

# El teletrabajo, su omisión en la formación docente en los sistemas de Educación a Distancia

Ángel Ernesto Jiménez Bernardino

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

Doctorado en Sistemas y Ambientes Educativos

UdG

# Caracterización del teletrabajo

Definición

Elementos necesarios

Evolución

Presencia


Normativas nacionales

Políticas publicas

Certificaciones

El teletrabajo como teledocencia

El teletrabajo en IES



Al hablar del teletrabajo se hace referencia a toda actividad laboral que de manera formal, no esporádica, se realiza utilizando TICs, fuera del local de la empresa, generalmente en casa del trabajador o donde este elija y en una proporción considerable de la jornada laboral o de la carga de trabajo, algunos criterios internacionales establecen al menos un día a la semana o desde el 40% del total de las actividades.

# Crecimiento del teletrabajo


de acuerdo con los análisis de la consultora International Data Service, la perspectiva laboral para el cierre de 2015 es que el 37.2% de la población económicamente activa del mundo, trabajará de forma remota, particularmente desde Asia, sin que ello implique en América Latina no tenga un crecimiento proporcional en paralelo a la escala global.

# Desarrollo en la Región

- Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia, Ecuador, Perú.
- En México son pocos los estudios sobre su penetración, crecimiento y medición.
- Falta regulación y la problemática alrededor de las enfermedades de trabajo alrededor de aspectos ergonómicos y de seguridad social con causas relacionadas al teletrabajo son múltiples.

# Falta de reconocimiento jurídico del teletrabajo en México.

No existen normas generales sobre teletrabajo, la Ley Federal del Trabajo lo considera como trabajo a domicilio, con imprecisiones conceptuales, tampoco se localiza ni reconoce esta figura en los reglamentos particulares de las instituciones educativas. Como bien lo demuestran Flores, Rojas & Ambríz (2013: p 118) entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio hay diferencias y la regulación sigue siendo un pendiente en nuestra legislación.



Así puede hablarse de: ausencia normativa en todos los niveles de gobierno, del desconocimiento (al menos omisión de su reconocimiento) de esta modalidad para los empleadores y los mismos teletrabajadores, de la falta de políticas públicas que consideren las ventajas del teletrabajo, de la ausencia de programas de capacitación para el teletrabajo por parte de empresas e instituciones educativas, del desconocimiento de su desarrollo y penetración en la geografía mexicana y de la incorporación de esta figura en los sistemas normativos de las instituciones educativas.

# Principales problemáticas de la omisión del teletrabajo

- Inseguridad jurídica Galiano M. y González M. (2012).
- se presta a abusos y desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, tal y como lo señala De la Concepción Lacavex (2010)
- Los riesgos para la salud para teletrabajadores, (incluidos los docentes por supuesto), ya que de acuerdo a autores como Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J. L., & Vera, A. (2007: p 85-88) en América Latina y El Caribe las modalidades de teletrabajo más aplicadas son aquel realizado desde el hogar, los telecentros comunitarios y el teletrabajo transfronterizo u offshore, pero señalan que la relación teletrabajador-organización debe regularse y normarse para evitar que presiones organizacionales deriven en algunas problemáticas en contra de la salud y protección del teletrabajador, estos autores citan algunas de las problemáticas:




- *excesiva cantidad de trabajo y jornadas prolongadas que desencadenen estrés laboral, citan que algunas investigaciones indagaron desde la perspectiva psicológica y revelaron que los teletrabajadores manifiestan sentimientos de soledad, preocupación e irritabilidad en el desarrollo de sus actividades.*
- *la ubicación o lugar de trabajo debe seguir recomendaciones ergonómicas, dando especial atención a la modalidad teletrabajo desde el hogar, sobre el uso de ubicaciones físicas apropiadas, equipamiento, luminosidad, ventilación y temperatura adecuada.*

- *además las TICS utilizadas en esta modalidad laboral poseen una dinámica evolutiva constante que puede desencadenar tecnoestrés de no actualizar, capacitar y mejorar las destrezas de los teletrabajadores.*
- *se adicionan los riesgos potenciales para la salud física como el sedentarismo y las alteraciones de hábitos alimenticios saludables en la mayoría de las modalidades de teletrabajo.*
- *dan cuenta también de los riesgos visuales y músculo-esqueléticos asociados al uso indiscriminado de TICS*

Por otra parte Bonilla Prieto, Plaza Roch, De Cerquera & Riaño-Casallas (2014) señalan que es necesario dar más importancia a la regulación legal y jurídica para la implementación del teletrabajo dado que en el sector empresarial la práctica prima sobre la norma, en perjuicio sobre todo de los teletrabajadores, pues no se establecen con claridad: aspectos contractuales, responsabilidades de las empresas, definición de horarios y tiempos máximos de trabajo, condiciones de salud y seguridad, la vigilancia y acompañamiento de los trabajadores; ni se consideran capacitaciones específicas para el teletrabajador en materia de autocuidado de la salud y prevención de riesgos, y aspectos como: autocontrol, manejo del tiempo de trabajo y tiempo libre.

