



**Universidad Austral de Chile  
Facultad de Filosofía y Humanidades  
Instituto de Comunicación Social  
Escuela de Periodismo**

**Profesor Patrocinante:  
Luis Cárcamo Ulloa**

**"Competencias Comunicativas y Actitud hacia el Teletrabajo de Estudiantes de la Universidad Austral de Chile. Análisis Comparativo según Episteme y Género, en Estudiantes de las Facultades de Ciencias, y Filosofía y Humanidades."**

**Tesis de Grado para optar al  
Título de Periodista y al Grado de  
Licenciado en Comunicación Social.**

**OSCAR FRANCISCO MUÑOZ VILLEGAS  
VALDIVIA-CHILE**

**2007**

### **Mis más sinceros agradecimientos a:**

**Dios Uno y Trino:** Padre Creador, Nuestro Señor y Salvador Jesucristo y El Santísimo Espíritu Consolador.

**Nuestra Santísima Madre María:** La Purísima e Inmaculada Reina del Cielo, Medianera y Corredentora de la Humanidad.

**San José:** Castísimo y Dulce Esposo de María

**Ángeles;** arcángeles San Miguel, San Rafael y San Gabriel; a los serafines y en especial mi ángel custodio: todos cooperadores fidelísimos de Dios y guardianes de los hombres.

**Santos:** Josemaría Escrivá de Balaguer, Pío de Pietrelcina, Alberto Hurtado, Teresa de Jesús de los Andes, Faustina Kowalska, Catalina de Emmerich

**Nuestra Madre Iglesia:** Cuerpo Místico de Cristo: Una, Santa, Católica, Apostólica y Romana.

**El Papa:** Vicario de Nuestro Señor Jesucristo y Sucesor de Pedro, La Roca.

**El Opus Dei:** Obra de Dios; medio de santificación de los hombres y mujeres en medio del mundo a través de las labores y trabajos ordinarios de cada día.

**Sacerdotes:** Juan Lage Stahl, Monseñor Alejandro Jiménez, Monseñor Javier Echeverría, Monseñor Juan Barros, Domingo Arriagada Padilla, Isidoro Schwam, Elmar Boos, Francisco Javier Larraín, Raúl Williams Benavente, Luis Ignacio Serón, Yvo Brasseur, Tibaldo Zolezzi, Fernando Provoste.

**Mis padres Juan Bautista y Sonia:** por haberme dado la vida.

Gracias especiales para mi madre que con su labor abnegada siempre me ha acompañado y apoyado en todos los momentos más relevantes de mi vida, en los alegres y dolorosos; por entregarse con enorme sacrificio para pagarme los estudios universitarios y gastos médicos y haberme inculcado desde pequeño, con lectura de cuentos, la afición por las letras. Por cuidarme cuando era niño. Por haberme empezado a llevar y acompañar a Misa los domingos, cuando estaba enfermo.

Gracias a mi padre por darme el ejemplo de que a pesar de caerse, siempre uno debe levantarse y continuar la lucha como soldado, sin desesperarse y por haberme enseñado a rezar el Padrenuestro.

**Mis padres mayores y abuelitos Oscar y Tuti:** por ser mis padres con los cuales me he criado y compartido gran parte de mi existencia, quienes han inculcado en mi profundos valores y principios que rigen mi vida.

A mi abuelito Oscar por enseñarme con su propia vida el tesón de trabajo que incluso presentándose herido al campo de batalla -la sastrería- continúa realizándolo. Por enseñarme a dejar los problemas en manos de la Voluntad de Dios, de responder bien por mal, de amar a quienes no nos quieren y perdonar a nuestros adversarios, de ser generoso con el que sufre y tener paciencia ante la adversidad. Por haber ayudado económicamente, a mis padres, hermanos y yo, en momentos difíciles.

A mi abuelita Ruth o Tuti, que desde niño me ha enseñado ha ser disciplinado, responsable y ordenado en las cosas pequeñas y grandes de la vida. Por haberme inculcado un gran afán de superación. Por haberme cuidado desde niño, haberme enseñado a cocinar y a orar antes de dormir a mi ángel de la guarda.

### **Mis amigos:**

Juan Vío Vargas por ser un gran bastión en mi vida cristiana, por haberme atraído a la Obra y contribuido a ser fiel a Cristo y Su Iglesia. Ex compañero de curso y correligionario en doctrinas sobre la sociedad civil y el servicio público,

Juan Pablo Fuenzalida por ser mi compañero en la Obra y en el Movimiento Gremial Austral -MGA- y correligionario del gremialismo y servicio público.

Miguel Ángel Calisto, Cristián Aguilar por ser baluartes del humanismo cristiano dentro de la DCU.

Gonzalo Rojas Sánchez por haber sido mi maestro y director en la práctica que realicé en Revista Realidad, por defender sin atisbos la Doctrina de la Iglesia, por haberme ayudado muchas veces con recomendaciones y consejos. Por sus apasionantes clases sobre historia y

filosofía política, mundial y de Chile, además de las clases de oratoria, realizadas con esmero, generosidad y entusiasmo para hacer florecer profesionales al servicio de nuestra Patria. Por recomendarme para el -MGEC- Máster en Gestión de Empresas de Comunicación.

Marco Antonio Navarro y José Miguel Armendáriz por sus consejos y recomendaciones espirituales y académico-profesionales.

Alejandro Navas; por aconsejar, recomendar y darme ánimo para la postulación al MGEC.

Yurko Scepanovic, Alejandro Paredes, Cristián Barría por compartir varios momentos de esparcimiento escuchando música de Elvis Presley, The Beatles, Tom Jones, Frank Sinatra entre otros y grats conversaciones de política e historia.

A Carlos Isler, por su constante apostolado - que junto a Juan Vío al final terminaron acercándose a la Obra- por su ejemplo y constancia en temas académicos y espirituales.

Pam, por su nobleza, confianza, comprensión y paciencia. Por compartir gratos momentos y por ayudarme a ordenar los datos de la encuesta de la Tesis.

#### **Mis profesores:**

Luis Cárcamo Ulloa, por haber aceptado ser su alumno tesista en momentos difíciles. Por su

paciencia, buena voluntad y velocidad con que me ha acompañado en el proceso de realización de la tesis. Por haberme aconsejado muchas veces desde Barcelona respecto a temas académicos por medio del MSN. Por su tolerancia y respeto, a pesar de pensar diferente. Por recomendar y ayudarme en la postulación al MGEC.

Luis Romo Kröeger, por todo lo enseñado, por su confianza, por su paciencia y tiempo dedicado a resolver problemas de estadística y metodología de la investigación.

Rodrigo Browne, por su tolerancia a pesar de las diferencias de pensamiento, por lo aprendido cuando era su ayudante. Además por recomendarme en la postulación al MGEC.

Julio Carvajal, por ayudarme a buscar financiamiento alternativo para el Máster en Gestión de Empresas de Comunicación.

Marcelo Arancibia, Paulo Contreras, por haber sido mis profesores informantes; contribuido al perfeccionamiento de la tesis y haber acelerado amablemente el proceso de revisión de la misma.

Liliana Larrañaga por ayudarme al igual que mi profesor patrocinante y Marcelo Arancibia a revisar y perfeccionar el cuestionario que sirvió como herramienta para encuestar a la muestra de estudiantes.

# ÍNDICE

Agradecimientos.....	s/n
Índice (contenidos).....	1
Índice (gráficos).....	5
Introducción a Tesis.....	12

## **Capítulo I: Antecedentes Generales, Marco Teórico y Palabras Claves**

1.1 Introducción a la Sociedad de la Información y el Teletrabajo.....	15
1.2 Definiciones de Teletrabajo y sus Modalidades de Ejecución en la Sociedad de la Información.....	21
1.2.1 Aproximándonos a un Concepto de Teletrabajo.....	24
1.2.2 Modalidades de Ejecución de Teletrabajo.....	26
1.2.2.1 Teletrabajo desde el Hogar.....	26
1.2.2.1.1 Teletrabajadores Empleados.....	26
1.2.2.1.2 Autoempleados o “Freelance”.....	27
1.2.2.2 Teletrabajo en Oficinas Remotas.....	27
1.2.2.2.1 Centros de Recursos Compartidos.....	27
1.2.2.2.2 Telecentros u Oficinas Satélites.....	28
i) Telecottages.....	28
ii) Televillages.....	28
iii) Teletrabajo Móvil.....	29

iv) Intranets, Telered de Pymes y de Grandes Empresas.....	29
1.3 La Dinámica Espacial del Empleo en la Economía de la Comunicación.....	29
1.4 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) e Implicancias en la Sociedad.....	31
1.5 Diferencias de Género y Teletrabajo.....	36
1.6 Las Epistemes como Determinantes Actitudinales para el Teletrabajo.....	43
1.7 La Educación Superior como Detonante del Teletrabajo.....	45
1.7.1 Educación Superior, Género y Episteme.....	45
1.7.2 Educación Superior y aproximación hacia un Concepto de Competencias.....	46
1.8 La Autoimagen y Autoevaluación de las Competencias.....	48
1.9 Hacia una Actitud Proactiva para el Teletrabajo.....	49
1.9.1 Escépticos, Optimistas y Desasosegados.....	51
1.10 Comunicación: Un Factor Crítico para Teletrabajar.....	52
1.10.1 La Importancia de las Competencias Comunicativas en Espacios de Teletrabajo.....	52
1.12 Limitaciones del Teletrabajo.....	57

## **Capítulo II: Marco Metodológico.**

2.1 Pregunta Principal.....	60
2.2 Preguntas Complementarias.....	60
2.3 Definición del Área Problema.....	60

2.4 Idea de Investigación.....	61
2.5 Hipótesis.....	61
2.6 Objetivos.....	62
2.7 Justificación de la Investigación.....	63
2.7.1 Utilidad Metodológica.....	63
2.7.2 Valor Teórico.....	63
2.7.3 Implicaciones Prácticas.....	64
2.7.4 Relevancia Social.....	64
2.8 Alcances de la Tesis.....	65
2.8.1 Investigación No Experimental o Ex - Post Factum.....	65
2.9 Descripción del Proyecto y Procedimientos Metodológicos.....	66
2.9.1 Muestra.....	66
2.9.2 Instrumento de Recolección de Datos.....	67

### **Capítulo III: Análisis de Resultados Obtenidos.**

3.1 Distribución de Frecuencias según Edad.....	70
3.2 Distribución de Frecuencias según Género.....	72
3.3 Distribución de Frecuencias según Episteme.....	74
3.4 Comunicación Familiar y Teletrabajo.....	77
3.5 Comunicación Organizacional y Teletrabajo.....	82
3.6 Auto-Comunicación y Teletrabajo.....	86
3.7 Eco-Comunicación y Teletrabajo.....	91

3.8 Competencias del ámbito del Saber para el Teletrabajo.....	94
3.8.1 Competencias Técnicas.....	94
3.8.2 Competencias Personales.....	99
3.9 Competencias del ámbito del Saber Hacer para el Teletrabajo.....	103
3.10 Competencias del ámbito del Saber Comunicar-Transferir hacia el Teletrabajo.....	107
3.11 Sugerencias y Opiniones realizadas en Pregunta Abierta respecto al Teletrabajo y la Investigación Realizada.....	113

## **Conclusiones**

4.1 Conclusiones Generales.....	117
4.1.1 Conclusiones respecto a la Actitud hacia el Teletrabajo.....	117
4.1.2 Conclusiones respecto a las Competencias comunicativas para el Teletrabajo.....	119
4.1 Conclusiones Finales.....	120
4.2 Conclusiones Globales.....	122
4.3 Limitaciones y Proyecciones.....	124

## **Bibliografía**

Bibliografía.....	126
-------------------	-----

## **Anexos**

Cuestionario.....	133
Usos del Mundo de las Nuevas Tecnologías.....	138

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS y TABLAS**

### **Capítulo III: Análisis de Resultados Obtenidos**

3.1 Distribución según Edad.....	71
3.1.1 a Tabla de Distribución de Frecuencias según Edad de Estudiantes.....	71
3.1.1 b Gráfico De Frecuencias según Edad.....	72
3.2 Distribución según Género.....	72
3.2.1 a Tabla de Distribución de Frecuencias según Género.....	72
3.2.1 b Gráfico De Frecuencias según Género.....	73
3.3 Distribución según Episteme.....	74
3.3.1 a Tabla de Distribución de Frecuencias según Episteme por Carrera.....	74
3.3.1 b Gráfico De Frecuencias según Episteme por Carrera.....	74
3.3.2 a Tabla de Distribución de Frecuencias según Episteme por Facultad.....	75
3.3.2 b Gráfico De Frecuencias según Episteme por Facultad.....	75
3.4 Ítem 1: Comunicación y Teletrabajo.....	77
3.4.1.1 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitancia en la	



Comunicación Familiar según Episteme.....	77
3.4.1.1a Estadísticos de Grupo de muestras independientes según Episteme....	77
A. Tabla de Comparación de Medias según Episteme.....	78
3.4.1.1b Prueba T Student de Grupo de Muestras Independientes según Episteme.....	79
3.4.1.2 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitancia en la Comunicación Familiar según Género.....	80
3.4.1.2 a Estadísticos de Grupos Independientes según Género.....	80
3.4.1.2 b Prueba T Student de Grupos Independientes según Género.....	80
3.5 Ítem 2: Comunicación Organizacional y Teletrabajo.....	82
3.5.2.1 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitancia en la Comunicación Organizacional según Episteme.....	82
3.5.2.1 a Estadísticos de Grupos independientes según Episteme.....	82
3.5.2.1 b Prueba T Student de Grupo de Muestras Independientes según Episteme.....	83
3.5.2.2 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitancia en la Comunicación Organizacional según Género.....	84
3.5.2.2 a Estadísticos de Grupo de Muestras Independientes según Género.....	84
3.5.2.2 b Prueba T de Student de Grupos Independientes según Género.....	85

3.6 Ítem 3: Auto - Comunicación y Teletrabajo.....	86
3.6.3.1 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitancia en la Auto-Comunicación según Episteme.....	86
3.6.3.1a Estadísticos de Grupo de Muestras Independientes según Episteme.....	86
A. Gráfico de Comparación de Medias según Episteme.....	87
3.6.3.1b Prueba T Student de Grupos Independientes según Episteme.....	88
3.6.3.2 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitancia en la Auto-Comunicación según Género.....	89
3.6.3.2 a Estadísticos de Grupos Independientes según Género.....	89
3.6.3.2 b Prueba T Student a Grupos Independientes según Género.....	90
3.7 Ítem 4: Eco - Comunicación y Teletrabajo.....	91
3.7.4.1 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitancia en la Eco -Comunicación según Episteme.....	91
3.7.4.1 a Estadísticos de Grupos Independientes según Episteme.....	91
3.7.4.1 b Prueba T Student a Grupos Independientes según Episteme....	92
3.7.4.2 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitancia en la Eco - Comunicación según Género.....	92
3.7.4.2 a Estadísticos de Grupos Independientes según Género.....	93

3.7.4.2 b Prueba T de Student de Grupos Independientes según Género...	94
3.8 Ítem 5: Competencias del Ámbito del Saber para el Teletrabajo.....	94
3.8.5.1 Competencias Técnicas.....	94
3.8.5.1.1 Competencias Técnicas hacia el Teletrabajo respecto según Episteme.....	94
3.8.5.1.1 a Estadísticos de Grupos Independientes según Episteme.....	95
A. Tabla de Comparación de Medias según Epistemes sobre “Tener Buena Expresión Oral y Escrita”.....	96
3.8.5.1.1 b Prueba T Student de Grupos Independientes según Episteme.....	96
3.8.5.1.2 Competencias Técnicas Requeridas Para Teletrabajar según Género.....	97
3.8.5.1.2 a Estadísticos de Grupos Independientes según Género.....	97
A. Tabla de Comparación de Medias según Género “Saber Comunicarse por Videoconferencia”.....	98
B. 3.8.5.1.2 b Prueba T de Student Grupos Independientes según Género.....	98
3.8.5.2 Competencias Personales.....	99

3.8.5.2.1 Competencias Personales hacia el Teletrabajo respecto según Episteme.....	99
3.8.5.2.1 a Estadísticos de Grupos independientes según Episteme.....	99
3.8.5.2.1 b Prueba T Student Grupos Independientes según Episteme.....	100
3.8.5.2.2 a Estadísticos de Grupos Independientes según Género.....	101
A. Tabla de Comparación de Medias según Género “Tener Interés por Aprender a Usar Nuevas Tecnologías”.....	102
3.8.5.2.2 b Prueba T Student Grupos Independientes según Género.....	102
3.9 Ítem 6: Competencias del Ámbito del Saber Hacer para el Teletrabajo.....	103
3.9.6.1 Competencias del Saber Hacer Requeridas para Teletrabajar según Episteme.....	103
3.9.6.1 a Estadísticos de Grupos Independientes según Episteme.....	103
3.9.6.1 b Prueba T Student Grupos Independientes según Episteme.....	104
3.9.6.2 Competencias del Saber Hacer Requeridas para Teletrabajar según Género.....	105
3.9.6.2 a Estadísticos de Grupos Independientes según Género.....	105
3.9.6.2 b Prueba T de Student Grupos Independientes según Género.....	106

3.10 Ítem 7: Competencias del Ámbito del Saber Comunicar -Transferir hacia el Teletrabajo.....	107
3.10. 7.1 Competencias del Saber Comunicar Transferir Requeridas para Teletrabajar según Episteme.....	107
3.10. 7.1 a Estadísticos de Grupos Independientes según Episteme.....	107
A. Tabla de Comparación de Medias según Epistemes “Saber Comunicar Persuadir (vender) Resultados.....	108
3.10.7.1b Prueba T de Student Grupos Independientes según Episteme.....	109
3.10. 7.2 Competencias del Saber Comunicar Transferir Requeridas para Teletrabajar según Género.....	111
3.10.7.2 a Estadísticos de Grupos Independientes según Género.....	111
A. Tabla de Comparación de Medias según Episteme “Trabajar Cooperativamente a Través de la Red”.....	112
B. Tabla de Comparación de Medias según Género “Mantener Relaciones con otras Organizaciones y Teletrabajadores/as”	112
C. Tabla de Comparación de Medias según Género “Darle Importancia al Marketing Comunicacional.....	113
3.10.7.2 b Prueba T de Student de Grupos Independientes según Género.....	114

3.11	Ítem 8. Sugerencias y opiniones realizadas en pregunta abierta respecto al Teletrabajo y la investigación realizada.....	115
3.11.8.1	Tabla de Distribución de Frecuencias Porcentuales Total Gráfico de distribución de Frecuencias Total Porcentual.....	114
3.11.8.2	Gráfico de Distribución de Frecuencia Total Porcentual.....	116

## **Anexos**

-	Mapa de los Usos del mundo de las Nuevas Tecnologías.....	140
---	---	-----

## INTRODUCCIÓN

La tesis de investigación denominada *“Competencias Comunicativas y Actitud hacia el Teletrabajo de Estudiantes de la Universidad Austral de Chile. Análisis Comparativos de Género y Episteme, en estudiantes de las Facultades de Ciencias, y Filosofía y Humanidades”*, tiene como objetivo analizar las actitudes y competencias comunicativas hacia el teletrabajo de Estudiantes de Educación Superior según género y episteme, específicamente en la/os estudiantes de primer año de las carreras humanistas de Periodismo y Pedagogía en Lenguaje y Comunicación pertenecientes a la Facultad de Filosofía y Humanidades, y por otro lado a la/os estudiantes de primer año de las carreras naturalistas de Bioquímica y Biología Marina pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la UACH (Universidad Austral de Chile)

En el capítulo primero se presenta una introducción a la Sociedad de la Información y los cambios que en ella se llevan a cabo a raíz del continuo avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´s), que afecta a todos los campos sociales, donde se encontrará desde luego el mundo del trabajo, en especial el trabajo a distancia o teletrabajo. Desde esta perspectiva se adentrará en la revisión y aproximación hacia algunos conceptos y tipos de teletrabajo y sus aplicaciones actuales.

