados y los resultados de las empresas además de reducir el consumo de energía, los problemas del transporte, la contaminación y la necesidad de recortar la plantilla. También mejora la competitividad global, la creación de empleo y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Así lo demuestra un estudio elaborado en 2008 por la firma de selección Robert Half International, en el que se indica que el *teletrabajo* y los horarios flexibles son el tercer incentivo más importante para atraer personal, por detrás del salario y los beneficios sociales pero por delante del bonus y los días extra de vacaciones.

Las organizaciones que tienen más éxito con esta modalidad laboral tienden a integrarlo de forma que encaje a la perfección en su infraestructura legal, financiera, administrativa y de recursos humanos, asegurándose de que sea una práctica voluntaria, sujeta a la decisión de la dirección, operativamente asumible y sin costes adicionales.

## Desconfianza

Sin embargo, las empresas siguen manifestando desconfianza «por el hecho de no controlar presencialmente el trabajo. Se sigue funcionando con esquemas antiguos para nuevos tiempos», afirma Ángel Belzunegui, del Grupo de Investigación, Análisis Social y Organizativo de la Universidad Rovira i Virgili, de la que es profesor de Sociología. Añade que, en este sentido, «la confianza mutua es indispensable para que el *teletrabajo* tenga éxito. Las organizaciones más nuevas y flexibles, como las de diseño de software y, en general, las innovadoras y tecnológicas, son las que más lo han incorporado a su estructura de funcionamiento con más éxito». Para este experto los países con más cultura de *teletrabajo* «son los que despuntan en empresas tecnológicas y en inversión en I+D: Estados Unidos, algunos países nórdicos y la India, con una potente masa laboral formada en la industria del software». En Canadá, por ejemplo, el segundo país más grande del mundo, las largas distancias obligan a sus ciudadanos a viajar con frecuencia, por lo que el *teletrabajo* es, cada vez más, una alternativa.

Las previsiones realizadas para la implantación del *teletrabajo* en España, como en el resto de Europa, «no se han cumplido», asegura Belzunegui. Según el informe realizado por la consultora CVA, El *teletrabajo* en el marco de las políticas de conciliación en España, el 16,2% de las organizaciones sondeadas -todas con más de 250 empleados- afirman que ofrecen esta posibilidad laboral en algún grado a sus empleados. Sólo el 1,37% brinda totalmente esta opción. Por comunidades autónomas, Madrid (57,9%) es la que más recurre a esta medida, seguida por Cataluña (9,7%), Murcia (5,8%) y Valencia (4,8%). Por sectores, los datos revelan que los servicios (28,7%), la industria (18,5%) y el inmobiliario (12,1%) son los que más utilizan el *teletrabajo*.

Belzunegui no cree que la situación económica actual haga que las empresas lo extiendan entre sus empleados: «La crisis afecta sobre todo a las compañías intensivas en mano de obra, a las que no han mejorado sus productos y procesos; en una palabra, a las que no son innovadoras. Puede, en todo caso, que aumente en el domicilio de los autónomos. Para su expansión, el *teletrabajo* necesita un modelo productivo que se base en la generación del conocimiento».

En nuestro país, en concreto, esta forma de trabajar se ha vinculado «a los temas de conciliación (un ejemplo claro es la Administración Pública) y también como un instrumento que tienden a utilizar más las mujeres, pero no se han explorado sus posibilidades reales en cuanto a la distribución individual de la jornada laboral y a la flexibilidad que también aporta a la empresa», afirma Belzunegui.

De algún modo, el *teletrabajo* es ya una práctica cotidiana y no planificada en gran número de trabajadores que emplean el teléfono fijo o móvil, el correo electrónico, Internet y el fax fuera de su centro de trabajo y, también, de su horario laboral, según el estudio El *teletrabajo* en la conciliación de la vida familiar y laboral en las mujeres españolas, una investigación promovida por UGT Euskadi y realizada en el marco del Plan Avanza Ciudadanía.

Como parte del proyecto, que se inició en septiembre de 2008 y tiene prevista su finalización en octubre de 2010, se ha realizado una encuesta a mujeres en toda España. Entre los resultados obtenidos cabe destacar que la última referencia de *teletrabajadoras* habla de un 4,9% de la población activa española, una de las más bajas de Europa. Respecto a las posibilidades que las empresas ofrecen a las españolas para acogerse a esta modalidad, los datos muestran que casi un 20% de las encuestadas afirma que su empresa le daría esta opción. Entre las ventajas, citan organizar mejor el tiempo disponible, rebajar el nivel de estrés y

conciliar. Sólo un 5,7% de las sondeadas teletrabaja en la actualidad.