También De la Cámara, C. (2000) señala que conviene prestar atención al peligro de explotación que se detecta en el teletrabajo, se presta a usos abusivos, desde el momento en que se escapa del mercado laboral regulado, situación que pone en evidencia la necesidad de desarrollar una legislación adecuada, señala que no verse solo con optimismo su incorporación y las ventajas que el teletrabajo acarrea, explica: *“si su evolución se deja totalmente a merced del mercado, pueden originarse grandes desigualdades. El desarrollo de legislaciones y de políticas públicas cobra, una importancia primordial”*

- 
- Los costos asociados al teletrabajo
  - Los costos de capacitación
  - Los costos de instalación de oficinas en casa
  - La resolución de problemas alrededor del software, hardware, licencias y otros recursos
  - Las incursiones y violaciones a la ley como de protección de datos
  - Los mecanismos de seguridad informática

# Enfermedades invisibles

Los teletrabajadores docentes, al carecer de normativas y programas que les permitan capacitarse en torno al teletrabajo, son susceptibles de adquirir enfermedades laborales relacionadas al teletrabajo por el uso prolongado de equipos de cómputo, por la desinformación que puedan tener para equipar e instalar una oficina y por la falta de formación para prevenir trastornos mentales y cansancio mental o estrés, Ramos Flores, A. (2007) en una investigación realizada en México respecto al uso de computadoras en el sector educativo establece los riesgos de trabajo documentados por el Instituto Mexicano del Seguro Social asociados a estos equipos, cita que de acuerdo a la UNESCO, los focos susceptibles de generar malestar psicológico y enfermedades físicas en los centros de trabajos (depresión, dolores de espalda, fatiga generalizada, etc.) son básicamente de dos tipos: el primero tiene relación con el mobiliario, especialmente sillas y mesas de computadora; y el segundo tiene que ver con el medio ambiental, como ventilación e iluminación, así como los metros cuadrados disponibles por trabajador.

- En su investigación señala: *“Fuentes médicas explican que el ojo es un órgano que se adapta al entorno. Frente a un monitor se le fuerza a enfocar a una distancia próxima, y así se le convierte poco a poco en miope, según el mismo autor, se incrementará en un 50’% la incidencia de la miopía principalmente entre la juventud sin hacer a un lado a la demás población, pasando del 22% actual al 33% en el 2020.*

*En la mayor parte de los casos, la postura que adoptan los usuarios de equipo de cómputo conduce a la aparición de males prematuros que representan, en general, el 75% de las lesiones ergonómicas y son la primera causa de incapacidad registrada en el Instituto Mexicano de Seguro Social: cefaleas, dolores de espalda, molestias cervicales, lumbalgias, agarrotamientos musculares... los esfuerzos de mano, muñeca, codo y hombro traen consigo tendinitis, tenosinovitis, etc., a consecuencia de movimientos rápidos, forzados y repetidos que inflaman las articulaciones. Denominado "Síndrome de Tensión Repetitiva" y herencia de los adelantos tecnológicos, conforma un cuadro clínico estrechamente ligado al manejo de videoterminales.*



- *Se estima que algunos profesionales ejecutan a diario frente al ordenador entre 12,000 y 35,000 movimientos de cabeza y ojos, de 4,000 a 17,000 reacciones de las pupilas y unas 30,000 pulsaciones del teclado. No es de extrañarse, pues que quienes trabajen con computadoras, se quejen de un sinfín de molestias”*
- Rubbini, N. I. (2012) opina en el mismo sentido al señalar que el teletrabajador se expone riesgos para su salud física y mental, perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, originados en la fatiga mental; sensación de aislamiento, incertidumbre en la actuación, alteración de la percepción del tiempo, fatiga patológica (física y/o intelectual), desequilibrios y conductas alteradas, tanto a nivel socio-afectivo como cognitivo, estrés, entre otros. Otros factores como mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, con implicaciones en un mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc. Que pueden provocar: sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño, tensión y dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos, etc. Tecnoestrés, el que puede manifestarse como tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadición y provoca: disminución del rendimiento, problemas de sueño, insomnio,