Dentro de este contexto se hará referencia a la Educación Superior respecto a con qué competencias se encuentran sus estudiantes y la actitud de aquellos hacia el uso de las nuevas tecnologías en un futuro mundo laboral, que será analizado comparativamente entre género y episteme (humanistas v/s naturalistas)

Luego habrá una aproximación a algunas definiciones sobre el Teletrabajo y

sus modalidades de Ejecución en la Sociedad de la Información. Además se realizará una somera revisión sobre el teletrabajo como dinámica espacial del empleo en la economía de la comunicación, como también sobre las implicancias de las TIC`s en la Sociedad de la Información.

Después se continuará con las diferencias que ocurren u ocurrirían según Género y el Teletrabajo. En este punto además se tratará de dar una definición aproximada de género.

Más adelante se examinará el tema de las epistemes como determinantes actitudinales para teletrabajar, donde las epistemes serán equivalentes a humanistas v/s naturalistas, como plantea Mitcham (1989) y Toledo y Comba (2002).

Una vez revisados bibliográficamente los aspectos de género y episteme, habrá un acercamiento hacia una relación de estos puntos con la Educación Superior.

Después se realizará una aproximación hacia el concepto de competencias y actitudes. Dentro del aspecto de las competencias veremos la autoimagen y autoevaluación de las propias competencias y la importancia de las competencias comunicativas en espacios de teletrabajo. Respecto al tema de las actitudes revisaremos los conceptos la clasificación de escépticos, optimistas y desasosegados de Carl Mitcham (1989)

Al final del capítulo primero, se pondrá el acento en la Comunicación como factor crítico para teletrabajar y las limitaciones que podrían surgir de esta modalidad de trabajo a distancia a través de las tecnologías de la información y la



comunicación.

A continuación, en el segundo capítulo, se seguirá con la descripción del marco metodológico, donde se encuentra la pregunta principal de investigación, las complementarias; la definición del área problema e idea de investigación; los objetivos; justificación de la investigación y las hipótesis que serán mencionadas posteriormente. Más tarde veremos los alcances de la tesis y la descripción del proyecto y procedimientos metodológicos. Luego se delimitará la muestra y el instrumento de recolección de datos.

En el capítulo tres, se analizarán los resultados obtenidos según género y epistemes. El análisis estará centrado en cuatro primeros ítemes ligados a la actitud hacia el teletrabajo: comunicación familiar; comunicación organizacional; auto-comunicación; eco-comunicación. Los últimos cuatro ítemes se centrarán en las competencias manifestadas para teletrabajar: competencias del ámbito del saber; competencias del ámbito del saber hacer; y, del ámbito del saber comunicar-transferir.

El último ítem será sobre sugerencias y opiniones realizadas en una pregunta abierta respecto al Teletrabajo en sí y a la investigación realizada a través del cuestionario de la tesis.

Al final se podrán ver las conclusiones; después de éstas la bibliografía revisada. Finalmente estarán agregados los anexos referentes al tema del teletrabajo que incluye el cuestionario utilizado como herramienta de investigación y recolección de datos.

# **CAPÍTULO I:**

## **ANTECEDENTES GENERALES y MARCO TEÓRICO.**

### **Palabras Claves:**

*Teletrabajo; Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC`s);  
Género; Episteme; Competencias; Actitud.*

### **1.1 Introducción: Sociedad de la Información y Teletrabajo.**

Durante las últimas décadas el mundo ha experimentado una serie de cambios científicos y tecnológicos (Teo, Lim y Har, 2001; Teo y Lim, 2000; Sullivan y Lewis, 2001; Finquelievich, 2005; Comisión Europea, 1996) tanto así que se podría hablar -como muchos autores lo afirman- de un nuevo paradigma tecnológico. En medio de este nuevo escenario mundial se han visto afectados los ámbitos sociales, institucionales y económicos (Castells, 1995a)

Browne y Echeto (2004) y Finquelievich (2005) argumentan que las crecientes redes de enlaces tecnológicos acortan las distancias permitiendo una mayor comunicación y diálogo entre las personas.

“Las crecientes interconexiones a larga distancia acortan [los trechos] entre los continentes. Se renuevan las formas de inmiscuirse en el entorno de otras personas (...) [y] la diversidad de los medios tecnológicos permiten que dialoguen entre ellos sin que las distancias importen mucho” (Hannerz, 1995,1996:34. En Browne y Echeto, 2004:78)

Haciendo referencia a Cardoso (1998) y Castells (2001) estas interconexiones virtuales contribuirían a inmiscuirse en la nueva era de socialización virtual, en un espacio y tiempo distinto al tradicional, lo que crea nuevas formas de vida y organización en la sociedad.

“Estamos en presencia de una nueva noción del espacio, donde lo físico y lo virtual influyen lo uno y lo otro, sentando las bases para la aparición de nuevas formas de socialización, nuevos estilos de vida y nuevas formas de organización social” (Cardoso, 1998:116. Cit. en Castells, 2001:152)

En el mismo sentido Wallace (2001) considera que las nuevas organizaciones están aumentando continuamente el uso de medios de comunicación electrónicos para trabajar con grupos de personas, con fines que van desde redactar documentos hasta la realización de videoconferencias.

“Cada vez hay más organizaciones que emplean los medios de comunicación electrónicos para el trabajo en grupo. El software empleado para esta actividad incluye opciones para correo electrónico y el acceso a foros de discusión y conferencias en la red, además de una variedad de instrumentos que ofrecen a los miembros del grupo la oportunidad de colaborar en sesiones de *brainstorming*, [lluvia de ideas] votar, clasificar, establecer prioridades, redactar documentos en colaboración, realizar videoconferencias y tomar decisiones conjuntas.” (Wallace, 2001:112)

Por otra parte Castells (1995) y Bisnath (2005) consideran que la causa de este fenómeno –proliferación de la comunicación e interconexiones dialógicas a distancia- es la masificación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC`s) dando nacimiento así, a la Economía de la Comunicación; Sociedad del Conocimiento o Sociedad de la Información.

Según Castells (1995) y Finkelievich (2005) en la Sociedad de la Información se produce una modificación en la base material de la organización social y en cierto modo del comportamiento humano y por consiguiente, en las nuevas fuerzas productivas o de trabajo, ya que cuentan con mayores capacidades para procesar información, generar conocimiento y por ende, mayor bienestar social.

Para Coronado (1998) en Sabbatini (1999) este conjunto de fenómenos sociocomunicacionales ha influido en el proceso de surgimiento de la Sociedad de la Información.

“Una sociedad en la que los ciudadanos sean capaces de hacer uso de diversos servicios de telecomunicación avanzados para mejorar los distintos aspectos de sus vidas cotidianas” (Coronado 1998. Cit. en Sabbatini, 1999:12)

Además Coronado (1998) en Sabbatini (1999) agrega que La Sociedad de la Información cambiará las interrelaciones en/entre las organizaciones humanas, partiendo desde nuestros propios hogares, para transformarnos en una Sociedad más comunicada.

“La Sociedad de la Información (...) está [no sólo] llamando a nuestras casas, sino que ya está entrando. Transformando nuestra forma de vida. Y debe transformar..., para mejorar nuestra forma de pensar, de trabajar y de relacionarnos. La Sociedad de la Información, en la medida que propicia la comunicación de todos con todos, cambiará y mejorará las relaciones humanas en la compañía, en la empresa, en la familia...En definitiva, se va a pasar de la actual sociedad, muy informada, a una Sociedad bien comunicada.” (Coronado, 1998. Cit. en Sabbatini, 1999:12)

Es así como en Finkelievich y Finkelievich (2005) la proliferación de actividades humanas realizadas a través de las TIC´s crea un gran impacto en las

personas porque facilitan la comunicación y sociabilización, mediante el e-commerce, e-learning, el teletrabajo, etc.

“La disponibilidad de importantes volúmenes de datos e información en Internet, la difusión del teletrabajo, de la educación virtual, del comercio electrónico y de múltiples servicios en línea -privados y gubernamentales- (...) ejercitan un gran impacto en las personas. Por un lado, son factores facilitadores: pueden llevar la información, la compra, la venta, el estudio, el trabajo, la sociabilización y hasta la posibilidad de participación política y comunitaria, directamente al ciudadano, sin necesidad que se desplace de su hogar o de un centro cercano a él, de acceso público a Internet.” (Finquelievich y Finquelievich, 2005:1)

Para De la Cámara (1999) las nuevas tecnologías de la era de la información y la comunicación por un lado, y los cambios en la organización del trabajo por el otro, están provocando una profunda transformación de la manera de trabajar.

De acuerdo a Castells (1997) las maneras tradicionales de laborar en un tiempo y espacio determinado, durante un lapso importante de la vida de las personas se está desgastando, si bien no tan apresuradamente, pero si en forma segura.

“En general, la forma tradicional de trabajo, basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital, se está erosionando de manera lenta pero segura.” (Castells, 1997:297)

Estas formas de laborar también podrían comenzar a cambiar en Chile a causa del alto desarrollo de las nuevas tecnologías.

En el mismo sentido Di Martino (2004) y Rivadeneira (2004) fundamentan que Chile inmerso en la Sociedad de la Información es un país que lleva la

delantera dentro de América Latina por tener una de las tasas más altas de penetración de Tecnologías de la Comunicación e Información. Pero para Salazar y Pacheco (2005) el país tiene poco desarrollada la modalidad de laborar denominada teletrabajo, a pesar de tener empresas líderes en el uso de tecnologías.

“El 25% de las empresas que conforman la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información (ACTI) utilizan teletrabajo, cifra muy baja en relación a que tales empresas que son líderes en tecnologías y por lo tanto la utilización de esta modalidad podría ser de un impacto mayor (...)” (Salazar y Pacheco, 2006:1)

Por ejemplo, para Vittorio Di Martino (2004) y Pedro Rivadeneira (2006) nuestro país tiene una de las tasas de penetración de PC por usuario más altas, segunda sólo después de Bermuda. Según Di Martino (2004) el aumento de usuarios de Internet ha sido importante, especialmente en pequeñas y medianas empresas y hogares pero aún estamos muy bajos respecto a naciones como España o Portugal.

Por otro lado, aportando información más completa, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- (2006) destaca que Chile a pesar de tener altos índices de cobertura y penetración de las TIC`s a nivel latinoamericano advierte grandes diferencias en los sus usos de las y el peligro de esta brecha digital comunicacional podría tornarse en contra del desarrollo humano en nuestro país.

“En Chile hay una alta tasa de penetración de las TIC`s y un acceso masivo de las personas a ellas. Sin embargo, su aprovechamiento para la ampliación de las capacidades de las personas y de los grupos es aún limitado. Más allá de ciertos usos más bien básicos, no se han extraído suficientemente los beneficios que tiene para el desarrollo humano la extendida plataforma tecnológica con que ya cuenta el país.” (PNUD -Sinopsis-, 2006:11)

En este punto es donde el teletrabajo podría contribuir a disminuir las brechas de acceso a las TIC`s y a la interacción entre las personas que laboran. Según Shomaly (2002) el teletrabajo si bien por un lado reduce el contacto personal, también mantiene el contacto impersonal, haciendo apología a esta modalidad de laborar ante quienes afirman que el teletrabajo contribuye a la alineación de la interacción entre los seres humanos que desempeñan un trabajo.

“Se ha planteado que si bien el teletrabajo en hogares o telecentros, pudiera generar una sociedad armónica, es decir caracterizada por la falta de contacto humano y la alienación en la cual se reduce el contacto personal, (cara-a-cara; kinésico y proxémico) [Pero por otro lado] mantiene la dimensión impersonal, por la vía electrónica (...) mediante programas como el *Chat* o el *ICQ*. En este sentido, se pueden distinguir entre las *‘tecnologías de comunicaciones’* y *‘tecnologías informáticas’* las primeras, caracterizadas por ser más bilaterales o *interactivas*, y las segundas de carácter *lineal o unilateral*.” (Shomaly, 2002:15)

Para Shomaly, 2002 se estaría encaminando más bien a una “comunidad” dentro de otra Comunidad (con carácter “global”), porque sistémicamente hablando, se trata de la superposición de una esfera de acción y conversaciones sociales sobre otra. Según Shomaly (2002) refiriéndose al filósofo estadounidense J. Dewey esta concepción apunta a un habitante que realmente habite en un lugar que lo acoja, y que ello parta por la comunidad inmediata, lo que implicaría la existencia de un vínculo afectivo.

“[Una] comunicación real sólo puede darse en una comunidad que reivindica la etimología del término (poner en común), donde se da un espíritu comunitario. En suma, el retorno y la reivindicación de una perspectiva afable y afectiva con el entorno” (Shomaly, 2002:16)

Esta comunicación real inmersa en la sociedad de la información donde las tecnologías de la información y comunicación cobran vital vigencia y relevancia, es donde impacta el trabajo a distancia denominado teletrabajo -en sus diferentes modalidades de ejecución- que variados especialistas en el tema han definido de distintas formas, primando dos características esenciales: el trabajo realizado desde una nueva perspectiva del espacio- tiempo y el uso de las tecnologías de la comunicación e información.

## **1.2 Definiciones de Teletrabajo y sus Modalidades de Ejecución en la Sociedad de la Información**

### **1.2.1 Aproximación a un concepto de Teletrabajo**

Debido a la gran cantidad de definiciones del concepto de teletrabajo, trataremos de aproximarnos a su sentido semántico, primero a través de su raíz etimológica y luego a una revisión bibliográfica de autores especializados.

Para De La Cámara (2000) hay dos elementos esenciales a tener en cuenta para explicar qué se entiende por teletrabajo. El primero sería el hecho de realizar la labor lejos del lugar tradicional donde se desempeña el trabajador. El segundo, en cambio, destaca que teletrabajo significa también desarrollar un a labor a distancia utilizando las tecnologías de la información y comunicación.

“El primero se desprende de la interpretación etimológica de la palabra: el prefijo tele -que proviene del término griego “*telos*” (a distancia)- indica que el teletrabajo es la labor realizado lejos del centro físico de trabajo habitual, donde se ubica el empleador. El segundo elemento esencial lo constituye el hecho de que por teletrabajo no se entiende sólo trabajo a distancia, sino que engloba en su



significación un uso intensivo de las tecnologías informáticas y de comunicación. Fuera de estos dos elementos, no existe un acuerdo general que permita una definición de teletrabajo comprensiva de las diferentes formas que adopta.” (De La Cámara, 2000:3)

Uno de los aspectos que muchos autores consideran definitorio es el cambio que supone llevar el trabajo al trabajador, en vez de llevar el trabajador al trabajo.

Para Salazar C. (1999) el teletrabajo puede desarrollarse sin que el trabajador se encuentre presente durante su horario laboral.

“El teletrabajo es una forma flexible de organización de trabajo consistente en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia del trabajador durante una parte importante de su horario laboral. Dichas actividades laborales pueden ser desarrolladas a tiempo parcial o completo.” (Salazar C., 1999:1)

Según Castells (1997) en general, la forma tradicional de trabajo, basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital, se está erosionando de manera lenta pero segura.

En Salazar C. (1999) y Castells (1997) el teletrabajo no es una forma tradicional de trabajar sino es un tipo flexible de trabajo que se puede desarrollar en horario completo o part-time.

Si bien ya se ha dado un pequeño avance, falta por explorar el lugar físico donde se desempeñará la labor. Aquella interrogante la responde Pérez Moreno (2002) afirmando que el teletrabajo “no es una actividad que se desarrolle

únicamente desde el hogar del teletrabajador, sino que tiene muchas variantes posibilidades.” Según Castells (1995), esto se ha logrado gracias al inmenso desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Acorde a Finkelievich (2005) la Organización Internacional del Trabajo (OIT) describe el teletrabajo como:

“Una forma de trabajo en la cual (a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y (b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación” (OIT. En Finkelievich, 2005: 7;8)

Para Gareis, Husing y Mentrup, (2004) el teletrabajo es visto, no como un fenómeno aislado, pero si como sólo una parte en un proceso de transformación más grande en la economía capitalista, que promueve la difusión del tipo de trabajo flexible.

Según Mentrup, Husing y Gareis (2004) el Teletrabajo *per se* o por sí mismo no satisface las esperanzas de los hacedores de políticas públicas o privadas. Las medidas tomadas respecto al teletrabajo serán exitosas solamente si se sustentan sobre concepciones subjetivas de la realidad, además del arraigo o el apego a interrelaciones existentes entre el tipo individual de desarrollo del teletrabajo, y entre el teletrabajo y directrices generales sobre modelos de empleo, reglas de comercio, regulaciones políticas, *actitudes* y valores sociales.

“Telework is viewed not as an isolated phenomenon but as only one part in a bigger process of transforming work organisation in the capitalist economy, it becomes clear that further diffusion of locationally flexible work will not necessarily contribute

towards fulfilling the hopes of policy-makers. Policy measures will only be successful if they rest on a proper understanding of reality, and on a grasp of the interrelations which exist between the development of individual types of eWork, and between eWork and more general trends in employment patterns, business imperatives, political regulation, and social values and *attitudes*" (Gareis, Husing y Mentrup, 2004:2)

Cristeche (2002) arguye que el teletrabajo podría ser definido como "*la dinámica espacial del empleo en la economía de la comunicación.*" Según Padilla (1998) en García<sup>1</sup> (2001) el teletrabajo es una modalidad de trabajo que rompe la relación espacio tiempo logrando relaciones más flexibles basadas en las capacidades y competencias.

"Una fórmula organizativa compleja -permite organizar a los empleados de forma que se rompe el binomio espacio-tiempo u oficina tradicional-horario de trabajo, permitiendo el que éstos puedan realizar sus funciones de manera más flexible- que viene a cambiar estructuras establecidas desde hace décadas, no por arbitrariedad de sus defensores sino por razones económicas (fundamentalmente reducción de costes y aumento de la productividad) y organizativas (fundamentalmente adaptabilidad y flexibilidad), que conviene conocer, ya que permite que la empresa pueda obtener una ventaja competitiva sostenible basada en competencias y capacidades" . (Padilla, 1998, XIII. Cit. en García, 2001:2)

El dominio de la información, el conocimiento y el empleo de la tecnología aportan un nuevo concepto en lo que se refiere a la concepción del trabajo, así pues ese nuevo cargo que comparte el tiempo de trabajo con máquinas sean robots o computadoras, laborando a distancia y el uso de las telecomunicaciones

---

<sup>1</sup> Cit. a : Padilla, A. (1998). Teletrabajo. Dirección y organización, Madrid, RA-MA. Fernández Villalta, J. (1998). Teletrabajo y discapacidad. En F.J. Martínez López et al. (Eds.). Teletrabajo. Una visión multidisciplinar. Huelva, Servicio de Publicaciones de la Universidad, pp. 49-60. Castells, M. (1997). La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1. La Sociedad Red., Madrid, Alianza.

recibe el nombre de teletrabajo.

Según Belzunegui y Martín (2001) distintas experiencias con esta modalidad, combinan elementos de la estructura tradicional, taylorista- fordista de gestión y comunicación organizacional del trabajo, sin embargo incluye ciertas prácticas de flexibilidad que aunque son estrictamente novedosas, habían sido, en cierta manera, arrinconadas por la dominancia de la organización del trabajo fordista.

El propio hecho de la recuperación de la norma de la productividad individual a la que se asocia la remuneración final de los teletrabajadores, muy presente en la dirección por objetivos, pone de manifiesto la recuperación de prácticas de gestión y comunicación organizacional intrínsecamente tayloristas.

Otra vez García (2001), haciendo alusión a la definición de Fernández, (1998) escribe que el teletrabajo es una oportunidad para la organización en pos de una mayor rentabilidad y competitividad.

“El teletrabajo es una respuesta de las empresas, pero también de los trabajadores individuales (autoempleados) para aprovechar las oportunidades que las nuevas tecnologías ofrecen en provecho de una mayor rentabilidad y competitividad. Oportunidades que se generan en la medida en que los trabajadores (por cuenta propia o ajena) están conectados y aprovechan las ventajas de Internet“ (Fernández, 1998. En García, 2001:2)

Pérez Moreno<sup>2</sup> (2004) en su estudio denominado “*Nuevos Profesionales. Impacto de las Nuevas Tecnologías en los Recursos Humanos: La*

---

<sup>2</sup> Cit.: Nonaka Ikujiro.1991. “The Knowledge Creating Company” Harvard Business Review, Nov-Dic. En “Gestión del Conocimiento”. Harvard Business Review, Bilbao, España. Ediciones Deusto; Nonaka I., Takeuchi H. 1999. La organización creadora de conocimiento. México. Oxford University Press.; Drucker, Peter F. 1988. Llega una nueva organización a la empresa. En: Gestión del Conocimiento. Harvard Business Review, Ediciones Deusto. Bilbao, España.