### **Candidatos**

Es cierto que no todas las personas son candidatas a trabajar desde casa, por el lugar en el que viven, por la situación familiar o por su forma de organizarse. «Hay que analizar si va a ser positivo para la empresa y para el trabajador», afirma Consuelo León, investigadora del Centro Internacional Trabajo y Familia de IESE-Universidad de Navarra. Las investigaciones realizadas por este centro muestran que existen tres pilares básicos para la flexibilidad:

1. Tecnología: es la más fácil de conseguir, pero también es condición imprescindible, ya que sin ella no se puede desarrollar la tarea.
2. Procesos: han de ir adecuándose para que se puedan realizar de modo remoto.
3. Cultura: ésta acaba materializándose en el jefe. Es él quien ha de impulsar que los empleados hagan uso de la flexibilidad horaria y espacial, siendo él quien la utiliza y animando a otros a que lo hagan.

### **APOYOS**

#### **El perfil: mayores de 40 años y con estudios**

En 2008, el *teletrabajo* en Estados Unidos se ubicaba por fin en un lugar diferente. En las décadas de 1980 y 1990, la tecnología necesaria para el trabajo remoto no era la adecuada. La proliferación de la conectividad de alta velocidad y la llegada explosiva de los móviles ocurrió a principios del siglo XXI, convirtiéndose en una forma de trabajo para muchas empresas. Según el estudio 'Telework Trendlines 2009', elaborado por WorldatWork, el número de estadounidenses que trabaja desde casa para sus empresas al menos un día al mes aumentó de 12,4 millones en 2006 a 17,2 millones en 2008, lo que representa un incremento del 39% en 2 años, y del 74% desde 2005. En ese año, el número de empleados que podían teletrabajar era de 9,9 millones en Estados Unidos. Esta tendencia se debe a una combinación de factores: el mayor acceso a Internet (que ha hecho que el *teletrabajo* sea más productivo), la subida del precio de la gasolina y el coste del transporte, y la tendencia de las empresas a ser más flexibles. El hogar de los norteamericanos sigue siendo el primero en la lista de lugares elegidos para teletrabajar: en 2006, casi 3 de 4 empleados trabajaban desde casa; en 2008 esa cifra saltó a casi 9 de cada 10. El perfil es el de un hombre de unos 40 años, con estudios universitarios, casa propia y un sueldo de unos 75.000 dólares o más al año (unos 58.000 euros).

#### **Tecnología para ser más flexibles**

ALCATEL. El 40% de su plantilla disfruta de jornada en régimen de *teletrabajo*. Van dos días a la oficina a reuniones y a reportar. El sistema de formación es recibido por el empleado a través de la web.

INDRA. Los empleados tienen la posibilidad de trabajar desde casa, asistiendo a la oficina un día de referencia. Esto se acuerda con el responsable directo y comporta un compromiso firmado en una carta de condiciones.

NINTENDO. El 20% de la plantilla tiene portátil, móvil y PDA, conscientes de que estas facilidades no son para aumentar las horas de trabajo, sino para favorecer la

flexibilidad.

VODAFONE. Todos tienen teléfono para uso también personal con otra línea para la familia con un 50% de descuento y el portátil con tarjeta de conexión a red local desde cualquier lugar, justificando su necesidad de acuerdo al puesto de trabajo que se ocupa.

UNISYS. La mayoría son consultores, y no sólo no fichan, sino que casi todos tienen ADSL en casa y aparecen en la oficina a media mañana después de haber contestado correos electrónicos y realizado gestiones, y también cuando el tráfico es más fluido. Actualmente 30 empleados tienen ADSL pagada total o parcialmente por la compañía. Se prevé un incremento significativo de esta medida.

HP. Existen tres niveles de empleados en este sentido:

- 'Teleworkers': viajan mucho y trabajan para la compañía más de 30 horas al mes. Tienen conexión ADSL a cuenta de la empresa.

- Aquellos que trabajan entre 15 y 30 horas desde casa. La empresa subvenciona el 50% de la conexión ADSL

- Los que trabajan en las oficinas de HP todo el día. Cuentan con importantes descuentos en su conexión ADSL desde casa.

IBM. El trabajo desde casa, la oficina virtual, es una opción más. El 80% del personal tiene ordenador portátil y el otro 20% no quiere que el trabajo invada su vida privada, algo que respeta esta compañía. Los programas de armonización de la vida laboral y familiar están auditados por una empresa externa.