- A su vez Del Río Martínez, J., & González Videgraray, M. (2007) señalan que:
- *“largas jornadas frente a una computadora tienen consecuencias nocivas para la vista y el sistema músculo-esquelético, entre otras. Los daños derivados de ello tienen altos costos para la salud individual y la economía de las organizaciones. Por consiguiente resulta indispensable trabajar aspectos de ergonomía y usabilidad que prevengan o mitiguen el deterioro físico asociado al uso de medios electrónicos en el trabajo, estudio y esparcimiento.*
- *Se encontraron evidencias claras de que tanto el síndrome de la vista cansada (SVC) como los trastornos músculo esqueléticos (TME) están vinculados al uso intensivo del monitor de la computadora, y los trastornos son propiciados o agravados por factores ambientales (problemas de iluminación, ventilación, temperatura y contaminantes); el diseño, ubicación y uso incorrecto de mobiliario y equipo; el software mal diseñado; así como aspectos psicosociales e individuales. Aunque el desarrollo tecnológico de los monitores, el uso de computadoras portátiles y la aplicación de los resultados de diversos estudios ergonómicos tienden a disminuir los riesgos en la salud, es evidente que todavía se requiere más atención a estos problemas.*
- *Los usuarios, empleadores, legisladores, autoridades en materia de trabajo, diseñadores de equipo, mobiliario y software, arquitectos, ingenieros y médicos en general, deben tomar conciencia de estos problemas, de modo que puedan enfrentarlos simultáneamente desde varios ámbitos, para obtener resultados efectivos”.*

En el mismo sentido se pronuncian Chun, S.; Macías, E.; Mendoza, G.; Rodríguez, C. (2017), al realizar un estudio sobre estos aspectos de teletrabajo en una institución de educación superior, al señalar que: *“ un adecuado diseño de las instalaciones (oficina, climatización, iluminación, y acondicionamiento acústico), una correcta selección del equipamiento que se compra (sillas, mesas de trabajo, equipos informáticos, entre otros) y una correcta organización en las tareas permitirá prevenir una buena parte de las molestias de tipo postural, condiciones ambientales correctas y problemas de naturaleza psicosocial. Finalmente, todas las acciones antes mencionadas pueden resultar ineficaces si se deja de lado la necesaria labor de formación e información de los trabajadores”*.

- La ausencia de normativas de teletrabajo en las Universidades y demás instituciones que ofertan educación a distancia y que por lo tanto contratan teletrabajadores docentes, provoca que se violen derechos básicos que trabajadores presenciales sí disfrutaban, a decir de Téllez (2007), según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), algunos de los rubros que deben regularse en materia de teletrabajo son los siguientes:
  - Regímenes de prestaciones sociales (obras sociales, jubilación, etcétera).
  - Retribuciones según una referencia horaria determinada.
  - Reuniones periódicas grupales entre la empresa y los trabajadores.
  - Protección de datos y responsabilidades.
  - Participación en actividades sindicales.
  - Capacitación permanente.
  - Participación en la introducción de nuevas tecnologías e innovaciones en la empresa.
- Por lo señalado en este apartado, como se puede ver, son muchas las problemáticas en torno al desconocimiento y falta de reconocimiento tanto jurídico como de sus bondades, características, formas de aplicación y desarrollo del teletrabajo.

- La ausencia de norma implica una serie de problemáticas importantes, entre las que pueden mencionarse:
- Controversias derivadas de la definición de riesgos de trabajo
- Los mecanismos para medir las jornadas laborales
- los riesgos de trabajo que no se encuentran en el catálogo de riesgos de acuerdo a la ley laboral
- el costo del mantenimiento del equipo y los gastos de conexión, además de la obligación de proporcionar los insumos
- la disposición de tiempo en una jornada determinada de manera esporádica
- La discriminación en el salario y posibilidades de ascenso y capacitación
- El reconocimiento a figuras sindicales en esta modalidad

- La inseguridad jurídica a que se sujetan las empresas e instituciones cuando implementan el teletrabajo
- La falta de verificación de los lugares o locales donde se presta el servicio para que cumplan con las condiciones mínimas de seguridad y comodidad
- Las normativas aplicables al teletrabajo transfronterizo
- Las políticas públicas para su implementación en los sectores público y privado.
- La indecisión de empresas e instituciones de aplicar el teletrabajo y con ello sus ventajas debido a la ausencia de norma
- La definición de quien debe llevar un registro de teletrabajadores
- La ausencia de estudios necesarios para determinar los perfiles idóneos de teletrabajadores
- Freno en el desarrollo de las modalidades educativas virtuales y debido a los posibles vacíos jurídicos en el aspecto contractual laboral y académico-administrativo en torno a la labor del docente que presta sus servicios profesionales en estos sistemas