*Transformación de las Competencias*”, clasifica los distintos tipos de trabajo a distancia y hace una breve referencia de cada uno, los cuales se describen en el siguiente punto sobre modalidades de ejecución del teletrabajo (Vid. infra<sup>3</sup>)

## **1.2.2 Modalidades de Ejecución del Teletrabajo**

### **1.2.2.1 TELETRABAJO DESDE EL HOGAR**

Para Pérez M., (2004) el trabajo a distancia desde la casa es el más adecuado y pertinente para personas con dificultad de alejarse de su hogar y para grupos de profesionales con dificultad de ubicación y acceso.

“Quizás [es el teletrabajo desde el hogar] el más adecuado para personas con discapacidad, mujeres que quieran mantener una familia, colectivos de difícil acceso... telesecretarias, auxiliares administrativos, escritores, programadores y periodistas por temporada `freelance`.” (Pérez M., 2004:5)

#### **1.2.2.1.1 Teletrabajadores empleados:**

El hogar como lugar de trabajo estipulado en un contrato con el empleador. Por ejemplo un Contador Auditor que labore desde su casa contratado por una empresa Consultora, o un Diseñador Gráfico que desde su hogar trabaje contratado para una empresa publicista, o un periodista que realice desde su casa labores para Emol.

#### **1.2.2.1.2 Autoempleado o “freelance”:**

---

<sup>3</sup> Vid. infra: Véase abajo o en los párrafos o páginas siguientes.

Ofrece sus servicios él mismo desde su propia casa. Sería un empleado autónomo que enviaría sus trabajos por vía telemática. *V. gr.*<sup>4</sup>: un delineante que remite su trabajo en formato digital a su cliente, un periodista que escriba reportajes desde su casa, un dibujante técnico que envíe sus trabajos a quienes se los solicitan desde su hogar, un profesor que dicte clase a distancia desde su casa, etc. La diferencia con los teletrabajadores empleados es que los primeros tiene un contrato y los “freelance” laboran a honorarios de manera independiente.

Además para Pérez Moreno (2004) también existe otro tipo de teletrabajo que se realiza en oficinas apartadas, entre las cuales podemos encontrar al teletrabajo en oficinas remotas que se dividen en centros de recursos compartidos y telecentros u oficinas satélites. Dentro de estas últimas encontramos al telecottages o telecabañas, televillages o televillas, teletrabajo móvil, e intranets y teleredes de pequeñas y medianas empresas.

## **1.2.2.2 TELETRABAJO EN OFICINAS REMOTAS**

### **1.2.2.2.1 Centros de Recursos Compartidos:**

Equipados con tecnologías de la información y telecomunicación. Concentran en un sólo edificio prácticas relacionadas con el teletrabajo y organiza los recursos humanos de la empresa para obtener mayor efectividad y flexibilidad. *V. gr.:* la empresa donde sólo laboran personas con discapacidad que prestan servicios de información entre empresas y clientes, denominada Servicios Virtuales -ubicada en la Región Metropolitana, Las Condes- que ha sido exhibido en reportajes de Canal 13 y auspiciado por el Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS

---

<sup>4</sup> *V. gr.:* verbigratia; “por ejemplo”.

#### **1.2.2.2 Telecentros u Oficinas Satélite:**

Son lugares que, aunque distantes entre sí, trabajan conjuntamente en un entorno dirigido. De este modo, una empresa puede tener sus oficinas o departamentos en diferentes lugares, pero trabajando conjuntamente a través de Intranets: dedicado a los empleados, consultores y clientes de la firma. *V. gr.:* las oficinas de las cadenas bancarias o de medios de comunicación.

##### **i. Telecottages:**

Un tipo especial de telecentro, pero ubicado en zonas rurales. Su origen (escandinavo) fue el de acercar las nuevas tecnologías y conocimientos a los habitantes de áreas de difícil acceso a una serie de oportunidades y conocimientos. *V. gr.:* la experiencia piloto realizada en el norte de España en Gordexola, Euskadi. En Chile existen Proyectos pilotos en Región de la Araucanía (Proenza, 2003)

##### **ii. Televillage:**

Es un concepto que supone el combinar un estilo de vida en el campo con el acceso a las grandes redes de información. También son denominadas telealdeas porque cada hogar de la comunidad está conectado a una red mayor que a su vez se une a la Aldea Global. *V. gr.:* la Televilla en Blacksburg, Virginia Estados Unidos (Pérez M., 2004:5) La diferencia con las telecabañas o telecottages es que éstos son telecentros que concentran en un solo lugar físico las instalaciones de las TIC`s, en cambio los en las televillages cada hogar tiene su propia instalación.

##### **iii. Teletrabajo Móvil:**

Analistas informáticos, agentes de seguros, vendedores, publicistas, creadores, etc. Se consideran aquellos trabajadores que desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares -nómadas, como es el caso de IBM- (Pérez M., 2004:5) Cada trabajador labora por cuenta propia no necesariamente desde su casa porque se desplazan con su notebook, celular y otras TIC`s.

iv. **Intranets, Telered de PYMES y de grandes empresas:**

Interconexión a través de una red telemática, Intranet, red corporativa de acceso restringido (Pérez M., 2004:5) como las intranets de las Universidades y de las empresas o de bibliotecas, o de centros de formación continua. *V. gr.:* Siveduc, Intranet de la Universidad Austral de Chile, etc.

### **1.3 La Dinámica Espacial del Empleo en la Economía de la Comunicación.**

En Neffa y Cristeche (2003), el trabajo a distancia a través de las tecnologías de la información y comunicación están transformándose en una nueva realidad en la era digital, es decir se provoca una nueva dinámica espacial del empleo en la economía de la comunicación.

“La reasignación internacional del empleo se ha convertido en una cuestión de la nueva era digital (...) Se esta imponiendo un nuevo estilo de trabajo a la distancia o ‘teletrabajo’ que es viable, dado que las TIC permiten la transferencia de información entre puntos geográficos distantes, de manera casi instantánea y a un bajo costo.” (Cristeche y Neffa, 2003:24)



Según Neffa y Cristeche (2003) es de esta manera de laborar a distancia que una persona puede trabajar desde cualquier lugar del planeta en cualquier área de la ciencia o de la técnica.

“En la actualidad, es posible trabajar en cualquier momento y desde cualquier lugar. Los teletrabajadores pueden utilizar su propio hogar como lugar de trabajo, alquilar las instalaciones compartidas de un telecentro o ser trabajadores móviles que utilicen las TIC para conectarse desde diversos lugares.” (Cristeche y Neffa, 2003:24)

Acorde a Cristeche y Neffa (2003) los call centers y telecentros, por ejemplo en los países con un índice de desarrollo humano y económico más elevado, son una de las más importantes oportunidades para teletrabajar.

“De todas las categorías de teletrabajo, los telecentros y los *call centres* constituyen las mayores fuentes de trabajo para la mayoría de los países industrializados y en vías de desarrollo.” (Cristeche y Neffa, 2003:24)

Neffa y Cristeche (2003) arguyen, además que uno de los puntos más favorables referentes al teletrabajo son la reducción en gastos de locomoción y conciliación del tiempo entre las actividades propias del trabajo y las ligadas a la familia.

“Un mejor equilibrio entre las necesidades laborales y familiares y, la reducción del costo y el tiempo de traslado, constituyen importantes ventajas para los teletrabajadores.” (Cristeche y Neffa, 2003:24)

Además, agrega Neffa y Cristeche (2003) que si bien estas ventajas son relevantes para la vida cotidiana de los teletrabajadores, desde el punto de vista del empleador también existen beneficios como la disminución de costos generales y de uso de espacios.

“Pero desde el punto de vista del empleador, las ventajas son la reducción de los gastos generales y de las necesidades de un espacio de trabajo. “ (Cristeche y Neffa, 2003:24)

## **1.4 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) e Implicancias en la Sociedad**

Según Castells (1997) en Rodrigo A. (2001) la sociedad y la cultura están inmersos en la mediación de las redes de las tecnologías de la comunicación e información.

“Los procesos de transformación social resumidos en el tipo ideas de sociedad sobrepasan la esfera de las relaciones de producción sociales y técnicas también afectan a la cultura y el poder. Las expresiones culturales se abstraen de la historia y de la geografía, y quedan bajo la mediación predominante de las redes electrónicas de comunicación, que interactúan con la audiencia o receptores de las tecnologías de la información y comunicación en una diversidad de códigos y valores subsumidos en última instancia en un hipertexto audiovisual digitalizado.” (Castells, 1997:512. Cit. en Rodrigo A., 2001:28)

Para Rico (1996) las nuevas tecnologías en la nueva economía internacional cambian las relaciones en el contexto laboral porque se requieren nuevas cualificaciones para trabajar.

“[...] El efecto combinado de las nuevas tecnologías y las variables económicas nacionales e Internacionales transforma el mercado laboral, puesto que afecta la capacidad de generar empleo y altera el perfil de la mano de obra requerida.” (Rico, 1996:7)

En la década de los noventa las transformaciones que tuvieron lugar en la economía global -centradas fundamentalmente en las *Tecnologías de Información y Comunicación, TIC`s-* surgió el fin de un ciclo económico y el comienzo de una nueva época: la Nueva Economía, Economía de la Comunicación, de la Sociedad de la Información o del Conocimiento.

La transición hacia la Economía de la Comunicación se realizó gracias a importantes innovaciones tecnológicas convergentes, como los semiconductores, circuitos integrados, computadoras personales (PC`s), sistemas operativos e interfaces gráficas. La fibra óptica y las nuevas tecnologías inalámbricas conllevaron y facilitaron el desarrollo de la estructura física de las telecomunicaciones.

Según Finkelievich (2004) así fue como las comunicaciones en red se extendieron hacia la implementación de Internet y la World Wide Web. Y, acorde a Castells *et al.* (1997) como con el surgimiento de esta economía digital se ha producido la lógica transformación en el empleo.

Para la Comisión Europea, en su Libro Verde (1996) estamos en una era de inmenso y acelerado desarrollo de las tecnologías de la comunicación e información que impregnan de beneficios todas nuestras actividades diarias, (hogar, trabajo, esparcimiento, relación con el medio ambiente etc.) sin embargo tales ventajas llegan de manera desigual a la sociedad.

“Estamos viviendo un período histórico de cambio tecnológico, consecuencia del desarrollo y de la aplicación creciente de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC´s). Este proceso es diferente y más rápido que cualquiera que hayamos presenciado hasta ahora. Alberga un inmenso potencial para la creación de riqueza, elevar el nivel de vida y mejorar los servicios. Las TIC´s ya forman parte integrante de nuestra vida cotidiana, nos proporcionan instrumentos y

servicios útiles en nuestro hogar, en nuestro lugar de trabajo, por todas partes. La sociedad de la información no es la sociedad de un futuro lejano, sino una realidad de la vida diaria. Añade una nueva dimensión a la sociedad tal como la conocemos ahora, una dimensión de importancia creciente. La producción de bienes y servicios se basa cada vez más en el conocimiento. No obstante, la rapidez con que se introducen las TIC's varía mucho (...). Los beneficios tienen una distribución desigual (...) entre los ciudadanos", (Comisión Europea, 1996:2)

En tanto Koon y De la Vega (2000) en una cita a Pierre Rabischong, escribe: *"no debemos convertirnos en esclavos de la tecnología, ni mucho menos, sino ser capaces de domesticarla y usarla a nuestro favor. Si la tecnología llega a fallar, el peligro puede ser enorme..."* (Koon y De la Vega, 2000:16)

El PNUD (2006) advierte de los peligros de la brecha digital en Chile, donde gran parte de la población a pesar de tener una amplia cobertura de las TIC's, no se sienten conectados o incorporados a esta Nueva Economía de la Comunicación o Sociedad de la Información.<sup>5</sup>

" (...) Las NTIC<sup>6</sup> no aseguran por sí solas el anhelado salto al futuro. Ellas contribuirán al avance del desarrollo sólo en la medida en que la sociedad cree las capacidades y condiciones que permitan a las personas y grupos apropiarse de sus potencialidades y neutralizar sus amenazas para ponerlas al servicio de sus propios fines." (PNUD –Sinopsis-, 2006: 12)

Según el PNUD (2006) asevera que es un verdadero desafío avanzar desde la promoción del acceso a las tecnologías de la información hacia el uso que se les da a las capacidades de las personas para poder utilizarlas óptimamente.

---

<sup>5</sup> Vid. Anexo: mapa subjetivo del mundo de las nuevas tecnologías.

<sup>6</sup> Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

“El principal desafío que tiene Chile para aprovechar mejor las potencialidades de las NTIC es avanzar desde una promoción centrada en el acceso a los aparatos y conexiones hacia una política centrada en las formas, condiciones y sentidos en que se usan éstos. Acceder a las tecnologías es cada vez menos un desafío, y lo es cada vez más tener capacidades para usarlas provechosamente.” (PNUD -Sinopsis-, 2006:11)

Por su parte Finquelievich (2005) argumenta que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC`s), en especial Internet, podrían convertirse en nuestro país en medios poderosos para aportar a la educación y formación constante y la integración laboral de un número creciente de personas excluidas de la Sociedad de la Información.

Es así como los cambios tecnológicos, según Rodrigo Alsina (1998) inciden en el mundo de la comunicación, pero hay que señalar que los cambios tecnológicos y las sociedades están interrelacionadas, lo que obliga a tener en cuenta los efectos sociales de las nuevas tecnologías de la comunicación.

Pérez M. (2001) asegura que el mundo del trabajo está cambiando imprevisiblemente a causa del desarrollo de la red internet o WWW.

“La World Wide Web, es al mismo tiempo sobrestimada y desvalorizada en algunas de sus potenciales aplicaciones (...) Nos encontramos en una nueva era de los recursos humanos. Trabajadores en empresas cinéticas. Es decir individuos que trabajan para empresas o comercios que respondiendo a las condiciones de un mercado nuevo y diferente, basan la clave de su posición, en la habilidad de ser imprevisibles. Tómese como ejemplo Sharp, Canon, Honda, NEC, Kao, General Electric, Xerox” (Pérez Moreno, 2001:4. Cita a Nonaka, 1991; Nonaka & Takeuchi 1999; Drucker 1988)

Acorde a Rico (1996) las nuevas tecnologías de la información y

comunicación están cambiando el los tradicionales sistemas de trabajo y las calificaciones requeridas para aquello.

“El nuevo modelo de producción industrial, cuyos fundamentos son las tecnologías flexibles y los nuevos métodos de organización del trabajo adaptados a mercados heterogéneos y cambiantes, también modifican la naturaleza del trabajo y las calificaciones requeridas. Estos cambios, que se suman al ajuste estructural, varían de acuerdo con la categoría ocupacional, *el género*, nivel de calificación, país y su grado de desarrollo, modernización industrial y tecnológica.” (Rico, 1996:32)

Un reciente reporte de ECaTT o Electronic Commerce and Telework Trade (1999), referido a Europa indica que alrededor de 14% de las empresas europeas usa el trabajo a distancia y que las compañías empiezan a considerarlo seriamente porque las Tecnologías de la Información y la Comunicación pueden ser muy útiles para las economías locales, facilitando el teletrabajo para ciertos individuos con dificultades para alejarse de su hogar (Finkelievich, 1998, 2000), como las personas de la tercera edad, personas con discapacidad, *mujeres con hijos, dueñas de casa, etc.*

Nieves Rico (1996) en un estudio del Consejo Superior de Educación, (1996) arguye que el impacto de las nuevas tecnologías afectan de manera diferenciada a las distintas áreas de la economía dentro de la sociedad, así cómo a los diferentes géneros, es decir hombre y mujeres.

“El impacto de las nuevas tecnologías en la división y organización del trabajo varía de un sector de la economía a otro; además, éstas afectan de manera diferenciada a los distintos procesos que se realizan dentro de un mismo sector, como a la fuerza de trabajo femenina y a la masculina,” (Rico,1996. Cit. en: CSE, 1996:38)

Es por este impacto diferenciado que producen las TIC`s en medio de la

Economía de la Comunicación y/o Sociedad de la Información, en los distintos procesos de trabajo -en especial en la fuerza de trabajo femenina y masculina- que podría ser necesaria y útil una breve revisión bibliográfica sobre las diferencias de género y teletrabajo.

## 1.5 Diferencias de Género y Teletrabajo

Para la Real Academia de la Lengua Española (RAE) el concepto género tiene su origen etimológico del latín *genus, generis* [que quiere decir clase].

“En los nombres y en algunos pronombres, [el género es un] rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo masculino [o femenino], algunos animales macho [o hembra] y, convencionalmente, seres inanimados. En algunos adjetivos, determinantes y otras clases de palabras, [es un] rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género masculino [o femenino].” (RAE, 2007)

En Blanco Romero (2005) un enfoque desde la perspectiva del género es una excelente herramienta que puede ser utilizada para tomar una decisión más acertada en una organización que desee escoger y llevar a la praxis el teletrabajo. “El enfoque de género es un elemento de fondo que explica algunos factores diferenciales a la hora de elegir y aplicar el teletrabajo” (Blanco Romero, 2005:75)

Según Fernández, Sánchez y Villarroel (1997) si bien la mujer ha accedido con un nivel mayor que antes a la educación, el trabajo y otros campos sociales, aún cumple con roles tradicionales en las familia, a diferencia de los varones que siguen desarrollando sus tareas tradicionales, sin comprometerse con los roles complementarios que la sociedad le exige.

“... el conjunto de expectativas de comportamiento de mujeres y hombres se caracteriza más que por una igualdad, por una tendencia a ella, pues si bien la mujer ha tenido un mayor acceso a la educación, al mundo del trabajo y a otras esferas sociales, aún desempeña roles tradicionales como madre, esposa y dueña de casa. Por otra parte el hombre sigue manteniendo sus roles tradicionales y escasamente asume los roles complementarios que le exige la sociedad actual.” (Fernández, Sánchez y Villarroel, 1997:117-118)

Para Vargas Donoso (2001) el modelo patriarcal de la organización familiar empapa los cuerpos intermedios de la sociedad, así como las tradiciones y creencias. Ser hombre o mujer afecta las relaciones en las organizaciones por haber una situación de jerarquía o de subordinación-desigualdad de las mujeres hacia los varones.

“Este modo de ser cultural, que afecta a hombres y mujeres, que denominamos modelo patriarcal o dominador se caracteriza por establecer una relación de jerarquía, poder y dominio de los hombres sobre las mujeres, generando así relaciones de desigualdad entre los géneros, que afectan específicamente a las mujeres, relegándolas a un segundo plano en distintos ámbitos -laboral, educativo, de salud, etc.-, lo que impide su desarrollo integral como seres humanos. El modelo patriarcal (...) impregna las organizaciones sociales, así como también el sistema de creencias y los estilos de vida de la cultura (...) La forma en que se estructuran las relaciones de género se constituye en un modelo básico para otro tipo de relaciones humanas.” (Vargas Donoso, 2001:65)

El sistema de género predominante según Rico (1996) -haciendo referencia a Ulshoefer, (1991)- afecta desigualmente a hombres y mujeres en detrimento de estas últimas respecto al acceso al ámbito laboral y formación y perfeccionamiento profesional.

“Debido a la desigual valoración de las mujeres y de los varones, producto del sistema de género imperante, las mujeres se ven afectadas por una serie de



limitaciones en sus intentos por acceder a la formación profesional y la calificación ocupacional; en la aplicación de los conocimientos adquiridos, es decir, en el acceso al trabajo y a los recursos productivos.” (Ulshoefer, 1991. Cit. en: Rico 1996:32)

Es así como para la (CEPAL) Comisión Económica para América Latina y El Caribe (2004) sostiene que la forma más tradicional de organización familiar-laboral en Latinoamérica es de carácter patriarcal donde los hombres son los proveedores y las mujeres son las encargadas de quehaceres de los hogares.