Fuente: Centro Internacional Trabajo y Familia. IESE-Universidad de Navarra

### **La experiencia de PwC: eficiencia y productividad**

El concepto de *teletrabajo* se introdujo en PwC España con la implantación, en julio de 2005, del 'Programa Life!' por el que los profesionales de la firma accedían a una oferta de servicios y medidas desarrolladas para hacer de PwC un lugar mejor de trabajo.

Una de esas medidas es el '*Teletrabajo por razones personales*', con la posibilidad de realizar los proyectos fuera de la oficina cuando el profesional no pueda desplazarse por motivos personales o imprevistos. Hoy los más de 3.000 empleados de la firma pueden beneficiarse de esta medida. En la misma línea se elaboró en octubre de 2006 un estudio sobre las áreas que debían mejorar para favorecer la retención del talento facilitando, por ejemplo, entornos de flexibilidad que permitan una gestión más eficiente de la carrera profesional y el equilibrio entre ésta y la vida privada.

En este marco nació el proyecto 'Flexibilidad en el lugar de trabajo: Trabajo y movilidad' con el fin de conocer el impacto del *teletrabajo* en el sector de servicios profesionales, detectar qué barreras podían encontrarse y qué beneficios aportaban la movilidad y flexibilidad en el lugar de trabajo. La experiencia piloto contó con un primer colectivo de 30 empleados que teletrabajaron desde sus domicilios un determinado porcentaje de las horas durante 6 meses.

Ante el éxito de la prueba, el grupo creció hasta 100 personas, utilizando los

mismos parámetros. La experiencia, aseguran en PwC, ha sido todo un éxito. El índice de satisfacción ha sido del 100%, la eficiencia y productividad ha aumentado y se ha constatado que no existen barreras para la implementación de esta medida.

La firma está trabajando en el diseño y desarrollo de un plan de implantación extensivo a todos sus profesionales. Bajo los criterios de antigüedad mínima y compromiso con la firma, y con el parámetro del 30% del tiempo de trabajo mensual en carácter de *teletrabajo*, PwC prevé poner en marcha este plan el próximo mes de julio para sus más de 3.500 profesionales. El fin: colaborar en la conciliación y flexibilizar el entorno de trabajo.

### Anexo 3

#### ***Trabajo desde casa: soy teletrabajador***

La gente se sorprende cuando sabe que fui *teletrabajadora* durante seis años. La mitad de la gente se pregunta cómo pude soportarlo y la otra mitad se pregunta cómo pude abandonarlo. Para mí, sencillamente, fue una modalidad de trabajo que **se ajustaba a mis necesidades de aquel momento**, y que era tan o más exigente como el trabajo en oficina.



El [teletrabajo](#) es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador dentro de la oficina. Normalmente el *teletrabajador* dispone de un área especial en su domicilio (una estación remota de trabajo) dotada de computadora, impresora y algún medio de comunicación para hacer contacto con la empresa. Hoy en día, además del teléfono, los *teletrabajadores* cuentan con conexión a Internet, y a través de mensajería instantánea y correo electrónico se comunican en tiempo real con sus jefes y colegas, y envían y reciben información. Tal como si estuvieran en una oficina.

De hecho, se afirma que [el teletrabajo es una de las formas de trabajo características de la Sociedad de la Información](#). Y es que sin la ayuda de las

tecnologías de la información y comunicación (TIC) ser *teletrabajador* sería más difícil, pues supondría una disciplina férrea por parte del trabajador, y una gran confianza por parte del empleador.

Quien nunca ha trabajado de esta manera se pregunta si es bueno o malo, pero la respuesta es: sencillamente es diferente. Por una parte, hay [grandes ventajas](#) para el empleado, como por ejemplo:

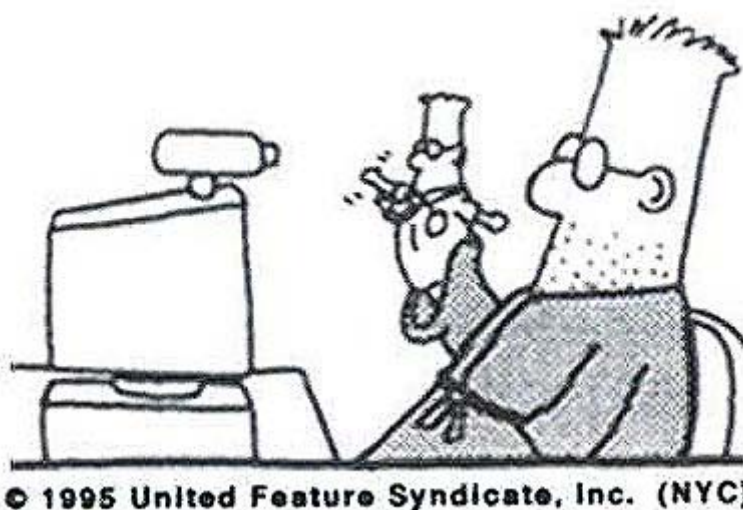
- Mayor flexibilidad en la administración del tiempo,
- Mayores oportunidades laborales al poder tomar varios trabajos a la vez,
- Menos gasto en transporte y vestimenta,
- Mejoramiento de la vida familiar (pasas más tiempo en casa, llegas más temprano, etc.),
- Menos estrés y
- Mayor comodidad.