# Los sistemas de EaD

- A decir de Bosco Hernández & Barrón Soto (2008) en la revisión histórica de la educación a distancia en México, se advierte que comparte el desarrollo y objetivos de la misma educación convencional, en todos los niveles educativos, incluso infraestructura y sistemas de regulación y administración escolares, esto es, su desarrollo no ha estado aislado de la influencia de sistemas tradicionales.

# Crecimiento de la EaD

La EaD se hace de una importante presencia en todo el territorio nacional y en todos los sistemas educativos es imprescindible la contratación de Teletrabajadores, de manera particular Teledocentes,

Las Universidades listadas en el ECOESAD no consideran el teletrabajo como un aspecto normado y sus funciones se regulan con las mismas normativas creadas en el sistema de educación presencial pero adaptadas en lo que les es necesario.

En algunos casos, sobre todo las Universidades privadas contratan teletrabajadores docentes bajo el esquema de servicios profesionales y así evitan caer en contradicciones jurídicas con la ley laboral actual en aspectos como la seguridad social o la medición de jornadas laborales.



# Perfiles de docentes en la EaD


Olea Deserti & Pérez Vizuet (2005, p. 9) cuentan la experiencia en el 2002 de que en el Instituto Politécnico Nacional, al ofertar modalidades educativas a distancia tuvieron la necesidad de cambiar facilitadores-tutores varias ocasiones debido a las imprecisiones del perfil y no exigir que se cubrieran ciertas características de los docentes, esto nos indica que la teledocencia o los docentes de educación a distancia requieren cualidades adicionales o diversas a los docentes de sistemas escolarizados, y que estas al no ser explícitas pueden ser omisas tanto por las instituciones como por los docentes mismos, esto con consecuencias como ofrecer servicios educativos con menor calidad, docentes que experimentan frustraciones a pesar de su formación y aprender en el camino a establecer perfiles sin lograr una sistematización ni promover formación de teledocentes.

# Supuestos en torno al teletrabajo

- Toda persona puede teletrabajar... Capacitándose
- No todos rinden igual, incluso frente a la misma norma, pero en los sistemas de educación a distancia es mayor la diferencia, muchas instituciones no cuentan con mecanismos de fiscalización o de seguimiento, ayuda, auxilio o acompañamiento docente.
- No toda persona tiene el gusto y/o la capacidad para teletrabajar
- El teletrabajo no debe improvisarse, debe seguir un plan piloto para implementarlo, esto incluye el diseño de la inducción para teletrabajadores nuevos

# El teletrabajo en la educación a distancia

No basta con incorporar los elementos de distancia, tecnologías y lugar distinto al local de la empresa, el ser teletrabajador requiere también un perfil específico, habilidades particulares que no puede darse por descontado que todo trabajador tiene o puede desarrollar, incluso existen aspectos personales como la disposición, sociales como el apoyo familiar o psicológicos como la frustración al aislamiento, que determinan que un teletrabajador no tenga el rendimiento esperado, de ahí que no toda persona pueda ser Teletrabajador aunque sea un excelente trabajador en determinado giro.




Así que para ser teletrabajador se requieren además del dominio disciplinar que del trabajo se trate, otras condiciones necesarias, tales como el manejo de TICs, capacitación adicional tanto para laborar en esta modalidad como cuestiones de seguridad social, así lo han realizado instituciones que han implementado teletrabajo como la UNED (*Requisitos para Teletrabajar*, 2017);

también señaladas por el Ministerio de Tecnologías de de la Información y Comunicación de Colombia ("Cinco preguntas para saber si el teletrabajo es para usted - MINTIC - Vive Digital", 2013) respecto al perfil para ser teletrabajador, establece que no todos pueden teletrabajar y a través de algunas preguntas les orienta para pensar acerca de perfiles idóneos, cuestiona si el teletrabajador cuenta con el apoyo de su familia, si ha mostrado o podría mostrar tendencias depresivas, la capacidad de adaptación a los cambios y sus habilidades de autonomía, gestión del tiempo y las habilidades comunicativas. Esto permite inferir un supuesto que en la práctica ha permitido seleccionar entre candidatos teletrabajadores a aquellos que tienen una alta probabilidad de éxito en esta modalidad y a quienes esta forma de trabajo les acarrearía ciertos problemas como estrés, desánimo, desorganización o frustración.