“La relación familia-trabajo depende básicamente del patrón cultural que determina en las distintas sociedades el rol que juegan los miembros de la familia según su sexo. Este abarca ambos cónyuges proveedores, roles compartidos de cuidadores y proveedores entre hombres y mujeres, o una división del trabajo más tradicional, entre mujeres que se ubican en el ámbito de la reproducción doméstica, mientras los miembros masculinos del hogar participan del trabajo remunerado como proveedores.” (CEPAL, 2004:4)

Según Wiggins y Peterson (2004) a pesar de los cambios sociales durante los últimos lustros, los cambios laborales respecto a la mujer han tenido poco avance. La vida de las mujeres se ve más impactada por razones laborales y sociales que los hombres.

“Los roles de la mujer han cambiado drásticamente en las últimas tres décadas; [pero] los roles organizacionales-laborales [según género] han cambiado poco. Los estilos de vida femeninos, más que los masculinos son impactados por las influencias del contexto laboral y social.” (Wiggins y Peterson, 2004:83)

Si bien en Chile la mujer ha ido consiguiendo espacios en la sociedad, tales conquistas sociales no han logrado compatibilizar sus labores en el hogar, por lo que actualmente muchas féminas deben trabajar tanto en sus lugares de labor remunerada como en los quehaceres familiares. Además no ha podido acceder

con una mayor igualdad a los cargos de trabajo que mayoritariamente ocupan los hombres, teniendo muchas veces las mismas *competencias*.

“Al mismo tiempo, y con las mismas *competencias*, serán, mayoritariamente, los hombres los llamados a ejercer cargos de decisión y a detentar la autoridad y el poder dentro del mundo del trabajo. Por otro lado, la carga impuesta al mundo femenino a cambio de compartir los espacios públicos y de trabajo con los varones, ha resultado abrumadora. De la mujer no sólo se ha demandado eficiencia y profesionalismo, sino que al mismo tiempo se ha supuesto que ella no debe renunciar a lo que son consideradas sus labores y responsabilidades propias del mundo familiar. Como resultado de lo anterior, un porcentaje significativo de mujeres debe ver su vida dividida entre el resguardo de la seguridad familiar o el éxito profesional.” (González, Zegpi y Caro, 2001:180)

Ante esta disyuntiva es que el teletrabajo se podría presentar como oportunidad para que las mujeres puedan equilibrar sus labores profesionales y domésticas desde un mismo lugar físico.

Según la CEPAL (2004) la informatización de los procesos productivos originado por el auge de las tecnologías de la comunicación e información, podría contribuir con las mujeres a un acceso más equilibrado al trabajo [en relación a los hombres], abriéndole nuevos horizontes laborales.

“La revolución de la informática y de las telecomunicaciones ha impulsado el surgimiento de nuevas formas de organización de la producción. Se han informatizado los procesos productivos más modernos y se ha conseguido intercomunicar a las personas desde cualquier espacio ya sea este de trabajo o no. Lo anterior abre sin duda nuevas perspectivas para que las mujeres se incorporen más equilibradamente al mundo laboral. “ (Schkolnik, 2004:3)

En Beasley, Lomo-David y Seubert (2001), tradicionalmente [por un lado] los hombres han sido los principales proveedores de sus familias, mientras que [por

el otro] las mujeres han sido las principales cuidadoras de aquéllas. Sin embargo con el incremento del número de mujeres que ingresan a la fuerza laboral (incluyendo madres con niños pequeños) las mujeres han asumido en forma creciente el sustento económico de sus familias. Además son ellas las que más tiempo utilizan en el cuidado de los hijos y tareas domésticas.

“Traditionally, men have been the primary financial providers for their families, while women have been the primary care-givers (Rice, 1993). However, with increasing numbers of women entering the labor force (including mother with children); women have assumed increased financial responsibilities for their families. At the same time women (including those who work full time) continue to spend more time on child care and housework than do men (Schwartz y Scott, 2000).” (Beasley, Lomo-David, Seubert, 2001:477)

Para Céspedes Rahal (2002) el ordenamiento patriarcal tradicional, donde el varón sale a trabajar para el sustento económico de la familia, y la mujer se queda en casa en cuidado de la prole, está teniendo profundos cambios desde sus bases fundamentales afectando la vida pública y privada de los hombres mujeres, que provocan nuevas tensiones y desigualdades entre los géneros.

“La estructura familiar patriarcal para su funcionamiento que sustenta la división social del trabajo (un varón padre proveedor y una mujer a cargo de las responsabilidades familiares) se ha visto modificado en sus fundamentos, generando en muchos casos un desacoplamiento de la división tradicional entre la vida pública y privada de las personas generado por el tradicional orden de género. Se producen nuevas realidades sociales que no se insertan en el entramado social, dado que el funcionamiento de nuestra sociedad no responde a este nuevo orden estructural y simbólico, generando tensiones y nuevas desigualdades entre hombres y mujeres. “ (Céspedes Rahal, 2002:5)

Acorde a Beasley, Lomo-David y Seubert (2001), y Blanco Romero (2005) muchas mujeres prefieren trabajar part-time para compartir trabajo y familia, mientras otras descartan el trabajo flexible por uno empleo a tiempo completo.

“Many women accept part-time work in order to accommodate both family and paid labour responsibilities (Reskin & Padavic, 1994), while other women desire flexible scheduling to be condition of full- time employment (Collins, 1993)”. (En: Beasley, Lomo-David, Seubert, 2001:477)

En Blanco Romero (2005) el teletrabajo es una alternativa muy apreciada por las mujeres, porque normalmente, aún teniendo labores pagadas continúan responsabilizándose de tareas familiares, mucho más que los hombres.

“Habitualmente, el teletrabajo es mostrado como una opción muy atractiva para las mujeres, ya que tradicionalmente son ellas las que, a pesar de ejercer trabajos remunerados, siguen asumiendo y realizando las responsabilidades doméstico-familiares, en comparación con los hombres (Tingey, 1996; Degenova, y Rice, 2002; Padavic y Reskin, 2002).” (Blanco Romero, 2005:73)

Según Beasley, Lomo David, y Seubert, (2001) la motivación más importante para teletrabajar de las mujeres es tener la posibilidad de compartir más tiempo con sus hijos pequeños.

“We found the ability spend more time with one’s children to be the most important telecommuting motivator among the Information Technology (IT) professionals ... [because] women have assumed the role of primary care -giver to young children (Schwartz y Scott, 2000 .” (Beasley, Lomo-David y Seubert, 2001: 477)

En tanto para Blanco R. (2005) “los hijos y el deseo de compatibilizar la vida familiar y la profesional marcan de manera prioritaria la organización laboral”.

En Singh, Finn y Goulet (2004) no existen grandes diferencias entre las actitudes hacia el trabajo según géneros. Pero de acuerdo a Beasley, Lomo-David, y Seubert (2004) el problema está cuando se trata de teletrabajo, donde las diferencias aparecen más marcadas en especial respecto a los motivos por los cuales se desea teletrabajar.

“Even though many studies have found no differences in job attitudes by gender (*Aven et al., 1993; Hamilton, 1993; Smith et al., 1998; Stuart, 1992*) and that women many even be more committed to their work and careers, among other job attitudes (*Matthieu y Zajec, 1990; Wahn, 1998*).” (Singh, Finn, Goulet, 2004:345)

Según la CEPAL (2004) estudios realizados por la Comisión Europea (2002) y la OIT (2004) muestran que desde la mitad de la década de los 90's el teletrabajo realizado en Europa ha aportado sendos beneficios a los teletrabajadores, y también ha traído consigo que las mujeres incrementen su nivel de acceso al mundo del trabajo.

“El teletrabajo, el trabajo realizado desde el domicilio vía Internet (...) y (...) [el] uso de estas nuevas tecnologías (...) apuntan a conseguir una mejor calidad de vida para los trabajadores, y es innegable que junto con la reducción de los tiempos de trabajo y el incremento del tiempo libre del conjunto de los trabajadores, *han significado un aumento en la tasa de participación de las mujeres en el mercado del trabajo*. Ello ha ocurrido en la mayor parte de los países europeos desde la implementación de mayor flexibilidad laboral a mediados de los noventa.” (OIT, 2004. European Commission, 2002. Cit. en: CEPAL, 2004:5)

Como se anunció en la introducción y tal como lo afirma el título de la investigación, no sólo se hará una comparación entre géneros respecto a la actitud y competencias comunicativas para el teletrabajo, sino también se averiguará las diferencias entre epistemes como determinantes de competencias comunicativas y actitudinales para teletrabajar.

## 1.6 Las Epistemes como Determinantes Actitudinales para el Teletrabajo

Para Foucault, en Albano (2004) la episteme es una interrelación infinita de continuidades y discontinuidades en una era de la historia determinada.

Episteme (Επιστήμη) “es el conjunto de relaciones que pueden unir en una época determinada, las prácticas discursivas que originan ciertas figuras epistemológicas. La episteme no constituye un conocimiento ni una forma de racionalidad, ni se orienta a construir un sistema de postulados y axiomas, sino que se propone recorrer un campo ilimitado de relaciones, recurrencias, continuidades, y discontinuidades.” (Foucault en Albano, 2004: 83)

Otra definición, complementaria a la anterior realizada por Foucault, en Albano (2004) arguye que una Episteme es la agrupación de saberes y niveles objetivos que circunscriben a los conocimientos acorde a un sistema de interrelaciones que se demarcan en un proceso discursivo, condicionando la vigencia y actualidad de ciertos objetos y enunciados.

“[Episteme es] la suma o conjunto de saberes y categorías objetivas que determinan la apertura y cierre de los conocimientos, conforme a un régimen de aparición, permanencia, vecindad, analogías, diferencias... Estas epistemes no responden a una periodización histórica, sino que su criterio de demarcación se basa en la serie de procesos discursivos que tienen lugar en su interior, y que bajo su efecto, condicionan la aparición, emergencia, y caducidad de ciertos objetos y enunciados”. (Foucault en Albano, 2004:136).

La Real Academia Española (2007) asevera que el concepto de episteme tiene tres significados:

“[La Episteme] a) en la filosofía platónica, [es] el saber construido

metodológicamente en oposición a las opiniones individuales; b) conocimiento exacto; c) conjunto de conocimientos que condicionan las formas de entender e interpretar el mundo en determinadas épocas.” (RAE, 2007)

Algunos autores dividen las epistemes o conocimientos, en naturalistas y humanistas (Toledo y Comba, 2002; Cárcamo, Cladellas y Estaún, 2006; Morin, 2001); otros entre ciencias duras y ciencias blandas (Bunge, 1994); entre ciencias físico-naturales y ciencias sociales (Damiani, 1997)

Para Toledo y Comba (2002), en Cárcamo, Cladellas y Estaún (2006) existen la episteme naturalista, que equivale a las ciencias exactas y la humanistas ligadas a las ciencias humanas- valga la redundancia- .

1. “Una episteme *naturalista*, que caracteriza a los profesionales que comparten una formación académica, un ambiente y unas prácticas relacionadas, con las ciencias exactas”
2. “Una episteme *humanista*, que caracteriza a los profesionales, que comparten una formación académica, un ambiente y unas prácticas relacionadas con las ciencias humanas.” (Toledo y Comba, 2002, p. 23).

Para Finquelievich (1998, 2000) y Salazar (1999) los teletrabajadores provienen de diferentes profesiones y oficios: periodistas, médicos, profesores (cyberdocentes), informáticos, astrónomos, investigadores, publicistas, artistas gráficos, administrativos, empleados ligados al marketing, etc.

“El mundo del *Periodismo* es (...) una de las profesiones en las que el teletrabajo es ya una realidad constatable que seguramente irá progresivamente despoblando las redacciones de los periódicos y revistas tal como los conocemos hoy en día. En *Medicina*, se están realizando con notable éxito operaciones de diagnósticos a distancia en los que el cirujano jefe se encuentra en otro continente, la

Telemedicina. El mundo de la *Astronomía* y la investigación espacial. La *Educación* a distancia, la Cyberdocencia, cada vez más popular en el mundo. La realización de *Diagnóstico* sobre el estado de un sistema, sin que se tenga que desplazar la persona encargada hasta la ubicación física del mismo, esto se conoce como Telesoporte (Salazar, 1999:3)

Como se puede percibir son muy variados los profesionales que potencialmente podrían utilizar el teletrabajo como modalidad de laborar en los campos de las comunicaciones, medicina, negocios, educación, etc. Por esta misma razón se piensa que sería necesario investigar a los que aún no son profesionales y están preparándose para aquello en la educación superior, además de investigar sus actitudes y competencias según el género y la episteme de estudiantes universitarios.

## **1.7 La Educación Superior como Detonante del Teletrabajo:**

### **1.7.1 Educación Superior, Género y Episteme.**

Según el CSE, Consejo Superior de Educación, (2005) en un estudio realizado por José Miguel Salazar (2005) sobre Educación Superior y Género asevera que las mujeres tienen mayoría en las matrículas de primer año en las áreas del conocimiento o epistemes de tipo humanistas: Derecho, 52% damas y 48% varones; Ciencias Sociales, 64% v/s 36%; Humanidades, 58% y 42% respectivamente. Sin embargo los jefes de carrera son abrumadoramente hombres: 67% v/s 33% de mujeres.

Para el CSE (2005) en el último decenio las mujeres han aumentado considerablemente su acceso a la educación superior, pero aún falta harto para que las cifras sean más equitativas entre los géneros. El mismo fenómeno ocurre en el ámbito laboral. De acuerdo al CSE (2005) en Papadópulus y Radákovich (2005), en América Latina existe durante los últimas tres décadas un continua



penetración de las mujeres al mundo laboral. Pero aún continúan las grandes desigualdades en la inserción laboral femenina, una vez egresadas de las universidades e institutos superiores.

Según Papadópulos y Radákovich (2005) existe una persistencia de desigualdades muy pronunciadas entre los sexos en el mercado de trabajo y en el acceso a la ocupación en detrimento de la participación femenina, con una relación de 1 a 3 entre varones y mujeres ocupados.

### **1.7.2 Educación Superior y Aproximación hacia una un Concepto de Competencias**

En Lévy-Leboyer (2003) las competencias es el conjunto de cualidades individuales requeridas para realizar una labor concreta con eficacia en una actividad determinada.

“Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada (...) representan, pues, un trazo de unión entre las características individuales y cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales específicas.” (Lévy-Leboyer, 2003:54)

En Kaluf F. (2004) las competencias son conocimientos en la praxis, que están cambiando continuamente para poder solucionar problemas de la vida laboral en situaciones que se caracterizan por cierto grado de dificultad técnica.

“La competencias son saberes en acción (...) son propiedades de las personas en permanente modificación que deben resolver problemas concretos en situaciones de trabajo con importantes márgenes de incertidumbre y complejidad técnica” (Kaluf F., 2004:58)

Acorde a Kaluf F., (2004) la educación actual requiere formación en tecnologías de la información y comunicación para desempeñarse en la sociedad del conocimiento o nueva economía.

“La educación que demanda la sociedad hoy (...) requiere una formación que ponga a prueba la resolución de problemas concretos de la vida cotidiana. Alfabetizar para la sociedad del futuro implica enseñar a leer, escribir e incorporar el saber tecnológico. Tecnología como producto de la actividad humana permite transformar la realidad aplicando los conocimientos” (Kaluf F., 2004:58)

La UNESCO (1998) arguye que las casas de estudios superiores deberán tener una alta calidad y grado del aprovechamiento de las ventajas y potencialidades de las TIC´s para incrementar el nivel de la praxis y resultado de la educación.

“Los establecimientos de educación superior han de dar el ejemplo en materia de aprovechamiento de las ventajas y el potencial de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, velando por la calidad y manteniendo niveles elevados en las prácticas y los resultados de la educación, con un espíritu de apertura, equidad y cooperación.” (UNESCO, 1998:9. Art. 12)

En UNESCO (1998) las tecnologías de la comunicación e información deberían aprovecharse educativamente con plenitud en las universidades para entropizar las desigualdades respecto al acceso y producción de las TIC`s.

“...[Se deben] aprovechar plenamente las tecnologías de la información y la comunicación con fines educativos, esforzándose al mismo tiempo por corregir las graves desigualdades existentes entre los países, así como en el interior de éstos en lo que respecta al acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y a la producción de los correspondientes recursos”. (UNESCO, 1998:Art.12. Letra c)

Una manera de poder medir las actitudes y competencias de estudiantes de educación superior respecto al uso de las tecnologías de la información y comunicación – del teletrabajo en este caso específico- es averiguar la percepción, imagen y evaluación de sí mismos, es decir como se sienten o creen sentirse los estudiantes para poder teletrabajar y que actitudes poseen al respecto.

## **1.8 La Autoimagen y Autoevaluación de las Competencias.**

Para Claude Lévy-Leboyer (2003) la imagen de sí mismo referentes a las competencias es compleja ya que pueden existir y percibir las en diferentes grados e interpretaciones.

“La [autoevaluación] es variada y compleja. La evaluación de competencias puede enseñar a recurrir a diferentes niveles de la imagen de sí mismo y a interpretarlas.”  
(Lévy-Leboyer, 2003:126)

La imagen de sí mismo al ser un resultado de procesos cognitivos permite que las personas, es en este caso los estudiantes de la Universidad Austral de las Facultades de Filosofía y Humanidades y de Ciencias, puedan realizar una autoevaluación de competencias a través de una encuesta o lista que representa sistemas de referencia específicos.

“La [autoimagen] es el resultado de procesos cognitivos, por lo que la evaluación de competencias puede desarrollar las herramientas cognitivas que permiten que el individuo haga su autoevaluación y le proveen de listas de competencias que representan sistemas de referencias concretos.” (Lévy-Leboyer, 2003:126)

Como la autoimagen y autoevaluación determinan nuestros comportamientos sociales, entonces también podemos valorar nuestras actitudes

respecto a nuestro entorno.

“La imagen de si mismo determina nuestros comportamientos sociales porque: influye en nuestra valoración de los demás; determina las estrategias sociales; determina la forma en que reaccionamos frente a las informaciones sobre nosotros dadas por otros; determina los objetivos del individuo (...) y la autoestima modula las actitudes y los comportamientos pero no forzosamente los resultados” (Lévy-Leboyer, 2003:126)

Es así como podemos pensar en medir las competencias y actitudes manifestadas por los estudiantes de las facultades anteriormente mencionadas respecto al teletrabajo en los ámbitos familiares, organizacional, medioambiental y hacia sí mismo, que como están ligados a procesos comunicativos denominemos Comunicación familiar; Comunicación Organizacional; Eco-Comunicación y Autocomunicación respectivamente.

## **1.9 Hacia una Actitud Proactiva para el Teletrabajo.**

La Real Academia de la Lengua Española (2007) asevera que la actitud es una predisposición interna hacia algo por algún motivo.

“Actitud (Del lat. actitūdo). Disposición de ánimo manifestada de algún modo. Por ejemplo: Actitud benévola, pacífica, amenazadora, de una persona, de un partido, de un gobierno.” (RAE, 2007)

Para De Luis (2004) las motivaciones y actitudes de los teletrabajadores son gravitantes a la hora de medir el impacto que este puede tener en el familiar y profesional de aquellas personas.

“El impacto que el teletrabajo puede tener en el ámbito familiar y profesional de los

trabajadores que optan por esta modalidad va a depender de las motivaciones y actitudes de los individuos (Mokhtarian et al., 1996), motivaciones que a su vez nos ayudarán a saber quiénes desean teletrabajar y bajo qué circunstancias.” (De Luis, 2004)

Para Thurstone (1928) en Elejabarrieta e Iñiguez (1984) la actitud si bien no puede medirse, por medio de la obtención de las opiniones de las personas, en este caso de los estudiantes naturalistas y humanistas de la Universidad Austral de Chile podemos aproximarnos a una “medida” de su actitud respecto al teletrabajo.

“No podemos acceder directamente a la observación de la actitud. Pero la opinión verbal -o escrita- expresada por los sujetos nos puede servir de indicador de la actitud. Si obtenemos un indicio de medida que expresa la aceptación o rechazo de las opiniones de las personas estamos obteniendo, indirectamente, una medida de sus actitudes, independientemente de lo que esas personas `sientan en realidad` o de sus acciones.” (Thurstone, 1928 en Elejabarrieta e Iñiguez, 1984:2)

Allport (1935) en Elejabarrieta e Iñiguez (1984) aseguran que una actitud es un estado mental y fisiológico guiado por la empiria, la cual influye en las reacciones de las personas para con los demás y su entorno.