El empleador también disfruta de ciertos beneficios derivados de esta modalidad de trabajo:

- Mejor clima organizacional (al haber menos problemas de convivencia entre empleados),
- Menor costo por puesto (se ahorra el costo de electricidad, equipos, espacio físico, etc.),
- Eliminación del ausentismo laboral,
- Mejora en los plazos de entrega y logro de objetivos: el *teletrabajador* suele ser más responsable en las entregas y además a muchos de ellos se les paga por objetivo cumplido, y, por si fuera poco
- La empresa puede crecer sin mayores cambios estructurales (incluso, puede expandirse geográficamente).



Pero no todo es sencillo. El *teletrabajo* también requiere de un alto nivel organizativo y de autogestión. El empleado debe entender que su autonomía implica resolver algunos problemas por su cuenta, sin el respaldo inmediato de la organización para la cual trabaja.



Por otra parte, también tendrá que aprender a manejar su inteligencia emocional, puesto que ya no contará con un círculo de colegas cotidianamente sino que, probablemente, pase toda la jornada solo. Eso puede afectar a muchas personas que están acostumbradas a los almuerzos en grupo, charlas en los pasillos y al café a media mañana en compañía de sus amigos del trabajo.

Una de las preguntas que me hacen más frecuentemente cuando hablo de esta experiencia es cómo acepté trabajar sin beneficios. Y siempre me toca aclarar: **ser teletrabajador no es sinónimo de ser freelance**. Yo estaba empleada por una empresa, con todos los beneficios laborales de cualquier otro empleado... sólo que no acudía a la oficina. Hay [otras modalidades de teletrabajo](#), pero la que yo viví fue una situación clásica en la cual mi empleador y yo acordamos que haría mi trabajo desde otro lugar.

Ahora que trabajo desde una oficina no sé si podría volver a trabajar desde casa. Las comunicaciones cara a cara no tienen sustituto y ayudan mucho en algunas situaciones laborales. Pero cuando me encuentro atascada en el tráfico para llegar al trabajo o paso horas en una reunión no puedo dejar de recordar aquellos años donde yo repartía mi tiempo de otra manera...

## 208 de respuestas para “Trabajo desde casa: soy *teletrabajador*”

---

**Mery** dijo:

[06 de Febrero de 2008 - 21:18](#)

Pues a mí me encantaría probar trabajar de esa forma. La cola para llegar al trabajo, el estrés, los chismes en la oficina, todo eso te va quitando las ganas de hacer las cosas y cuando vienes a ver eres menos productivo por puras tonterías. En cambio si estas enfocado puedes rendir mas, no?

**Harry Rodriguez** dijo:

[07 de Febrero de 2008 - 0:14](#)

Me parece una buena alternativa de empleo me gustaría tener uno en casa y saber qué clase de producto se maneja o el servicio que se brinda.

**Enrique Castro** dijo:

[08 de Febrero de 2008 - 1:17](#)

Creo que es una manera óptima para generar ingresos, y siendo esta una forma accesible, me gustaría trabajar de esta manera... Mi pregunta es cómo puedo conseguir un empleo de *teletrabajo*?

**Juan Carlos Briones Malca** dijo:

[08 de Febrero de 2008 - 2:12](#)

Es muy interesante, pero en el Perú aun falta una plataforma legal que permita tener una buena gestión en este ámbito, y sobre todo que las empresas empiezan a brindar este tipo de “empleos”, gracias

**Remg** dijo:

[08 de Febrero de 2008 - 14:31](#)

Encerrarse todo el tiempo en el hogar también puede transformarse en un problema; podría aumentar el sedentarismo.

**Sergio** dijo:

[08 de Febrero de 2008 - 16:31](#)

¡Hola! La verdad, una ambiente de oficina es inigualable, porque en el se puede formar equipos para la resolución de inconvenientes y dudas que se susciten en

cualquier momento. Sin embargo, el trabajar desde casa te permite estar en familia, no gastar mucho y poder administrar tu tiempo. Es complicado pero sería muy bueno tener un trabajo desde casa donde de vez en cuando se solicite tu presencia para procesos de tomas de decisiones y organización de trabajo, lo que puede ser al principio de cada semana. Muchas Gracias.