# Competencias profesionales de teledocentes

La Organización Internacional del Trabajo –OIT- ha definido el concepto de "Competencia Profesional" como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello (Hawes, G., & Corvalán, O., 2005).



Como se ha visto, el docente a distancia también se configura como teletrabajo y este reconocimiento no se incorpora dentro de las normativas institucionales y por lo general no se conciben programas para formar y capacitar al teletrabajador docente, esto reviste un problema por muchas razones, algunas son:

El sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica con presencia en todo el territorio nacional ha establecido para sus cursos a distancia un acuerdo que promueve la organización de esta modalidad educativa, este representa un esfuerzo que considera las particularidades del aprendizaje a distancia y lo que se espera del docente, este marco legal lleva por nombre “*Normativo para la Educación a Distancia*” (2007) y establece:




- a) *Guiar, revisar, evaluar y retroalimentar por escrito diariamente, durante todo el tiempo que dura el curso, el trabajo de sus estudiantes.*
- b) *Diseñar o colaborar en el diseño de los materiales adecuados para ser estudiados a distancia.*
- c) *Aplicar los principios establecidos en el Modelo Educativo para el Siglo XXI en el diseño de su actividad educativa en Educación a Distancia.*
- d) *Organizar y presidir foros de discusión y chats académicos durante la impartición de un curso.*
- e) *Contestar las dudas de los estudiantes que recibe por e-mail en un máximo de dos días hábiles.*
- f) *Actualizar sus conocimientos sobre fuentes alternativas de información “en línea”, para enviar a los estudiantes que lo requieran.*
- g) *Revisar los trabajos de cada uno de sus estudiantes, corregirlos, anotar lo pertinente y dictaminar sobre ellos (revisión de las experiencias de aprendizaje).*
- h) *Aplicar exámenes y retroalimentar a partir de los resultados, así como aplicar coevaluaciones (en su caso).*
- i) *Idear e implementar opciones para los estilos de aprendizaje de sus diferentes estudiantes.*
- j) *Estar actualizado en su(s) asignatura(s) y en cualquier tema de la(s) misma(s) con el fin de solucionar, de inmediato, cualquier duda de los estudiantes.*

- *k) Operar eficientemente los motores de búsqueda y enseñar a usarlos*
- *l) Tener alta capacidad para comunicarse por escrito, con claridad y precisión, con sus estudiantes.*
- *m) Establecer una relación personalizada con sus estudiantes y conocer su personalidad a través de la comunicación por e-mail, foro y chat.*
- *n) Diseñar actividades remediales para estudiantes con dificultades en su avance académico.*
- *o) Operar eficientemente los recursos computacionales (e-mail, foro, chat, teleconferencia, Internet y software específico para su asignatura y las presentaciones en computadora).*
- *p) Diseñar actividades para trabajo colaborativo.*
- *q) Orientar a los estudiantes en hábitos de estudio eficiente.*
- *r) Evaluar, presencialmente en exámenes a sus estudiantes, si así lo exige el modelo de su instituto.*
- 
- Una de innovaciones declaradas en esta normativa es el reconocimiento explícito que las actividades a distancia exigen mayor dedicación y tiempo por parte de los docentes según lo establece el Procedimiento Académico Administrativo de Educación a Distancia del Instituto Tecnológico Superior de Arandas (2007: p 9):

- “Carga Académica. Puesto que las actividades del profesor en Educación a Distancia requieren una inversión de tiempo significativamente mayor que en el sistema escolarizado, se recomienda:
- a) Los grupos en el sistema de Educación a Distancia no pueden ser mayores a 25 estudiantes.
- b) Es conveniente que un mismo profesor sólo imparta un máximo de tres asignaturas en el Sistema de Educación a Distancia.
- c) El número de horas “frente a grupo” por asignatura que se asignan en Educación a Distancia es el mismo que se asigna en Educación Escolarizada.
- También da cuenta de mecanismos de control y seguimiento para la actividad del docente, establecido como: “Control administrativo del trabajo de los profesores en el Sistema de Educación a Distancia”. Estos son:
  - a) Número y tiempo de accesos del profesor.
  - b) Verificación de acceso diario.
  - c) Accesos a las herramientas y tiempo de trabajo.
  - d) Tiempo total de interacción con la plataforma.
  - e) Atención a correos electrónicos (número de recibidos – número de respondidos)
- Como se observa, esta normativa detalla con precisión tareas que son ideales en los sistemas de educación a distancia y enumera algunos de los rasgos básicos de los docentes que trabajan en esta modalidad, lo que permite considerar de mejor manera tanto para el docente como para la institución, políticas para la contratación y formación docente.