“Una actitud es un estado mental y neurofisiológico de disponibilidad, organizado por la experiencia, que ejerce una influencia directiva sobre las reacciones del individuo hacia todos los objetos o todas las situaciones que se relacionan con ella.” (Allport, G., 1935 en Elejabarrieta e Iñiguez, 1984:1)

Para analizar los resultados de las encuestas respecto a las actitudes nos guiaremos por la clasificación de Carl Mitcham (1989) entre Optimismo, Escepticismo y Desasosiego respecto al uso de las tecnologías de la comunicación e información, que en este caso específico de investigación estaría

relacionado con la predisposición a adoptar el teletrabajo.

### **1.9.1 Escépticos, Optimistas y Desasosegados**

El Escepticismo Antiguo representa la “sospecha hacia la tecnología”, en este caso a la utilización específica de las TIC’s hacia el teletrabajo, porque “el cambio técnico debilita la estabilidad social” (Mitcham, 1989:24)

El Optimismo Ilustrado se identificará con la “promoción de la tecnología”, es decir con los que ven en el teletrabajo una solución a muchos problemas sociales como por ejemplo “crear riqueza pública” y de “socialización con los individuos” (Mitcham, 1989:24)

Y por último, el Desasosiego Romántico, que se identifica con “una actitud ambigua hacia la tecnología” porque “engendra libertad pero se aparta de la fuerza afectiva necesaria para ejercitarla, y debilita los lazos de afecto sociales” (Mitcham, 1989:24)

## **1.10 Comunicación: Un Factor Crítico para Teletrabajar**

### **1.10.1 La Importancia de la Competencias Comunicativas en Espacios de Teletrabajo.**

Para Boreham y Lammont (2000) a nivel europeo se discute la necesidad de poseer competencias que estén ligadas a las tecnologías de la comunicación e información. El empleo de las TIC's en el lugar de trabajo está siendo realzado, y nuevas tecnologías más poderosas están impactando fuertemente sobre la organización y condiciones de trabajo para trabajadores individuales en muchos sectores. De esta manera, nuevos sectores surgen como el resultado de nuevas oportunidades, por el uso de las TIC's e instrumentos de los multimedia.

“Needs for competences linked to use of information and communication technologies (ICT) are at present being identified and discussed (...) at European level. The use of ICT in the workplace is steadily being enhanced, and new and more powerful ICT tools have a strong impact on work organisation and working conditions for individual workers in many sectors. New sectors emerge as result of new opportunities through the use of ICT and multimedia tools.” (Boreham y Lammont, 2000:5)

Según Lammont y Boreham (2000) una calificación profesional en teletrabajo ha sido desarrollada [por] ' Teleworking for Europe ' (...) La calificación es querida para equipar al candidato con una plataforma de competencia sobre la cual un servicio o habilidad pueden ser cubiertos. Las unidades de curso incluyen la instalación y la configuración de un sistema de ordenador, telecomunicaciones y transmisión de información, informática, además del tratamiento de texto y la autodirección.

“A vocational qualification in teleworking has been developed under the ‘Teleworking for Europe’ project (...) The qualification is intended to equip the candidate with a platform of competence on which a service or skill can be overlaid. Course units include setting up and configuring a computer system, telecommunications and data transmission, information processing, text processing and self-management.” (Boreham y Lammont, 2000:21)

Según Kowalsky y Swanson (2005) refiriéndose a Cascio (2000) y Connelly (1995) la comunicación -como factor crítico para el éxito del teletrabajo- debe ser una corriente multicanal no sólo de supervisores a teletrabajadores, sino también de teleworkers a supervisores y pares. La comunicación es sobre todo crucial en el nivel de empleado porque los estudios han mostrado que sin la interacción social de una experiencia de trabajo tradicional, lo más probable es que los empleados se sientan socialmente aislados.

“As a critical factor for teleworking success, communication must be multi-way flowing not only from supervisors to teleworkers, but from teleworkers to supervisors and peers. Communication is especially crucial at the employee level because studies have shown that without the social interaction of a traditional work experience, employees are more likely to feel socially isolated and out of the loop (Cascio, 2000; Connelly, 1995). “ (Kowalsky y Swanson, 2005:245)

Martínez, Roca y Ríos (2006) refiriéndose a Dambrin (2004) afirman que el teletrabajo si bien provoca un descenso en los niveles de comunicación formal<sup>7</sup>, por otra parte causa un mayor nivel de comunicación entre los distintos niveles de las organizaciones rompiendo las barreras de status social y profesional.

---

<sup>7</sup> Comunicación que se da dentro de las organizaciones con un lenguaje escrito usando términos relativos a la profesión, generalmente desde el empleador hacia el trabajador, con un léxico más elaborado que el coloquial.



“Dambrin (2004) demostró que el teletrabajo disminuye la comunicación formal entre el teletrabajador y su supervisor directo, aunque facilita la comunicación entre diferentes niveles jerárquicos, reduciendo la importancia del estatus social y profesional.”

En Kowalsky y Swanson (2005) los jefes deben ser capaces de desarrollar relaciones con y entre los trabajadores que no pueden estar en la misma posición física a causa del trabajo a distancia. Es necesario reducir el aislamiento social. Para solucionar este problema se sugieren reuniones regulares de personal para todos, enviar mensajes y comunicados a través de sistemas de intranet, por correo electrónico, boletines informativos, etc. Además se aconseja realizar eventos sociales.

“Findings show that managers must be able to develop relationships with and among workers who may not be in the same physical location (Potter, 2003). Results from a study by Mann *et al.* (2000) suggest that managers should do what they can to reduce social isolation. They suggest regular staff meetings for all, e-mail intranet systems, news bulletins, and social events.” (Kowalsky y Swanson, 2005:244)

Arribas Urrutia (2000) considera que sólo con una buena comunicación en las organizaciones, unidas al uso de las TIC's, se crean las condiciones indispensables para comenzar a teletrabajar, y pierde importancia el lugar donde se lleve a cabo el trabajo.

“Cuando se han establecido los medios para una buena comunicación y consultas a distancia, pierde importancia el lugar físico desde donde se actúa. Complementando estas posibilidades con tecnología y organización que permita realizar otras tareas comunes, es posible iniciar experiencias de teletrabajo.” (Arribas Urrutia, 2000:4)

Según Swanson y Kowalsky (2005) los jefes creativamente debieran usar la tecnología de comunicación usando diversas maneras que sustituyan la comunicación cara a cara. Se sugiere el empleo de teléfono y conferencias telefónicas, organización de las teleconferencias y reuniones por Internet.

“(...) managers need to creatively use communication technology and suggests several ways to provide communication that can substitute for face-to-face communication. Specifically, he suggests the use of telephone and conference calls, teleconferencing and meeting on the internet. “(Kowalsky y Swanson, 2005:244)

Kowalsky y Swanson (2005) en un estudio de trabajo a distancia encontraron que varias estrategias de comunicación condujeron a una mayor satisfacción y lealtad hacia la labor realizada por parte del teletrabajador. Estas estrategias comunicativas incluían la comunicación de expectativas de trabajo en una manera clara y concisa, la comunicación de responsabilidades de trabajo, objetivos y plazos comunicados claramente.

“In a telecommuting study conducted by Ilozor *et al.* (2001), they found that several communication strategies led to greater telecommuter job satisfaction, output and loyalty. These communication strategies included communicating job expectations in a clear and concise manner, communicating job responsibilities, goals and objectives clearly, and clearly communicating deadlines.” (Kowalsky y Swanson, 2005:244)

Swanson y Kowalsky (2005) arguye que Merrill Lynch ha construido un intranet que permite que los teletrabajadores y empleados locales fijar anuncios y actualizaciones y utilizar el correo electrónico para necesidades de comunicación inmediatas.

“Merrill Lynch has constructed an intranet that allows teleworkers and on-site employees to post announcements and updates and they utilize e-mail for immediate communication needs (Bresnahan, 1998).” (Kowalsky y Swanson, 2005:245)

Para Arribas Urrutia (2000) la comunicación se debe incrementar en organizaciones que adopten el teletrabajo para aumentar la moral y eficacia de los equipos de trabajo y mantener las relaciones entre las personas que están ligados a la organización.

“En el caso de organizaciones que incorporen programas de teletrabajo la comunicación interna se debe incrementar con el objetivo de reducir la dimensión de la comunicación informal y mantener a los teletrabajadores presentes en la organización (...) Cuando se implanta el teletrabajo se debe desarrollar e incrementar el espíritu de trabajo en equipo. La ausencia de comunicación puede disminuir la moral y la eficacia de los equipos. Los éxitos, los fracasos y la información clave deben compartirse para conjuntar y motivar a los profesionales que trabajan en el mercado con objetivos comunes, y donde la comunicación física debe mantenerse con el fin de no romper las relaciones de equipo (Videgain Muro: 399).” (Arribas Urrutia, 2000:7-8)

Según Roca, Martínez y Ríos (2006) autores como Kossek, Lautsch, y Eaton (2006) han demostrado que para tener un mayor control psicológico y por ende menores índices de abandono laboral o cambios de trabajo es necesario tener un equilibrio entre la comunicación formal e informal<sup>8</sup>, organizando no sólo reuniones presenciales, sino también virtuales usando herramientas como Internet.

---

<sup>8</sup> Comunicación de tipo coloquial que ocurre dentro de las organizaciones generalmente entre trabajadores de un mismo nivel, y en menor grado entre jefes y trabajadores.

“Recientemente, Kossek, Lautsch, y Eaton (2006) han demostrado que los empleados que perciben un mayor control psicológico sobre su trabajo tienen menores intenciones de cambiar de trabajo, menores conflictos familiares y depresiones. Para ello es preciso un equilibrio entre diversas formas de comunicaciones, tanto formales como informales, organizando reuniones presenciales y, también, utilizando algunas de las herramientas que nos ofrece Internet.”

Además para Ríos, Martínez y Roca (2006) haciendo referencia de Belanger (1999) aseveran que cuando se adopta el teletrabajo el aspecto que más sufre con los cambios, es la comunicación dentro del grupo de trabajo.

“Así, Belanger (1999) afirma que los métodos por los que se realizan las comunicaciones entre el equipo de trabajo es uno de los procesos que más cambian cuando se adopta el teletrabajo.”

Como se puede apreciar, las competencias comunicativas son intrínseca e inherentemente necesarias para poder desarrollar un teletrabajo óptimo y de calidad, por lo que la interacción retroalimentativa toma un rol gravitante. En este contexto, la comunicación con las demás personas, con el entorno y consigo mismo es de vital relevancia. Por tales razones la comunicación se torna en un factor crítico para teletrabajar.

### **1.11 LIMITACIONES DEL TELETRABAJO.**

Según De Luis *et al.* (2004) las principales limitaciones del teletrabajo son las desventajas que perciben algunos teletrabajadores son la pérdida de status y el alejamiento de los centros de poder, además de falta de espacio. Por parte de las teletrabajadoras existe la percepción de consolidación en sus roles en la casa,

lo que no les resulta agradable a ellas, según este autor.

“Los estudios que analizan las desventajas del teletrabajo que pueden ser causa del abandono, se centran en las barreras laborales del teletrabajador o teletrabajadora como pérdida de status, alejamiento de los centros de poder. Tan solo los estudios realizados con teletrabajadoras profundizan en desventajas relacionadas con el hogar, como la falta de espacio (Hori, 2001) o el afianzamiento de las teletrabajadoras en sus roles en el hogar (Gothoskar, 1998; Mirchandani, 2000: Sullivan, 2001).” (De Luis *et al.*, 2004:3)

Respecto al ámbito de desarrollo profesional, De Luis *et al.* (2004) consideran que se podría limitar por el hecho de muchos teletrabajadores consideran que existe una nula relación entre los trabajadores y los jefes en el lugar de labor tradicional.

“En cuanto a los factores que limitan el deseo de trabajar distintos estudios han encontrado que el teletrabajo puede dificultar el desarrollo profesional debido a la escasa o nula relación entre jefes y empleados en el lugar de trabajo convencional.” (De Luis *et al.*, 2004:14)

En Cristeche (2003) las limitaciones más importantes de la aplicación del teletrabajo es la sensación de la pérdida de control de los recursos humanos por parte de los jefes de las empresas, en especial lo que concierne al nivel de productividad y calidad de la labor realizada.

“(…) también existen desventajas. Los gerentes pueden temer la pérdida de control sobre la fuerza de trabajo, sobre todo con respecto a la productividad del empleado y la calidad de su trabajo.” (Cristeche, 2003:28)

Acorde a Teo, Lim y Har (2001) las limitantes del teletrabajo por parte de los laborantes son la escasez de espacio para trabajar y una pobre interacción

comunicativa. Por parte de la organización las principales desventajas para trabajar a distancia es la pérdida de seguridad en los accesos a sistemas y base de datos, además que la supervisión y administración hacia quienes laboran podría resultar dificultosa.

Kowalsky y Swanson (2005) haciendo referencia a Cascio (2000), Mann (2000), Reinsch (1997) y Bresnahan (1998) afirman que han encontrado el aislamiento social -por ejemplo la carencia de interacción física y exclusión comunicativa en la oficina [de trabajo]- siendo la limitante más comúnmente relatada de trabajo a distancia. Para combatir este problema, la IBM organiza cenas y actividades exteriores para teletrabajadores en la misma área geográfica, que proporciona la oportunidad para la interacción social y la comunicación.

“In fact, several studies (Cascio, 2000; Mann *et al.*, 2000; Reinsch, 1997) have found social isolation (e.g. lack of physical interaction and being left out of office communication) to be the most commonly reported disadvantage of telecommuting.” (Kowalsky y Swanson, 2005:244)

Para poder investigar las competencias comunicativas y actitudes hacia el teletrabajo de estudiantes de educación superior según episteme y género, hemos realizado hasta aquí una investigación bibliográfica y un marco teórico para encuadrar, definir y ordenar los conceptos que vamos a incorporar en nuestro marco metodológico, donde desde nuestras hipótesis y objetivos desarrollaremos la investigación a través de un cuestionario ordenado de acuerdo a Escalas Likert y otras de tipo dicotómico, que más adelante se presentarán analizadas según los resultados obtenidos.

## **CAPITULO II**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **2.1 PREGUNTA PRINCIPAL:**

**¿Qué Competencias Comunicativas y Actitudes manifiestan hacia el Teletrabajo los Estudiantes de la Universidad Austral de Chile según Género y Episteme?**

#### **2.2 PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS:**

1. ¿Qué competencias comunicativas y actitudes manifiestan hacia el teletrabajo los estudiantes de carreras humanistas?
2. ¿Qué competencias comunicativas y actitudes manifiestan hacia el teletrabajo los estudiantes de carreras naturalistas?
3. ¿Qué competencias comunicativas y actitudes manifiestan hacia el teletrabajo las estudiantes de carreras humanistas?
4. ¿Qué competencias comunicativas y actitudes manifiestan hacia el teletrabajo las estudiantes de carreras naturalistas?

#### **2.3 DEFINICIÓN DE ÁREA PROBLEMA:**

**Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC`s); Comunicación Organizacional.**

## 2.4 IDEA DE INVESTIGACIÓN:

**Competencias Comunicativas y Actitud hacia el Teletrabajo de los Estudiantes de la Educación Superior según Género y Episteme.**

## 2.5 HIPÓTESIS:

Antes de la presentación de las hipótesis se considera tener presente la definición de hipótesis intuitiva de Briones (1990)

“Las hipótesis intuitivas son aquellas que parecen nacidas por inspiración sin trabajo teórico previo. Sin embargo, lo cierto es que detrás de ella es fácil encontrar un conocimiento anterior y una larga elaboración conceptual a cerca del objeto o proceso al cual se refiere la hipótesis.” (Briones, 1990:36)

Ahora se considera pertinente enunciar las hipótesis de la presente investigación.

2.5.1 a. **Hipótesis Nula:** No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a su actitud hacia el teletrabajo.

b. **Hipótesis Alternativa:** Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a su actitud hacia el teletrabajo.

2.5.2 a. **Hipótesis Nula:** No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a sus competencias comunicativas para teletrabajar.



b. **Hipótesis Alternativa:** Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a sus competencias comunicativas para teletrabajar.

2.5.3 a. **Hipótesis Nula:** No existen diferencias significativas entre humanistas y naturalistas respecto a su actitud hacia el teletrabajo.

b. **Hipótesis Alternativa:** Existen diferencias significativas entre humanistas y naturalistas respecto a su actitud hacia el teletrabajo.

2.5.4 a. **Hipótesis Nula:** No existen diferencias significativas entre humanistas y naturalistas respecto a sus competencias comunicativas para teletrabajar.

b. **Hipótesis Alternativa:** Existen diferencias significativas entre humanistas y naturalistas respecto a sus competencias comunicativas para teletrabajar.

## 2.6 OBJETIVOS

2.6.1 Analizar las competencias comunicativas que poseen los/as estudiantes de la Universidad Austral de Chile para teletrabajar de acuerdo a episteme (humanistas v/s naturalistas) y género.

2.6.2 Analizar las actitudes hacia el teletrabajo de los/as estudiantes de la Universidad Austral de Chile de acuerdo a episteme (humanistas v/s naturalistas) y género.

2.6.3 Describir Tipos de Teletrabajo existentes (resuelto a partir del Marco Teórico).

## **2.7 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION:**

Para Hernández Sampieri *et al.* (2003) parafraseando a Ackoff (1967) y Miller (2002) existen algunos criterios para justificar el valor potencial de la investigación y su posterior realización.

“Es posible establecer una serie de criterios para evaluar la utilidad de un estudio propuesto (...) los cuales fueron adaptados de Ackoff (1967) y Miller (2002) [entre los que destacan] la Relevancia Social; Implicaciones Prácticas; Valor Teórico; y, Utilidad Metodológica”. (Hernández *et al.*, 2003:50)

Investigaciones de este tipo que pretenden evaluar la percepción de los cambios tecnológicos en nuestro escenario local.

### **2.7.1 Utilidad Metodológica:**

La investigación podría ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos referentes a la actitud hacia las tecnologías de la información o al teletrabajo. Además ayuda a relacionar los conceptos de actitud, competencias, género y TIC's para una investigación nueva respecto al tema de tesis.

### **2.7.2 Valor Teórico:**

Esta investigación sirve para averiguar y describir las competencias comunicativas y actitud para teletrabajar de los estudiantes de las Facultades de Ciencias y Filosofía y Humanidades de la Universidad Austral de Chile, según género y episteme (naturalistas y humanistas). Investigaciones como esta podrían servir para evaluar la percepción de los cambios tecnológicos en nuestro escenario local.

### **2.7.3 Implicaciones Prácticas:**

El estudio sirve para realizar un análisis exploratorio sobre las correlaciones entre competencias y actitud para teletrabajar de los estudiantes de la Universidad Austral de Chile por un lado, y su género y área de formación por el otro -entendiendo área de formación a la división del conocimiento entre humanistas y naturalistas- que podría servir como herramienta para investigaciones futuras respecto a la inserción laboral en Chile de los egresados, en especial dentro de la futura Región de Los Ríos.

En De Luis (2004) los resultados de esta investigación podrían ayudar a aproximarse a la medición del potencial impacto del teletrabajo sobre el ámbito profesional y familiar de las personas que se inclinan por esta modalidad de laborar a distancia.

### **2.7.4 Relevancia Social:**

Sirve como herramienta para obtener la predisposición de las mujeres a teletrabajar en los campos laborales de la Sociedad de la Información, siendo el teletrabajo un medio en contra de su tradicional exclusión del trabajo, lo que podría contribuir a disminuir la desigualdad de género en el acceso a la movilidad social.

“En América Latina, diversas investigaciones convergen en señalar a nivel histórico la intensidad de las desigualdades de género. Las mujeres de América Latina y el Caribe han enfrentado históricamente una situación de desigualdad en el acceso al ámbito educativo. A partir de esta situación las mujeres han tenido menores posibilidades de participar en las esferas científicas y académicas, en el acceso a cargos de toma de decisión y estructuras de poder así como han visto más restringidas que los hombres sus posibilidades de movilidad social ascendente.”  
(Papadópulos y Radakovich, 2005:2)

A parte de la relevancia social, las implicaciones práctica, el valor teórico y la utilidad metodológica de la tesis, se considera indispensable clarificar cuales son los alcances concretos de la investigación, su metodología e instrumentos de recolección de datos.