[Rhona Bucarito](#) dijo:

[08 de Febrero de 2008 - 16:55](#)

Hola a todos. En efecto, es una modalidad muy interesante, pero tampoco es que resulta más sencillo.

A ver, por un lado aumentan los gastos en el hogar: necesitas el Internet, los equipos (y para mantenerlos debes pagarle a un técnico), la electricidad, etc.

Además, debes disponer de un espacio aparte, no puedes trabajar en medio de tu cocina o sala de estar porque no te podrías concentrar. Lo ideal es una habitación especial o un rincón que tenga una puerta que se pueda cerrar.

El sedentarismo es un tema que, de hecho, debería ser un problema menos, puesto que al tener más tiempo libre podrías planificar mejor tus salidas al parque, al gym o a practicar otros deportes.

Lo que sí es todo un tema es el sueño: como siempre tienes acceso al trabajo, a veces alargas las jornadas hasta la madrugada, y al día siguiente despiertas tarde. Eso puede modificar los patrones de sueño de cualquiera y provocar alteraciones en el organismo. Yo misma pasé meses en los que no podía dormir antes de las 3 am, pero siempre me despertaba a las 10 de la mañana, cansada porque no era un sueño reparador.

Y definitivamente lo más complicado es el tema legal. En la mayoría de los países no hay una legislación que clasifique esta modalidad de trabajo y le otorgue poderes o beneficios específicos, así que lo usual es que se apliquen las condiciones normales. Pero los empleadores están reacios a asumir como normal el hecho de que el trabajador no esté en la oficina, así que en muchos casos les dan menos beneficios. Es cosa de evaluar si a uno le conviene o no.

Hay empresas que ofrecen estos trabajos en los grandes portales de empleo, pero a quienes preguntan cómo tener acceso a esta modalidad de trabajo y no encuentran uno así, mi consejo: arriésguense. Yo trabajaba en una oficina normal hasta que le

hice la propuesta a mi jefe de irme a casa. ¡Y estuve 6 años trabajando así sin problemas!

**Luis** dijo:

[09 de Febrero de 2008 - 17:38](#)

Hola a todos bueno sin duda teletrabajar es una experiencia enriquecedora, además de tener más tiempo para disfrutar con tu familia o realizar otras actividades, yo *teletrabajo* hace más de un año para una multinacional líder en paquetes turísticos donde no me quejo con lo que gano. Si quieren más info de esta propuesta pueden ingresar a la web. Un fuerte Abrazo a todos!!!

**Micky** dijo:

[09 de Febrero de 2008 - 19:28](#)

Quisiera saber dónde y qué debo hacer para obtener un trabajo así

**Alvaro** dijo:

[09 de Febrero de 2008 - 19:30](#)

El *teletrabajo* ofrece muchas posibilidades, desde trabajar á distancia para una empresa en relación de dependencia o convertirse en un trabajador a distancia sin relación de dependencia. Lo que está claro es que la sociedad de la información ofrece una diversidad de opciones que hasta hace poco eran impensables. Les recomiendo el sitio <http://www.teltrabajo.com.uy>, es de los mejores sitios sobre *teletrabajo* y es gratuito.

**Mauricio** dijo:

[10 de Febrero de 2008 - 18:36](#)

Es muyyyyyy cierto lo que dice, tienes que ser recontra organizado, yo soy *teletrabajador* desde hace ya 2 meses y de verdad que hasta ahora no me acostumbro. Es todo un caso ya que si bien tiene un montón de pros, un gran negativo que tiene es la vida antisocial. No te ves con nadie, no conoces nuevas personas, no cambias de ambiente que ahora lo aprecio bastante. Tampoco te ayuda a desenvolverte porque queramos o no es muy importante conocer nuevas personas ya que son tu contacto para futuros negocios. En fin, de verdad que en lo particular no lo disfruto mucho, felizmente que es algo temporal, pero es una buena experiencia para aprender a organizarse.

**Elena** dijo:

[19 de Febrero de 2008 - 16:49](#)

¡Hola!

A mí también me gustaría saber cómo trabajar desde casa, alguna página donde vengan ofertas de teletrabajo. Me parece interesante y es otra forma de tener ingresos. Yo actualmente estoy desempleada, y ya llega un momento que te desesperas cuando ves que no te llaman de los sitios donde has ido dejando el currículum. Tengo experiencia laboral, pero ahora llevo unos meses que mi situación laboral es desempleada. Si tuviera alguna oportunidad como teletrabajadora.