# base en UNESCO (1993: 68-69) que pueden señalarse como propias de la teledocencia:

- a. "Posea una personalidad equilibrada, base fundamental de su estilo docente;
- b. Pueda comunicarse o interrelacionarse con facilidad, tanto en forma presencial (con individuos y grupos), como por teléfono y por escrito;
- c. Tenga cierto dominio de una asignatura, ciencia o especialidad en su perspectiva teórica, en su aplicación práctica o en ambas,
- d. Haya tenido experiencia docente o desee adquirirla, como recurso humano que puede ayudar, en su propio medio al estudiante a distancia.
- e. Brinde ayuda al alumno en métodos, técnicas o mecanismos para facilitar su proceso de aprendizaje y la transferencia de lo aprendido en su entorno social;
- f. Le guste trabajar con los estudiantes en una situación diferente a la transmisión de información o ejercicio de la autoridad o del poder;
- g. Adquiera una comprensión suficiente de lo que significa e implica la educación a distancia, como método de enseñanza, como tecnología educativa, como sustituto o complemento de la educación presencial;
- h. Conozca la filosofía y objetivos que persigue la institución en la que entra a formar parte, para que su obra sea coherente con ellos;
- i. Entienda y haga realidad las funciones inherentes a su nuevo rol, de suerte que evite ser aquel profesor tradicional (algunas de cuyas conductas rechazamos) vestido con una "piel diferente".
- j. Se capacite para llevar a cabo aquellas funciones, que sin demeritar su experiencia o años de servicio, no ha llevado a la práctica porque no las requería el tipo de educación que brindaba;
- k. Se interese por conocer las características del estudiante al que va a asesorar;
- l. Esté dispuesto a dar y recibir retro-alimentación (feedback)".



En el análisis de las normativas ya presentadas en otros capítulos de esta tesis es notorio que la mayoría de las economías latinoamericanas de mayor importancia disponen de normativas y/o políticas públicas en torno al teletrabajo, sin embargo incluso en estos países esta modalidad laboral aún no se especializa de tal manera que detalle con precisión las diferencias particulares de las profesiones que más recurren al teletrabajo, es decir, se considera al teletrabajo como una figura general pero no se hacen señalamientos para un teletrabajador gerente o para un teletrabajador contador o administrador de recursos humanos o para el caso que nos interesa, de un teletrabajador docente.

# Supuestos de la función del docente teletrabajador (teledocente) pendientes de regulación jurídica en México


- Los mecanismos para la supervisión docente, la rendición de cuentas y la cultura laboral para el ejercicio de jerarquías académicas con docentes que no se encuentran físicamente cerca del supervisor. Aspectos como superar el modelo de la cultura de que el trabajador solo produce bajo supervisión directa del empleador y las políticas alrededor de esta organización, los modos de verificación del cumplimiento docente son escasas y en ciertas ocasiones no existen y se verifican a través de los estudiantes, más no se crean políticas de supervisión propias para esta modalidad o bien simplemente se omite esta situación. La evidencia de esto consiste en revisar las normativas específicas de los sistemas de EaD, ya que, como se mostrará más adelante en este capítulo, por lo general las instituciones educativas en sus normativas adoptan los criterios de revisión existentes para las modalidades presenciales y en muchos casos se omite o se improvisa el aspecto de revisión.

- La incongruencia o falta de criterios para medir el rendimiento y desgaste del docente, cuando se entrevistó a teledocentes estos afirmaron que a decir de autoridades y colegas de sistemas presenciales se juzgaba que el desgaste y el tiempo invertido en atender un grupo de estudiantes en EaD era menor que en un grupo semejante pero en sistema presencial, lo cual no consideran del todo correcto. Al igual que el punto anterior, las normativas instituciones para quienes ofertan EaD no consideran este aspecto.