## **2.8 Alcances de la Tesis**

La investigación será de carácter descriptiva (generación del instrumento) y correlacional porque mide o evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a estudiar: en este caso las competencias y actitudes hacia el teletrabajo de los estudiantes de la Universidad Austral de Chile por un lado, además de su género y área de formación, por el otro. El estudio no se limita a describir, sino que, además, explora algunas correlaciones respecto a las actitudes y competencias de los potenciales estudiantes teletrabajadores (Hernández *et al.*, 1998a).

### **2.8.1 Investigación no experimental o *ex post-factum***

La investigación está basada en la empiria, por lo que no existe interferencia directa ni manipulación.

“La investigación no experimental es sistemática y empírica; en ella, las variables independientes no se manipulan, porque ya han sucedido; las inferencias de las relaciones entre las variables se realizan sin intervención o influencia directa, y se observan tal y como se han dado en su contexto natural” (Hernández *et al.*, 1998b).

Nuestra investigación es no experimental y *ex post factum* porque con el instrumento diseñado (*Ver anexo: Competencias Comunicativas y Actitud hacia el Teletrabajo de los Estudiantes de la UACH. Análisis Comparativos de Género y Episteme*) identificamos, y describimos las actitudes y competencias de los estudiantes de la Universidad Austral de Chile según género y área de formación

(naturalistas v/s humanistas)

## **2.9 Descripción del Proyecto y Procedimientos Metodológicos**

### **2.9.1 Muestra**

La versión final del instrumento será aplicada a una muestra no probabilística de 120 hombres y mujeres entre 17 y 27 años que estudien en la Universidad Austral de Chile, los cuales serán clasificados según género y episteme (naturalistas v/s humanistas)

El tipo de muestra será no probabilística, porque no depende de la aleatoriedad sino de decisiones pertinentes al estudio, como los objetivos y contribución de la investigación.

“En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. Elegir entre una muestra probabilística o una no probabilística depende de los objetivos del estudio, del esquema de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella” (Hernández et al, 2003:305-306)

Se trabajarán con estudiantes de primer año por razones de factibilidad de encontrarlos reunidos, ya que por estar recién ingresados a los estudios superiores no están dispersos por cursos o promociones, como ocurre desde segundo año hacia arriba.

Se escogió trabajar con las Facultades de Ciencias y Filosofía y

Humanidades porque de esta manera se facilitaría el trabajo de diferenciar las actitudes y competencias para teletrabajar según epistemes: naturalistas versus humanistas. Además se decidió trabajar con grupos compuestos por más de 25 ó 30 personas de acuerdo a criterios de Ferguson (1986)

Las razones por las cuales se decidió realizar la investigación con una muestra no probabilística son la viabilidad de llevarla cabo, a diferencia de una muestra representativa inferencial que tendría menor grado de viabilidad por concepto de costos temporales y pecuniarios.

## **2.9.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se preparó un cuestionario (*Vid. Competencias Comunicativas y Actitud hacia el Teletrabajo de los Estudiantes de la UACH. Análisis Comparativos de Género y Episteme*) donde las competencias comunicativas y actitud hacia el teletrabajo serán medida de acuerdo a la Escala de Rensis Likert.

El objetivo del cuestionario fue analizar las competencias comunicativas y actitudes para teletrabajar de los estudiantes de educación superior, según género y episteme (naturalistas y humanistas) en las carreras de Periodismo y Lenguaje y Comunicación de la Facultad de Filosofía y Humanidades; y, las carreras de Biología Marina y Bioquímica de la Facultad de Ciencias, de la Universidad Austral de Chile.

Los ítems se formatearán tomando en cuenta las categorías y definiciones de competencias de Juan Gabriel Pérez Moreno (2001) y a la empresa de mediación laboral española denominada Pautaserveis y al cuestionario de Teo, Thompson y Lim, Vivien (2000) de su investigación denominada, *“To work or not to work at home. An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking”*.

Las competencias se basarán según tres ejes definidos por Pérez M. (2001); Eje del *saber*, *saber hacer* y *saber transferir*.

“Entendemos por *Saber* el conjunto de conocimientos que permitirán a las personas realizar los comportamientos incluidos en una competencia. ***Saber hacer***, se sitúa en las actitudes y habilidades para aplicar conocimientos con vista a resolver problema, o mejorar hacer más eficaz una tarea. ***Saber transferir***, ***comunicar***, aplicar a otros ámbitos lo aprendido.” (Pérez M., 2001:8)

También se consideraron diferentes autores especialistas en el tema que aportaron lo descrito a continuación:

**Baruch, Y. y Joan, Y. (2000):** Académicos de la University of East Anglia, Norwich, UK, y Lingnan College, Hong Kong . De su estudio obtuvimos algunos puntos sobre las percepciones hacia el teletrabajo desde el ámbito del individuo y otros de la organización. El estudio se denomina: “Inclination to opt for teleworking a comparative analysis of United Kingdom versus Hong Kong employees.”

**Beasley, R. E.; Lomo-David, E.; Seubert, V. R. Beasley, (2001):** de este estudio llamado “*Telework and Gender: Implications for the Management of Information Technology Professionals*”, seleccionamos las potenciales actitudes de una persona al teletrabajo en relación a sus preocupaciones familiares, al medio ambiente, a la organización y hacia sí misma.

**Pauta Formació, S.L (2001):** es una empresa catalana dedicada a la formación integral de personas de cara a la inserción laboral y reciclaje profesional, en especial a través del teletrabajo. Ésta ha publicado virtualmente una encuesta en Agoratel, empresa dedicada a la mediación laboral de teletrabajadores. De aquí hemos obtenido gran parte de lo referido a

competencias para teletrabajar, que desde luego hemos adaptado y transformado para nuestra investigación.

El cuestionario se encuentra en:

[http://www.agoratel.com/recursos/docs\\_formacion/competencias\\_profesionales.htm](http://www.agoratel.com/recursos/docs_formacion/competencias_profesionales.htm)

**Pérez Moreno, Juan G. (2002):** académico de la Universidad Complutense de Madrid que realizó el estudio denominado: “Nuevos Profesionales. Impacto de las Nuevas Tecnologías en los Recursos Humanos. La Transformación de las Competencias”, donde ordena las competencias tecnológicas en *saber, saber hacer y saber transferir*, clasificación que hemos adoptado en nuestro cuestionario.

**Teo, Lim y Har (1998, 2000,2001):** han sido seleccionados para elaborar el presente cuestionario porque tienen una vasta experiencia en estudios sobre la medición de actitud y percepción hacia el teletrabajo, incluida una investigación de este mismo tema según género. Sus papers que hemos usado para construir nuestro instrumento han sido:

- Teo, Thompson y Lim, Vivien. 1998. “Factorial Dimensions and Differential Effects of Gender on Perceptions of Teleworking”.
- Teo, Thompson y Lim, Vivien. 2000. “To Work or not to Work at Home. An Empirical Investigation of Factors Affecting Attitudes Towards Teleworking”.
- Teo, Thompson; Lim, Vivien; Har, Wai. 2001. “Assessing Attitudes towards Teleworking among Information Technology (IT) Personnel”.

**Wilson, M. y Greenhill, A. (2004):** realizaron una investigación denominada: “Gender and Teleworking Identities in the Risk Society: a Research Agenda”, que está centrada en la medición y análisis de las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, de donde se obtuvo información a cerca de la comunicación de los teletrabajadores con sí mismos (auto-comunicación), el



medio ambiente (eco-comunicación) y el entorno laboral (comunicación organizacional).

Antes de aplicar el cuestionario definitivamente, se hizo una pre - encuesta para percibir los problemas que tengan los estudiantes para contestar. También se revisó tres veces por la especialista en metodología de la investigación social, la socióloga Liliana Larrañaga y por el especialista en educación Marcelo Arancibia, además del profesor patrocinante de la investigación, especialista en comunicación, tecnologías, percepción y tiempo, Luis Cárcamo Ulloa. Después de recoger tales sugerencias, se perfeccionó y reajustó el cuestionario en 5 oportunidades, para aplicarlo definitivamente (*Vid<sup>9</sup>. Anexo: Competencias Comunicativas y Actitud hacia el Teletrabajo de los Estudiantes de la UACH. Análisis Comparativos de Género y Episteme*)

---

<sup>9</sup> Vid.: Véase

## CAPÍTULO III.

### Análisis de Resultados Obtenidos

Antes de comenzar con el análisis de competencias comunicativas y actitud hacia el teletrabajo según episteme y género, se dejará en claro, la distribución de estudiantes por edades, por género, carrera y facultad.

#### 3.1 DISTRIBUCIÓN SEGÚN EDAD

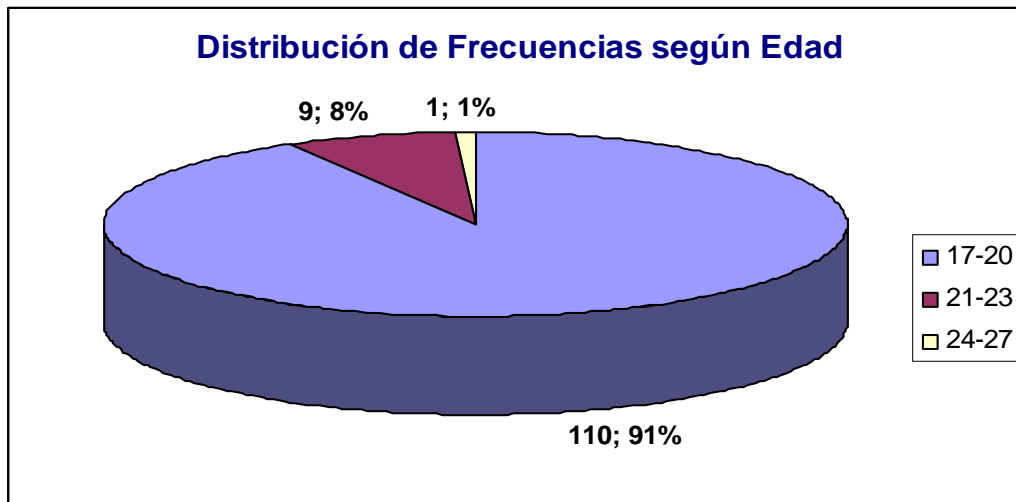
Tabla de Distribución de Frecuencias según Edad de Estudiantes.

EDAD	n	Porcentaje	% Acumulado
17-20	110	91,7	91,7
21-23	9	7,5	99,2
24-27	1	0,8	100,0
Total	120	100,0	

3.1.1 a Elaboración propia.

El 91% lo componen estudiantes entre 17 y 20 años; el 8% entre 21 y 23; y el 1% entre 24 y 27 años.

### Gráfico De Frecuencias Según Edad



3.1.1 b Elaboración propia.

El 99% corresponde a estudiantes entre 17 y 23 años. Sólo el 1% son alumnos entre 24 y 27 años.

### 3.2 DISTRIBUCIÓN SEGÚN GÉNERO

Los alumnos según género están repartidos igualmente, que equivale a 60 hombres y la misma cantidad de mujeres.

Tabla de Distribución de Frecuencias según Género.

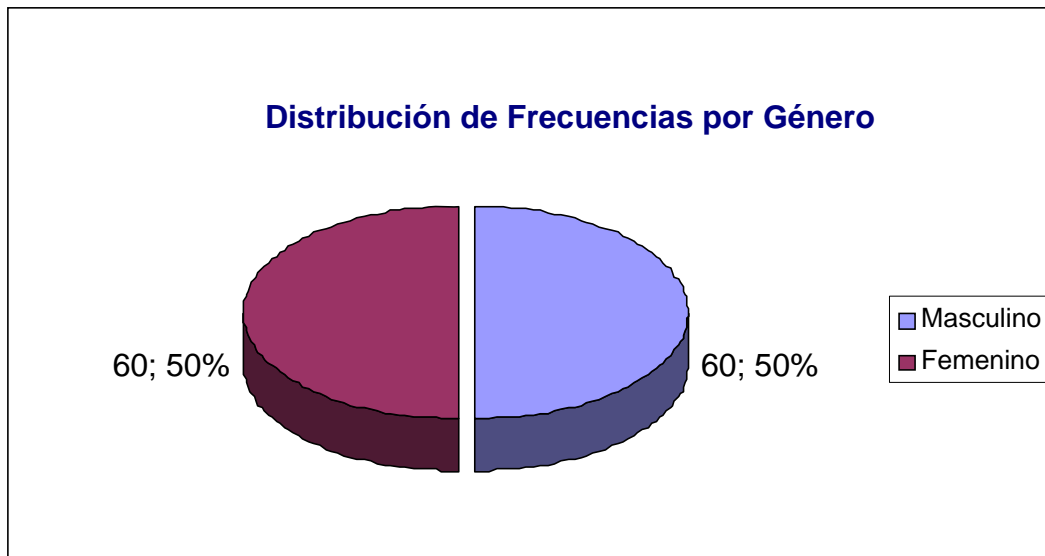
GÉNERO	N	Porcentaje	% Acumulado
Masculino	60	50,0	50,0
Femenino	60	50,0	100,0
Total	120	100,0	

3.2.1 a Elaboración Propia.

En la siguiente tabla se aprecia que la distribución de frecuencias de los

grupos independientes según género corresponde a 60 por cada grupo, que representan una frecuencia porcentual de 50 % para cada uno. Con ello se atienden las consideraciones de trabajo con grupos grandes o mayores de 25 ó 30 sujetos, propuesta por Ferguson (1986).

### Gráfico de Frecuencias según Género.



3.2.1 b Elaboración Propia.

Como podemos apreciar un 50% de hombres y 50% de mujeres componen nuestra muestra no aleatoria.

### 3.3 DISTRIBUCIÓN SEGÚN EPISTEME.

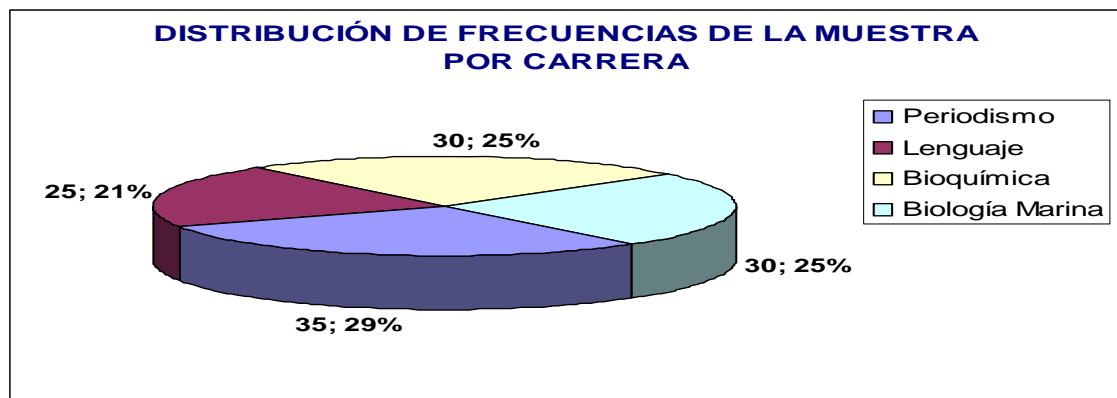
Tabla de Distribución de Frecuencias Según Episteme por Carrera.

CARRERA	n	Porcentaje	% Acumulado
Periodismo	35	29,2	29,2
Lenguaje	25	20,8	50,0
Bioquímica	30	25,0	75,0
Biología Marina	30	25,0	100,0
Total	120	100,0	

3.3.1 a Elaboración propia.

Según las carreras, Bioquímica y Biología Marina presentan 30 alumnos cada una; Periodismo 35; y Lenguaje y Comunicación 25 estudiantes.

Gráfico de Frecuencias según Episteme por Carrera.



3.3.1 b Elaboración Propia.

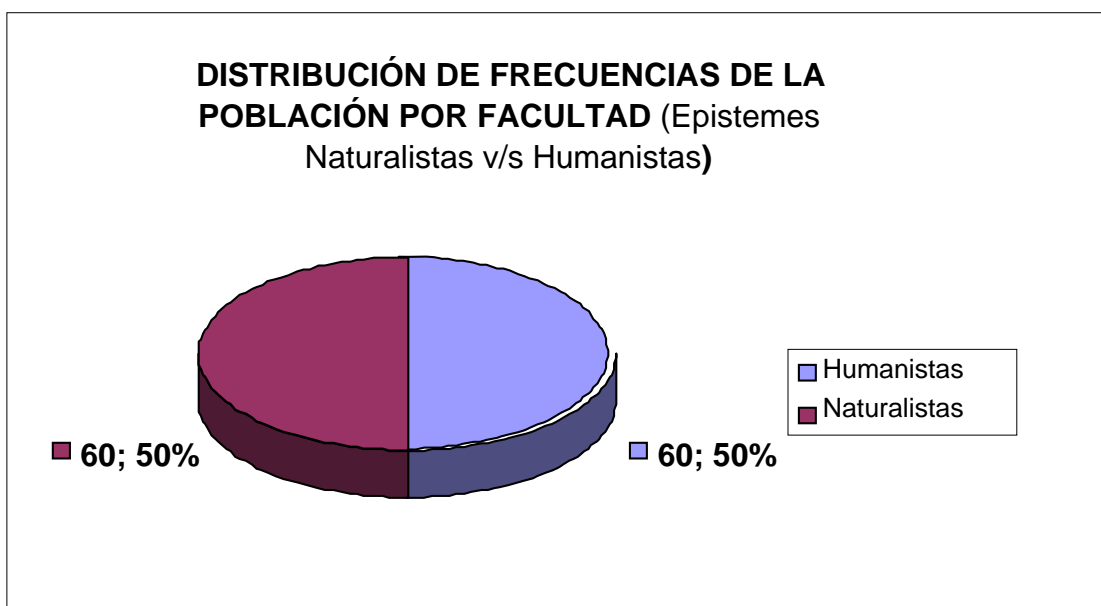
Según el siguiente gráfico, tanto Bioquímica como Biología Marina tienen un 25%; Lenguaje y Comunicación un 21%; y Periodismo un 29 %, por lo que podemos afirmar que están repartidos de manera regular.

**Tabla de Frecuencias según Episteme por Facultad**

FACULTAD	n	Porcentaje	% Acumulado
Humanidades	60	50,0	50,0
Ciencias	60	50,0	100,0
Total	120	100,0	

3.3.2 a Elaboración Propia.

De La Facultad de Humanidades 60 alumnos respondieron la encuesta y la misma cantidad de estudiantes de la facultad de Ciencias.



3.3.2 b Elaboración Propia.

Tanto la Facultad de Filosofía y Humanidades, como la de Ciencias representan un 50% del total de la muestra.

A partir de tener presentes y claros la forma de distribución de las variables de género, edad y episteme podremos comenzar con el análisis de los resultados obtenidos, referentes a la actitud hacia el trabajo, para continuar después con las

competencias comunicativas hacia esta nueva modalidad de laborar.

Luego conviene tener presente cómo se conforman las escalas de Likert respecto a la medición de actitud y auto - evaluación de competencias para teletrabajar.

**Escala de Medición de Actitud hacia el Teletrabajo.**

1. muy de acuerdo <b>(1,00-1,99)</b>	2. de acuerdo <b>(2,00-2,99)</b>	3. ni acuerdo, ni desacuerdo <b>(3,00-3,99)</b>	4. en desacuerdo <b>(4,00-4,99)</b>	5. muy en desacuerdo <b>(5,00)</b>
---	-------------------------------------	--	--	---------------------------------------

**Escala de Autoevaluación de Competencias para Teletrabajar en el aspecto del Saber Comunicar- Transferir**

1. muy competente <b>(1,00-1,99)</b>	2. competente <b>(2,00-2,99)</b>	3. ni competente, ni incompetente <b>(3,00-3,99)</b>	4. incompetente <b>(4,00-4,99)</b>	5. muy incompetente <b>(5,00)</b>
---	-------------------------------------	---	---------------------------------------	--------------------------------------

### 3.4 Ítem 1: Comunicación Familiar y Teletrabajo

#### 3.4.1.1 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitancia en la Comunicación Familiar según Episteme.

Como podemos apreciar en la siguiente tabla, la mayor diferencia de medias -según epistemes- sucede en relación a la actitud “de acuerdo” respecto a la afirmación de que el teletrabajo sirve o serviría para disminuir el tiempo de comunicación con los hijos.