- Los perfiles idóneos para el ejercicio de la función docente, dado que un teledocente (docente que teletrabaja) requiere un perfil distinto al del docente que labora en un sistema de educación presencial, desde cuestiones de trabajo por objetivos, habilidades en manejo de tecnologías, trabajo en aislamiento, herramientas para mejorar la interacción con los estudiantes vía TICs, etc. Una cuestión básica para demostrar esto consiste simplemente en considerar que el Teletrabajo si bien en algunas regiones latinoamericanas tiene casi veinte años de afianzamiento y evolución, no ha sido así para toda la región, México aún no lo considera y aún son pocas las profesiones para las cuales existen perfiles definidos en torno al teletrabajo, en cuanto a la teledocencia, prácticamente es nula, solo se pudo localizar en México un estándar de competencia del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) relacionado al teletrabajo, denominado asesor de e-learning. Fuera de este, los perfiles docentes para quienes prestan sus servicios en modalidades a distancia no difieren en gran parte de los docentes de sistemas presenciales.




- Los sistemas de seguridad social y las normativas relacionadas al teletrabajo, esto particularmente en México, debido a que la normativa laboral no considera como riesgo de trabajo o enfermedad laboral el que ocurre en la casa del teledocente, porque no es in itinere, es decir, no ocurrió en el trayecto domicilio–empresa-domicilio ni en el local de la empresa o institución educativa, con todas las consecuencias que esto supone para demostrar un accidente de trabajo no consignado ni reconocido en la Ley Federal del Trabajo actual ni en los reglamentos particulares de las instituciones educativas. Esto puede verificarse consultando el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que es analizado en el capítulo de normativas de Teletrabajo en América Latina.




En el mismo aspecto de la Seguridad Social también es de considerarse la prevención de riesgos laborales, ya que la ergonomía y las medidas de seguridad para la correcta instalación de la oficina en casa, así como buenos hábitos son aspectos que al ser omitidos incrementan los riesgos de accidentes producto del desempeño laboral, la cultura laboral para el teletrabajo es pobre al considerar naciones donde el teletrabajo tiene un reconocimiento formal con respecto a aquellos en que no se ha normado.




Así en naciones como Argentina, Brasil, Costa Rica, Colombia y Perú, solo por mencionar algunas, se tienen clarificadas normas y procesos de capacitación para el teletrabajador, además de una serie de disposiciones y recomendaciones para que los teletrabajadores reciban capacitación para adecuar en su domicilio una oficina para el desarrollo de su trabajo, este no es un asunto menor, porque implica cumplir con buenas prácticas para considerar los espacios, el tipo de muebles adecuado, la posición, altura y cualidades de la mesa-escritorio, la iluminación, ventilación, ergonomía de muebles, etc.




En términos generales se establece que el patrón es el responsable de la capacitación y de la verificación de que el lugar de teletrabajo cumpla con las condiciones señaladas en la ley que cumplan con las normas de Seguridad Social y prevención de riesgos laborales, en cambio en el teletrabajador es responsable de aplicarlas en su totalidad, por ejemplo en Colombia se explicita mediante la Ley 1562 de 2012 y la sentencia C.337/2011,



En la República Argentina también se ha considerado este aspecto, se ha realizado el “Manual de buenas prácticas en Teletrabajo” por parte del Ministerio, Empleo y Seguridad Social de la República con colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, donde se expresa también que la capacitación en Seguridad Social corre bajo la responsabilidad del empleador y el cumplimiento a cargo del trabajador, además da recomendaciones puntuales para todo teletrabajador.



en cambio en Costa Rica se explicita en el documento “Referencias para desarrollar un Plan Piloto de Teletrabajo en el Sector Público” de agosto de 2008 asignando al equipo Coordinador del programa de Teletrabajo la labor de considerar la prevención y promoción de la salud ocupacional conforme lo establecido en la Constitución Política de la República y el Título VI de Código de Trabajo.



En España, la Universidad de Zaragoza en el documento titulado: “Programa piloto para la aplicación del Teletrabajo en la Universidad de Zaragoza” considera de manera puntual las recomendaciones básicas para la prevención de riesgos de trabajo, establece la obligatoriedad del empleador de capacitar a los teletrabajadores e ilustra recomendaciones en torno a los implementos de ventilación, iluminación, distancias, medidas y recomendaciones puntuales sobre los tiempos de actividad, receso, acomodo y características de mobiliario entre otras.