##### 3.4.1.1a Estadísticos de Grupo de muestras independientes según Episteme

COMUNICACIÓN FAMILIAR	E	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
1. Menos Tiempo Comunicación Hijos	Humanistas	60	3,320	1,200	0,155
	Naturalistas	60	3,720	0,922	0,119
2. Menos Tiempo Comunicación Espos@	Humanistas	60	2,520	1,081	0,140
	Naturalistas	60	2,300	0,944	0,122
3. Menos Tiempo Comunicación Familiares Desvalidos	Humanistas	60	3,370	1,104	0,143
	Naturalistas	60	3,520	1,049	0,135
4. Menos Privacidad Familiar	Humanistas	60	3,370	1,149	0,148
	Naturalistas	60	3,480	1,157	0,149

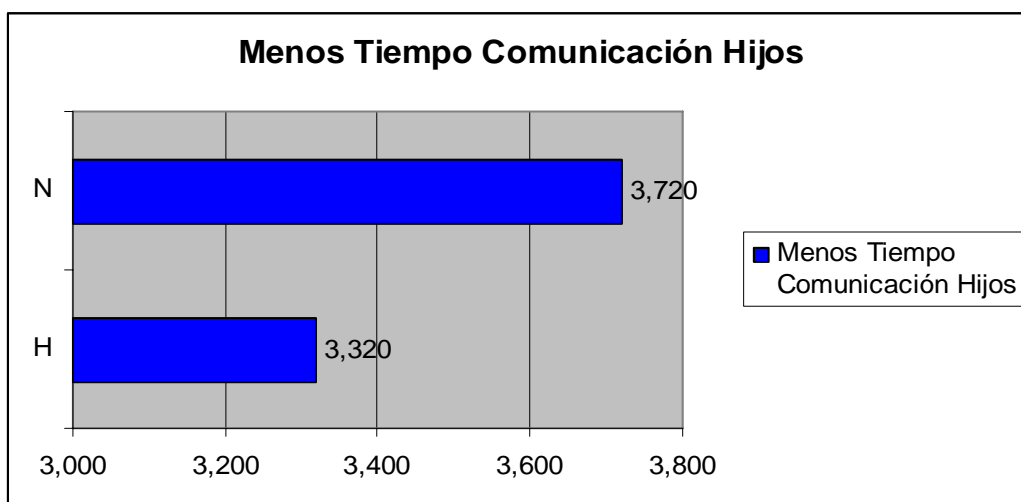
Tabla 3.4.1.1a: Elaboración Propia basada en SPSS 12.

Si bien ambas epistemes (humanistas y naturalistas) están dentro del intervalo de la indiferencia (3.00-3.99) respecto a la pregunta, existe una mayor tendencia de los naturalistas, es decir los estudiantes de primer año de las carreras de Bioquímica y Biología Marina a estar “en desacuerdo”. Quienes representan a los humanistas, Periodismo y Lenguaje y Comunicación tienden a estar “de acuerdo” con que el teletrabajo contribuye a la disminución del tiempo para relacionarse y comunicarse con los hijos teletrabajo, situación opuesta a los naturalistas.



A esta interpretación podríamos agregar que existe una diferencia significativa de las medias de ambas epistemes que se comprueba con el nivel de significación menor a 0,05 ( $p < 0,05$ ), que equivale a ( $0,043 < 0,05$ ), representado en la tabla de la Prueba T de Student de comparación de Medias para muestras independientes según epistemes. Además sabemos que dentro de los humanistas los puntajes se desvían 1,2 de la media 3,32; y dentro de los naturalistas se desvían 0,92 de la media de 3,72.

Tabla de Comparación de Medias según Episteme.



Fuente: Elaboración Propia.

Si bien tanto humanistas como naturalistas están dentro del intervalo 3.00-3.99 correspondiente a la indiferencia (ni acuerdo, ni en desacuerdo), existe una clara tendencia de los naturalistas (3,72) a estar “en desacuerdo”, mientras que los humanistas (3,320) a estar “de acuerdo”.

### 3.4.1.1b Prueba T Student de Grupo de Muestras Independientes según Episteme

COMUNICACIÓN FAMILIAR	Prueba T para la igualdad de medias				
	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
Menos Tiempo Comunicación Hijos	<b>-2,047</b>	<b>118</b>	<b>0,043</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,195</b>
Menos Tiempo Comunicación Espos@	1,169	118	0,245	0,22	0,185
Menos Tiempo Comunicación Fam Des	-0,763	118	0,447	-0,15	0,197
Menos Privacidad Familiar	-0,554	118	0,581	-0,12	0,211

Tabla 3.4.1.1b: Elaboración Propia.

Referente a la actitud respecto a que el teletrabajo ocasione “menos tiempo para la comunicación con la esposa/o”, existe una clara opción por estar “de acuerdo”.

Por otro lado, la actitud respecto a que si el teletrabajo disminuye o disminuiría el tiempo de comunicación con familiares desvalidos (3º edad, con discapacidad, enfermos) la privacidad familiar, existe una actitud que se inserta dentro de la indiferencia -“ni acuerdo, ni en desacuerdo”- no habiendo diferencias significativas ( $p < 0,05$ ) entre las distintas epistemes.

### 3.4.1.2 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitación en la Comunicación Familiar según Género.

#### 3.4.1.2a Estadísticos de Grupos Independientes según Género

COMUNICACIÓN FAMILIAR	G	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
Menos Tiempo Comunicación Hijos	Masculino	60	3,55	1,16	0,15
	Femenino	60	3,48	1,02	0,13
Menos Tiempo Comunicación Espos@	Masculino	60	<b>2,23</b>	1,00	0,13
	Femenino	60	<b>2,58</b>	1,01	0,13
Menos Tiempo Comunicación Fam Des	Masculino	60	3,47	1,14	0,15
	Femenino	60	3,42	1,01	0,13
Menos Privacidad Familiar	Masculino	60	3,62	1,15	0,15
	Femenino	60	3,23	1,13	0,15

Tabla 3.4. 1.2a: Elaboración Propia.

En la tabla 1.2a podemos apreciar que no existen diferencias significativas en ninguna de sus medias ya que ninguno de los niveles de significación reflejados en la tabla 1.2b es menor que 0,05 ( $p < 0,05$ ).

#### 3.4.1.2b Prueba T Student de Grupos Independientes según Género

COMUNICACIÓN FAMILIAR	Prueba T para la igualdad de medias				
	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Menos Tiempo Comunicación Hijos	0,335	118	0,738	0,07	0,199
2. Menos Tiempo Comunicación Espos@	<b>-1,906</b>	<b>118</b>	<b>0,059</b>	<b>-0,35</b>	<b>0,184</b>
3. Menos Tiempo Comunicación Fam Des	0,254	118	0,8	0,05	0,197
4. Menos Privacidad Familiar	1,844	118	0,068	0,38	0,208

Tabla 3.4.1.2b: Elaboración Propia

Si bien no existen diferencias significativas podríamos corroborar con una muestra más amplia la existencia de una probable tendencia de las damas sobre los varones respecto a estar indiferente - “ni acuerdo, ni en desacuerdo”- , ya que estos últimos se muestran más proclives a estar “de acuerdo” con que el teletrabajo disminuye o disminuiría el tiempo de comunicación con la esposa ( $p=0,059$ ).

## 3.5 Ítem 2: Comunicación Organizacional y Teletrabajo

### 3.5.2.1 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitación en la Comunicación Organizacional según Episteme

De acuerdo a la siguiente tabla de estadísticos de grupo según episteme podemos observar que la mayor diferencia - a pesar de no ser significativa según la Prueba T de Student de la tabla 3.5.3.2.1b- ocurre con la actitud de indiferencia hacia el teletrabajo referente a disminuir las posibilidades de ascenso laboral: una media de 3,35 los naturalistas versus un 3,00 los humanistas, con una desviación típica respecto del promedio de 1,071 y 1,008 respectivamente. Referente a los otros aspectos no existen mayores diferencias.

#### 3.5.2.1 a Estadísticos de Grupos independientes según Episteme

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	E	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
1) Disminuir Mi Calidad de Vida Laboral	Humanistas	60	3,000	1,135	0,147
	Naturalistas	60	2,980	1,097	0,142
2) Menos Participación Toma Decisiones	Humanistas	60	2,550	1,126	0,145
	Naturalistas	60	2,850	1,117	0,144
3) Disminuir Stress Laboral	Humanistas	60	2,430	1,254	0,162
	Naturalistas	60	2,220	1,121	0,145
4) Privarme Sentido de Pertenencia	Humanistas	60	2,830	0,905	0,117
	Naturalistas	60	3,050	0,928	0,120
5) Disminuir Posibilidades Ascenso Laboral	Humanistas	60	3,000	1,008	0,130
	Naturalistas	60	3,350	1,071	0,138

3.5.2. 1a Elaboración Propia.

### 3.5.2.1 b Prueba T Student de Grupo de Muestras Independientes según Episteme

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Prueba T para la igualdad de medias				
	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Disminuir Mi Calidad de Vida Laboral	0,08	118	0,94	0,02	0,20
2. Menos Participación Toma Decisiones	-1,47	118	0,15	-0,30	0,21
3. Disminuir Stress Laboral	1,00	118	0,32	0,22	0,22
4. Privarme Sentido de Pertenencia	-1,29	118	0,20	-0,22	0,17
5. Disminuir Posibilidades Ascenso Laboral	-1,84	118	0,07	-0,35	0,19

3.5.2.1 b Elaboración Propia.

En la Prueba T de Student como ya anunciamos anteriormente ninguna de las significaciones bilaterales son menores que 0,05 ( $p < 0,05$ ), de acuerdo a nuestro nivel de confianza del 95%. Por lo tanto no existen diferencias significativas entre naturalistas y humanistas respecto a su actitud frente al teletrabajo en el ámbito de la comunicación organizacional.

### 3.5.2.2 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitación en la Comunicación Organizacional según Género.

#### 3.5.2.2a Estadísticos de Grupo de Muestras Independientes según Género

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	G	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
1. Disminuir Mi Calidad de Vida Laboral	Masculino	60,00	3,05	1,13	0,15
	Femenino	60,00	2,93	1,10	0,14
2. Menos Participación Toma Decisiones	Masculino	60,00	2,72	1,14	0,15
	Femenino	60,00	2,68	1,13	0,15
3. Disminuir Stress Laboral	Masculino	60,00	2,18	1,20	0,16
	Femenino	60,00	2,47	1,17	0,15
4. Privarme Sentido de Pertenencia	Masculino	60,00	2,97	1,04	0,13
	Femenino	60,00	2,92	0,79	0,10
5. Disminuir Posibilidades Ascenso Laboral	Masculino	60,00	3,22	1,14	0,15
	Femenino	60,00	3,13	0,97	0,13

3.5.2.2 a Elaboración Propia.

En este cuadro (3.5.2.2 a), no existen diferencias significativas de actitud hacia el teletrabajo entre hombres y mujeres respecto a su actitud frente al teletrabajo en el ámbito de la comunicación organizacional. Esta afirmación la podemos comprobar observando el cuadro siguiente donde se aplica la prueba T de Student.

### 3.5.2.2b Prueba T de Student de Grupos Independientes según Género

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Prueba T para la igualdad de medias				
	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Disminuir Mi Calidad de Vida Laboral	0,57	118	0,57	0,12	0,20
2. Menos Participación Toma Decisiones	0,16	118	0,87	0,03	0,21
3. Disminuir Stress Laboral	-1,31	118	0,19	-0,28	0,22
4. Privarme Sentido de Pertenencia	0,30	118	0,77	0,05	0,17
5. Disminuir Posibilidades Ascenso Laboral	0,43	118	0,67	0,08	0,19

#### 3.5.2.2. b Prueba T Student

De acuerdo a las pruebas T de Student no existen diferencias significativas según Género respecto a su actitud hacia el teletrabajo referente a su gravitancia en la comunicación organizacional., ya que todas las significaciones bilaterales marcan más de 0,05 ( $p > 0,05$ )



### 3.6 Ítem 3: Auto- Comunicación y Teletrabajo

#### 3.6.3.1 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitación en la Auto-Comunicación según Episteme.

El cuadro siguiente nos demuestra que existen diferencias considerables respecto a la actitud según episteme referente a si el teletrabajo otorga menos privacidad personal. Aquí las mujeres marcan un 3,62 como media versus los hombres con un 3,18 es decir que las primeras tienden a estar “en desacuerdo” y los segundos a optar por una postura de indiferencia, “ni acuerdo, ni desacuerdo”.

#### 3.6.3.1a Estadísticos de Grupo de Muestras Independientes según Episteme

AUTO COMUNICACIÓN	E	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
1. Menos Autonomía Tiempo	Humanistas	60	3,15	1,16	0,15
	Naturalistas	60	3,65	1,05	0,14
2. Aumento Autoestima Seguridad	Humanistas	60	2,77	1,00	0,13
	Naturalistas	60	2,53	1,03	0,13
3. Menos Libre Iniciativa	Humanistas	60	3,17	0,98	0,13
	Naturalistas	60	3,43	0,93	0,12
4. Menos Privacidad	Humanistas	60	3,22	1,11	0,14
	Naturalistas	60	3,58	1,00	0,13
5. Mayor Ansiedad Desajuste	Humanistas	60	2,68	1,08	0,14
	Naturalistas	60	2,87	1,13	0,15

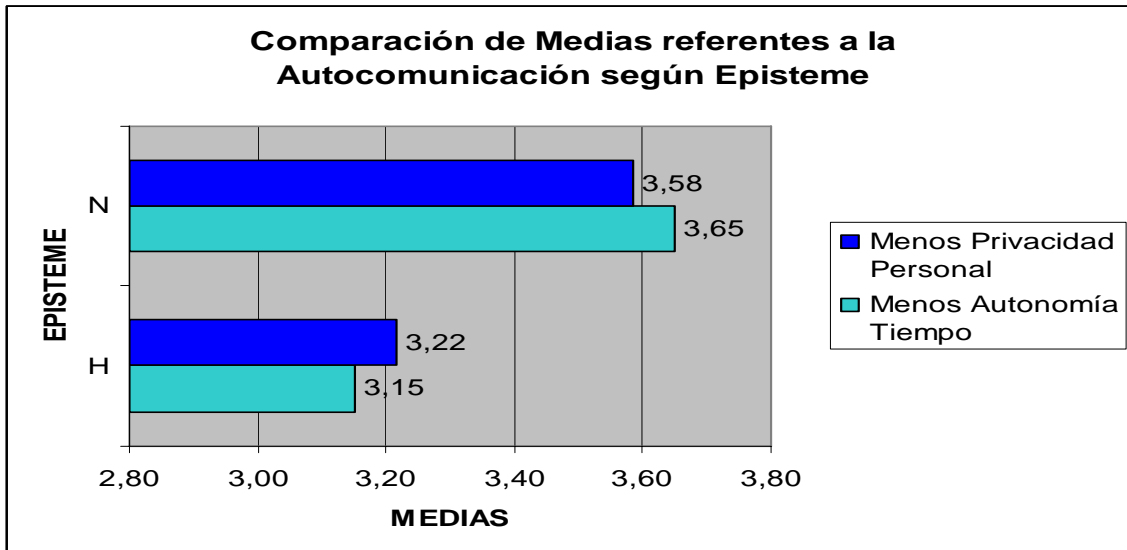
3.6.3.1 a Elaboración Propia.

Existe una diferencia significativa según epistemes respecto a la actitud hacia el teletrabajo referente a otorgar menor privacidad.

Los naturalistas, referente a la actitud hacia el teletrabajo sobre “tener menos privacidad personal” y “menos autonomía del propio tiempo”, si bien se encuentran dentro del rango de la indiferencia, los primeros tienen tendencia a

estar “en desacuerdo.”

Gráfico de Comparación de Medias según Episteme



Fuente: Elaboración Propia.

En este gráfico podemos distinguir que si bien los naturalistas están dentro del rango de la indiferencia (“ni acuerdo, ni en desacuerdo”) tienden a posicionarse en el intervalo “de acuerdo” frente a los humanistas que están dentro del rango de la indiferencia respecto a que el teletrabajo provoca o provocaría una disminución en la utilización del propio tiempo y referente a que el trabajo a distancia ocasiona u ocasionaría menos privacidad personal

### 3.6.3.1b Prueba T Student de Grupos Independientes según Episteme

AUTO COMUNICACIÓN	Prueba T para la igualdad de medias				
	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Menos Autonomía Tiempo	-2,468	117	0,015	-0,50	0,20
2. Aumento Autoestima Seguridad	1,259	118	0,211	0,23	0,19
3. Menos Libre Iniciativa	-1,533	118	0,128	-0,27	0,17
4. Menos Privacidad	-1,908	118	0,059	-0,37	0,19
5. Mayor Ansiedad Desajuste	-0,909	118	0,37	-0,18	0,20

#### 3.6.3.1 b Elaboración Propia

Según esta tabla, la prueba T de Student arroja una diferencia significativa referente a que el teletrabajo causa o causaría “menos autonomía del tiempo propio”. La significación bilateral marca 0,015 que al ser menor que 0,05 explica la diferencia significativa entre epistemes para este caso, donde los naturalistas tienden a estar en desacuerdo respecto a la afirmación entrecomillada, lo que no ocurre con los humanistas que tienden a estar de acuerdo.

Referente a la afirmación de que el teletrabajo “provoca o provocaría menos privacidad”, si bien la significación bilateral es superior a 0,05 ( $0,059 > 0,05$ ) existiría una posibilidad de que haya una diferencia significativa dada la mínima diferencia (equivalente a 0,009) entre epistemes, si se atendieran a muestras mayores que maximicen las diferencias.

### 3.6.3.2 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitación en la Auto-Comunicación según Género

Como podemos observar en el siguiente cuadro, existen dos variables con diferencias no menores, a pesar -como ha sucedido en anteriores tablas- que la diferencia no es significativa. Por un lado vemos que los naturalistas, con una media de 3,65 que si bien se encuentran dentro del intervalo de la indiferencia tienden a estar “en desacuerdo” respecto a que el teletrabajo ocasiona u ocasionaría menos autonomía sobre el propio horario, mientras que por el otro, los humanistas que también se posicionan en la indiferencia están con una tendencia a estar “de acuerdo”, con una media de 3,15.

Las significaciones bilaterales nos indican que existen diferencias significativas de actitudes según epistemes respecto a que el teletrabajo produce o produciría menor autonomía de tiempo.

#### 3.6.3.2a Estadísticos de Grupos Independientes según Género

AUTO COMUNICACIÓN	G	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
Menos Autonomía Tiempo	Masculino	60	3,35	1,29	0,17
	Femenino	60	3,45	0,96	0,12
Aumento Autoestima Seguridad	Masculino	60	2,57	1,01	0,13
	Femenino	60	2,73	1,02	0,13
Menos Libre Iniciativa	Masculino	60	3,30	0,98	0,13
	Femenino	60	3,30	0,94	0,12
Menos Privacidad	Masculino	60	<b>3,62</b>	0,99	0,13
	Femenino	60	<b>3,18</b>	1,10	0,14
Mayor Ansiedad Desajuste	Masculino	60	2,82	1,07	0,14
	Femenino	60	2,73	1,15	0,15

3.6.3.2 a Elaboración Propia.

La mayor diferencia entre medias ocurre respecto a la actitud frente al teletrabajo referente a que “disminuye la privacidad personal”. Los hombres si

bien están en el rango de la indiferencia, es decir “no acuerdo, ni en desacuerdo” (3.00-3.99) al igual que las mujeres, en los varones hay una clara tendencia a posicionarse en el rango “en desacuerdo” (4.00-4.99)

### 3.6.3.2b Prueba T Student a Grupos Independientes según Género

AUTO COMUNICACIÓN	Prueba T para la igualdad de medias				
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Menos Autonomía Tiempo	-0,48	118	0,63	-0,10	0,21
2. Aumento Autoestima Seguridad	-0,90	118	0,37	-0,17	0,19
3. Menos Libre Iniciativa	0,00	118	1,00	0,00	0,18
4. Menos Privacidad	2,27	118	0,03	0,43	0,19
5. Mayor Ansiedad Desajuste	0,41	118	0,68	0,08	0,20

3.6.3.2 b Elaboración Propia.