La no claridad o confusión en quien debe proveer el costo de los recursos tecnológicos indispensables para el desempeño de los servicios educativos, aspectos como: el software, el desarrollo de plataformas, los gastos de conectividad, la instalación de oficinas en casa, los gastos y costes de equipos tecnológicos. Al hacer revisión de las normas vigentes que regulan este aspecto en Universidades Mexicanas que ofertan EaD se observa que instituciones como la Universidad de Guadalajara, en su compendio de normativas, ("Normatividad universitaria | Universidad de Guadalajara", 2017), en la Universidad Nacional Autónoma de México, en su sitio de la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia (*Normativa de la CUAED*, 2017) y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente ITESM (2017) no se localizan criterios que establezcan o clarifiquen este punto, a diferencia de países como Argentina, Colombia o Perú, donde se enuncia a través de sus leyes nacionales a cargo de quien corren estos gastos, y que en el caso particular de México, la regla general es que ante la omisión de este aspecto, corre a cargo del teledocente, tanto el costo del equipo como los gastos de conectividad y la instauración de una oficina en casa. En los países ya mencionados sí se indica con claridad el criterio a utilizar, algunas como en Argentina corren a cargo del empleador, en cambio en otros países que reconocen el Teletrabajo dejan abierta la situación para ser resuelta por las partes implicadas o bien dividen los costos.



Aspectos de la actividad docente relacionados al modelo educativo como: mecanismos de evaluación, desarrollo de las actividades y diseños instruccionales, entre otros, sobre los cuales no existe garantía de su dominio por parte de docentes que han laborado en sistemas presenciales, además, por lo general los perfiles de contratación de los sistemas de EaD no establecen como requisitos. En las normativas de las Universidades de la región latinoamericana no se localizaron muchos casos donde las instituciones educativas determinaran perfiles específicos para teledocentes, los perfiles docentes con todas las actividades y desempeños que la labor implica, son omitidos por las universidades e instancias educativas gubernamentales. Una excepción al rasgo anterior es el de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, que cuenta con un reglamento dirigido a sus docentes, otras Universidades iberoamericanas disponen de reglamentos de teletrabajo, pero orientados a los trabajadores administrativos, estos casos se analizan más adelante.

## **Reglamentos que norman el Teletrabajo como actividad docente en diversas Universidades Iberoamericanas**

- **Universidad de Murcia**
- **La Universidad Estatal a Distancia (UNED), Costa Rica**
- **Universidad Miguel Hernandez (UMH) de Elche, España**
- **Universidad del Quindío, Colombia.**
- **Universidad Externado, de Bogotá, Colombia**
- **Universidad Autónoma de Barcelona**
- **Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED, España**

# Recomendaciones

- ESTABLECER PROGRAMAS DE INDUCCION AL TELETRABAJO
- ESTABLECER PROGRAMAS PILOTO DIRIGIDOS A TODA LA ACTIVIDAD TELETRABAJABLE
- La empresa o universidad debe dotar de los materiales indispensables al teledocente para el desempeño de su función, o establecer criterios claros en que esto tiene lugar.
- Se debe establecer con claridad el lugar o lugares donde se prestará el servicio, dejando la elección del mismo al teledocente pero con anuencia del patrón como condición necesaria para dar vigencia a los derechos sociales y de seguridad social, donde el patrón oriente y verifique las condiciones del lugar de prestación de servicios y que este cumpla con las mínimas condiciones de higiene, seguridad y comodidad para evitar riesgos de trabajo.
- Establecer acciones destinadas a minimizar los riesgos del aislamiento.
- Especificar los mecanismos de vigilancia y control, sobre todo del cumplimiento de las jornadas laborales y evitar las cargas excesivas de trabajo con el mismo salario, para la cual pueden establecerse comisiones mixtas para fijar criterios de valoración de actividades académicas ya sea por obra o por horas laboradas.
- Verificarse el derecho a la sindicalización y establecer mecanismos para fomentar la participación sindical de incluso los teletrabajadores transfronterizos.

- La sistematización de las buenas prácticas de la Seguridad Laboral y prevención de Riesgos de Trabajo para teledocentes.
- El diseño y aplicación de perfiles profesiográficos para identificar personas que pueden ser buenos candidatos para teletrabajar.
- La sistematización de programas para la formación de Teletrabajadores, en particular teledocentes, a cargo de las instituciones educativas empleadoras, que deben considerar mecanismos para la seguridad de la información y resguardo de datos, habilidades básicas para la reparación y mantenimiento de equipos y herramientas de trabajo.
- Definición de los elementos jurídicos que un contrato de teletrabajo debiera considerar para el empleo de teledocentes en México.
- Creación de programas para la formación de mandos medios y superiores de teletrabajo, es decir, responsables de la supervisión de teletrabajadores y teledocentes.
- El establecimiento de criterios de homogeneización para la medición del rendimiento académico de los teledocentes por parte de las Universidades.
- La certificación de competencias para el Teletrabajo, que en México puede proceder desde la instancia de CONOCER o bien desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aunque la certificación de competencias de un Teledocente puede partir desde las mismas Universidades.