Las significaciones bilaterales nos indican que existen diferencias significativas de actitudes según epistemes respecto a que el teletrabajo produce o produciría “menos privacidad” ( $p=0,03$ ).

## 3.7 Ítem 4: Eco - Comunicación y Teletrabajo

### 3.7.4.1 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitación en la Eco - Comunicación según Episteme.

Según la presente tabla 3.7.4.1.a de estadísticos de grupo no hay diferencias significativas de medias según episteme. Pero si podemos aseverar que tanto hombres como mujeres están “muy de acuerdo” con que el teletrabajo contribuye a disminuir los desplazamientos hacia y desde el trabajo al hogar, por lo que sería una alternativa para descongestionar metrópolis atiborradas por el tráfico vehicular como el Gran Santiago, en especial en el actual momento de

crisis con el Plan de Transporte Metropolitano denominado Transantiago.

### 3.7.4.1a Estadísticos de Grupos Independientes según Episteme

ECO COMUNICACIÓN	E	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
1. Disminuir Desplazamientos Hacia/Desde Trabajo	Humanistas	60,00	1,88	0,87	0,11
	Naturalistas	60,00	1,78	1,03	0,13
2. Ahorrar en Transporte y Estacionamiento	Humanistas	60,00	3,20	1,31	0,17
	Naturalistas	60,00	3,15	1,42	0,18
3. Aumentar Polución Ambiental	Humanistas	60,00	3,52	1,03	0,13
	Naturalistas	60,00	3,78	1,11	0,14
4. Disminuir Contaminación Acústica	Humanistas	60,00	2,22	0,98	0,13
	Naturalistas	60,00	2,22	1,09	0,14

3.7.4.1a Fuente: Elaboración propia.

Además tanto hombres como mujeres están “de acuerdo” que el trabajo a distancia contribuye o contribuiría a disminuir la contaminación acústica. Respecto al ahorro en estacionamiento ambos géneros concuerdan con una actitud de indiferencia, es decir que respondieron “ni acuerdo, ni desacuerdo”.

### 3.7.4.1b Prueba T Student a Grupos Independientes según Episteme

ECO COMUNICACIÓN	Prueba T para la igualdad de medias				
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Disminuir Desplazamientos Hacia/Desde Trabajo	0,58	118,00	0,57	0,10	0,17
2. Ahorrar en Transporte y Estacionamiento	0,20	118,00	0,84	0,05	0,25
	0,20	117,22		0,05	0,25
3. Aumentar Polución Ambiental	-1,37	118,00	0,18	-0,27	0,20
	-1,37	117,46		-0,27	0,20
4. Disminuir Contaminación Acústica	0,00	118,00	1,00	0,00	0,19

3.7.4.1. b Elaboración propia.

Todos los puntos a considerar de la tabla 3.7.4.1b poseen una significación bilateral menor a 0,05 ( $p < 0,05$ ). Lo cual confirma que no existen diferencias significativas respecto a la actitud según episteme hacia el teletrabajo, específicamente en el ámbito de la eco - comunicación.

### 3.7.4.2 Actitud hacia el Teletrabajo respecto a su gravitación en la Eco - Comunicación según Género.

Existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres respecto de su actitud hacia el teletrabajo en relación al ahorro en transporte y estacionamiento. Los varones muestran actitud de indiferencia que corresponde al intervalo entre 3.00 y 3.99, mientras que las féminas están dentro del rango “de acuerdo” correspondiente al intervalo que marca entre 2.00 y 2.99.

### 3.7.4.2a Estadísticos de Grupos Independientes según Género

ECO COMUNICACIÓN	G	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
1. Disminuir Desplazamientos Hacia/Desde Trabajo	Masculino	60,00	1,85	0,92	0,12
	Femenino	60,00	1,82	0,98	0,13
2. Ahorrar en Transporte y Estacionamiento	Masculino	60,00	3,47	1,28	0,17
	Femenino	60,00	2,88	1,39	0,18
3. Aumentar Polución Ambiental	Masculino	60,00	3,72	1,09	0,14
	Femenino	60,00	3,58	1,06	0,14
4. Disminuir Contaminación Acústica	Masculino	60,00	2,20	1,07	0,14
	Femenino	60,00	2,23	1,00	0,13

3.7.4.2a Elaboración Propia.

En los demás aspectos no existen diferencias significativas sino más bien concordancia de actitud de indiferencia (“ni acuerdo, ni en desacuerdo”, 3.00 a 3.99) referente a que el teletrabajo contribuye a aumentar la polución ambiental. También existen coincidencias por género respecto a la actitud “muy de acuerdo” (1.00 a 1,99) con una leve tendencia a estar “de acuerdo” respecto a que el teletrabajo sirve o serviría para “disminuir desplazamientos hacia/desde el trabajo”. Otras actitudes que concuerdan en actitud según género es la postura “de acuerdo” frente a que el teletrabajo ayuda o ayudaría a disminuir la contaminación acústica.

Según la Prueba T de Student existen diferencias significativas según género sobre la actitud hacia el trabajo a distancia en lo que se refiere a ahorrar en transporte y estacionamiento.



### 3.7.4.2b Prueba T de Student de Grupos Independientes según Género.

ECO COMUNICACIÓN	Prueba T para la igualdad de medias				
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Disminuir Desplazamientos Hacia/Desde Trabajo	0,192	118,000	0,848	0,030	0,174
2. Ahorrar en Transporte y Estacionamiento	2,389	118,000	<b>0,018</b>	0,580	0,244
3. Aumentar Polución Ambiental	0,678	118,000	0,499	0,130	0,197
4. Disminuir Contaminación Acústica	-0,176	118,000	0,860	-0,030	0,189

3.7.4.2b. Elaboración propia

Acorde a esta tabla existe una diferencia significativa según género respecto a la afirmación de que el teletrabajo sirve o serviría para “Ahorrar en Transporte y Estacionamiento”, ya que la significación bilateral nos muestra un resultado muy menor a 0,05. Las mujeres se encuentr

## 3.8 Ítem 5: Competencias del Ámbito del Saber para el Teletrabajo.

### 3.8.5.1 Competencias Técnicas.

#### 3.8.5.1.1 Competencias Técnicas hacia el Teletrabajo respecto según Episteme.

Las siguientes tablas están medidas de acuerdo a un rango de 0-1. Mientras más cercano al número 1 (100%), significa que existe una mayor frecuencia en el número de personas que dicen poseer las competencias. Y viceversa, mientras más cerca del cero son menos los que dicen tener las competencias necesarias.

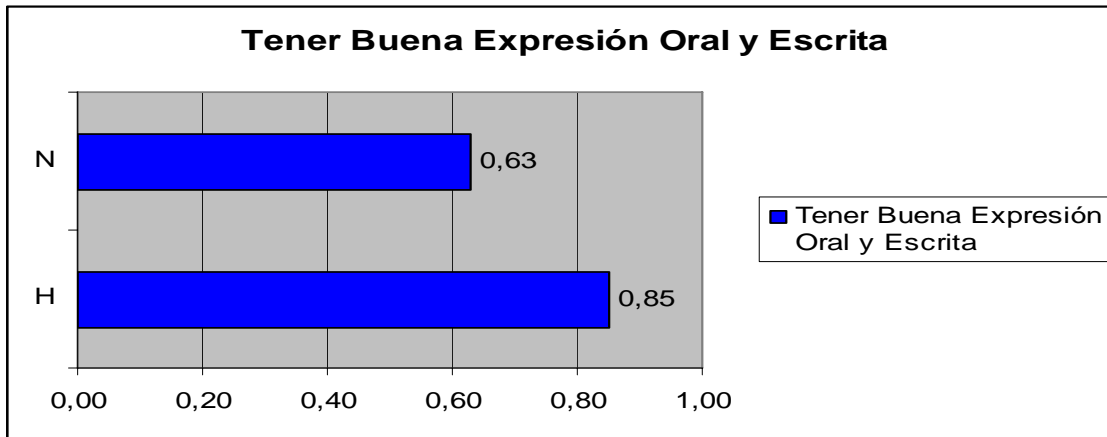
### 3.8.5.1.1a Estadísticos de Grupos Independientes según Episteme

COMPETENCIAS TÉCNICAS	E	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
1. Saber Navegar Internet	Humanistas	60,00	1,00	0,32	0,04
	Naturalistas	60,00	0,95	0,22	0,03
2. Saber Usar E-Mail	Humanistas	60,00	0,92	0,28	0,04
	Naturalistas	60,00	0,90	0,30	0,04
3. Saber Usar Chat	Humanistas	60,00	0,88	0,32	0,04
	Naturalistas	60,00	0,85	0,36	0,05
4. Saber Comunicarse por Videoconferencia	Humanistas	60,00	0,47	0,50	0,07
	Naturalistas	60,00	0,55	0,50	0,07
5. Tener Buena Expresión Oral y Escrita	Humanistas	60,00	0,85	0,36	0,05
	Naturalistas	60,00	0,63	0,49	0,06
6. Tener Conocimientos Intermedios de Inglés	Humanistas	60,00	0,58	0,50	0,06
	Naturalistas	60,00	0,60	0,49	0,06
7. Utilizar Bases de Datos Especializados	Humanistas	60,00	0,50	0,50	0,07
	Naturalistas	60,00	0,55	0,50	0,07

3.8.5.1.1a Elaboración propia.

Como podemos apreciar en la tabla 3.5.5.1.1a no existen mayores diferencias entre las epistemes referentes a las competencias que dicen poseer los estudiantes. Pero si podemos destacar que la competencia “*tener buena expresión oral y escrita*” si posee una diferencia significativa donde los humanistas (Periodismo y Pedagogía en Lenguaje y Comunicación) marcan 0,85 u 85%, superando a los naturalistas (Biología Marina y Bioquímica) que tienen un puntaje de 0,63 ó 63%.

Tabla de Comparación de Medias según Epistemes



Fuente: Elaboración Propia.

En la presente tabla podemos comprobar que los humanistas tienen una importante ventaja (0,22 ó 22%) sobre los naturalistas respecto a “tener una buena expresión oral y escrita”, lo que facilitaría las conversaciones por videoconferencias, celular, teléfono o vía mail.

### 3.5.5.1.1b Prueba T Student de Grupos Independientes según Episteme

SABER: COMPETENCIAS TÉCNICAS	Prueba T para la igualdad de medias				
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Saber Navegar Internet	1,00	118	0,32	0,05	0,05
2. Saber Usar E-Mail	0,31	118	0,75	0,02	0,05
3. Saber Usar Chat	0,53	118	0,60	0,03	0,06
4. Saber Comunicarse por Videoconferencia	-0,91	118	0,37	-0,08	0,09
5. Tener Buena Expresión Oral y Escrita	2,78	109	0,01	0,22	0,08
6. Tener Conocimientos Intermedios de Inglés	-0,18	118	0,85	-0,02	0,09
7. Utilizar Bases de Datos Especializados	-0,55	118	0,59	-0,05	0,09

3.8.5.1.1b Elaboración Propia.

Del cuadro 3.8.5.1.1b podemos destacar que existe una diferencia significativa entre las medias entre humanistas y naturalistas sobre la competencia para teletrabajar denominada “tener buena expresión oral y escrita”, ya que la significación bilateral marca un puntaje menor a 0,05 ( $p < 0.05$ )= ( $0.01 < 0.05$ )

### 3.8.5.1.2a Competencias Técnicas Requeridas Para Teletrabajar según Género.

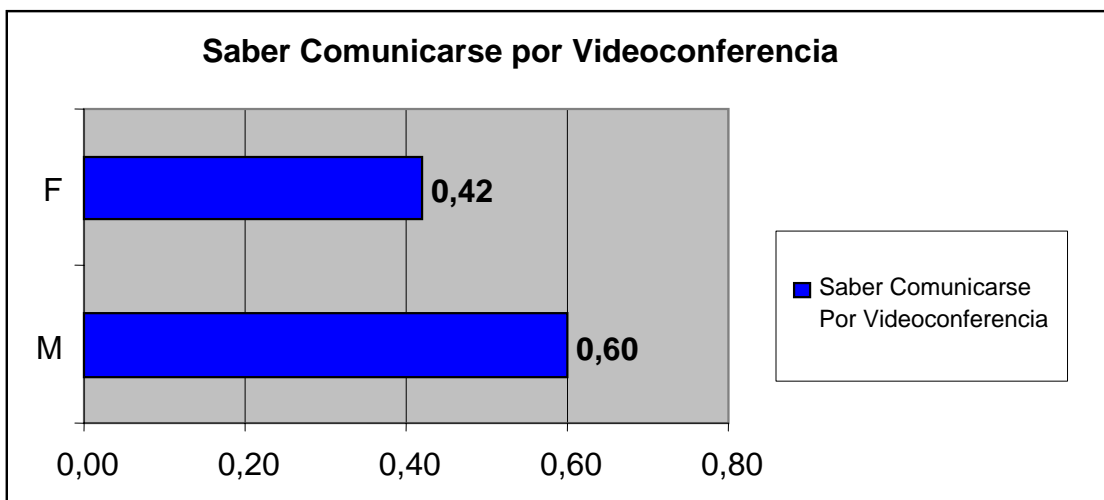
#### 3.8.5.1.2a Estadísticos de Grupos Independientes según Género

COMPETENCIAS TÉCNICAS	G	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
1. Saber Navegar Internet	Masculino	60,00	0,97	0,26	0,03
	Femenino	60,00	0,98	0,29	0,04
2. Saber Usar E-Mail	Masculino	60,00	0,92	0,28	0,04
	Femenino	60,00	0,90	0,30	0,04
3. Saber Usar Chat	Masculino	60,00	0,87	0,34	0,04
	Femenino	60,00	0,87	0,34	0,04
4. Saber Comunicarse por Videoconferencia	Masculino	60,00	0,60	0,49	0,06
	Femenino	60,00	0,42	0,50	0,06
5. Tener Buena Expresión Oral y Escrita	Masculino	60,00	0,73	0,45	0,06
	Femenino	60,00	0,75	0,44	0,06
6. Tener Conocimientos Intermedios de Inglés	Masculino	60,00	0,62	0,49	0,06
	Femenino	60,00	0,57	0,50	0,07
7. Utilizar Bases de Datos Especializados	Masculino	60,00	0,60	0,49	0,06
	Femenino	60,00	0,45	0,50	0,07

3.8.5.1.2 a Elaboración Propia.

La mayor diferencia de media según género está en “saberse comunicar por videoconferencia”, teniendo una leve ventaja de los hombres sobre las mujeres, de 60% versus 45% ( $0,6 > 0,45$ ) En el resto de competencias no existen diferencias significativas.

Tabla de Comparación de Medias según Género



Fuente: Elaboración Propia.

Según el presente gráfico de barras los hombres tiene una ventaja de 0,18 ó 18% sobre las mujeres en el “saber comunicarse por videoconferencia”

### 3.8.5.1.2b Prueba T de Student Grupos Independientes según Género

COMPETENCIAS TÉCNICAS	Prueba T para la igualdad de medias				
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1) Saber Navegar Internet	-0,33	118,00	0,74	-0,02	0,05
2) Saber Usar E-Mail	0,31	118,00	0,75	0,02	0,05
3) Saber Usar Chat	0,00	118,00	1,00	0,00	0,06
4) Saber Comunicarse por Videoconferencia	2,03	118,00	0,05	0,18	0,09
5) Tener Buena Expresión Oral y Escrita	-0,21	118,00	0,84	-0,02	0,08
6) Tener Conocimientos Intermedios de Inglés	0,55	118,00	0,58	0,05	0,09
7) Utilizar Bases de Datos Especializados	1,65	118,00	0,10	0,15	0,09

3.8.5.1.2 b Elaboración propia.

Acorde a la tabla 3.8.5.1.2 b, existe sólo una diferencia significativa entre varones y damas para comunicarse por videoconferencia al marcar 0,05 en la

significación bilateral, por consiguiente no hay diferencias significativas según género en las competencias numeradas del 1-3 y del 5-7.

### 3.8.5.2 Competencias Personales.

#### 3.8.5.2.1 Competencias Personales hacia el Teletrabajo respecto según Episteme.

##### 3.8.5.2.1 a Estadísticos de Grupos independientes según Episteme

COMPETENCIAS PERSONALES	E	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
1) Interés Aprender Usar Nuevas Tecnologías	Humanistas	60,00	0,82	0,39	0,05
	Naturalistas	60,00	0,90	0,30	0,04
2) Ser Autocrítico	Humanistas	60,00	0,73	0,45	0,06
	Naturalistas	60,00	0,75	0,44	0,06
3) Capacidad Aprender y Trabajar Sólo	Humanistas	60,00	0,82	0,39	0,05
	Naturalistas	60,00	0,82	0,39	0,05
4) Mantener Contacto Profesional con Colegas	Humanistas	60,00	0,60	0,49	0,06
	Naturalistas	60,00	0,53	0,50	0,07
5) Ser Emprendedor e Iniciar Proyectos innovadores	Humanistas	60,00	0,53	0,50	0,07
	Naturalistas	60,00	0,58	0,50	0,06
6) Valorar la Creatividad	Humanistas	60,00	0,77	0,43	0,06
	Naturalistas	60,00	0,70	0,46	0,06

3.8.5.2.1a Elaboración Propia

En estas tabla se puede distinguir que la diferencia de medias según episteme favorece significativamente a los naturalistas (0,9 ó 90%) sobre los humanistas (0,82 u 82%), respecto a poseer “interés por aprender a utilizar nuevas tecnologías”, lo que podemos corroborar en la siguiente tabla de la T de Student de grupos independientes según episteme.

### 3.8.5.2.1 b Prueba T Student Grupos Independientes según Episteme

COMPETENCIAS PERSONALES	Prueba T para la igualdad de medias				
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Interés Aprender Usar Nuevas Tecnologías	-1,31	111,1	0,01	-0,08	0,06
2. Ser Autocrítico	-0,21	118	0,84	-0,02	0,08
3. Capacidad Aprender y Trabajar Sólo	0	118	1	0	0,07
4. Mantener Contacto Profesional con Colegas	0,73	118	0,47	0,07	0,09
5. Ser Emprendedor e Iniciar Proyectos innovadores	-0,55	118	0,59	-0,05	0,09
6. Valorar la Creatividad	0,82	118	0,41	0,07	0,08

3.8.5.2.1 b Elaboración Propia.

La Prueba T de Student nos demuestra que en el aspecto de las competencias personales para teletrabajar de tener “interés por aprender nuevas tecnologías” al marcar una significación bilateral de  $0,01 < 0,05$ , hay diferencias significativas entre grupos independientes según episteme.

Por otro lado, de acuerdo a las competencias personales para teletrabajar (desde la número 2 hasta la 6 del cuadro (3.6.5.2.1b) al ser todas mayores que  $0,05$  ( $p > 0,05$ ) podemos afirmar que no existen diferencias significativas.

### 3.8.5.2.2a Estadísticos de Grupos Independientes según Género

COMPETENCIAS PERSONALES	G	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
1) Interés Aprender Usar Nuevas Tecnologías	Masculino	60,00	0,93	0,25	0,03
	Femenino	60,00	0,78	0,42	0,05
2) Ser Autocrítico	Masculino	60,00	0,75	0,44	0,06
	Femenino	60,00	0,73	0,45	0,06
3) Capacidad Aprender y Trabajar Sólo	Masculino	60,00	0,80	0,40	0,05
	Femenino	60,00	0,83	0,38	0,05
4) Mantener Contacto Profesional con Colegas	Masculino	60,00	0,63	0,49	0,06
	Femenino	60,00	0,50	0,50	0,07
5) Ser Emprendedor e Iniciar Proyectos innovadores	Masculino	60,00	0,63	0,49	0,06
	Femenino	60,00	0,48	0,50	0,07
6) Valorar la Creatividad	Masculino	60,00	0,75	0,44	0,06
	Femenino	60,00	0,72	0,45	0,06

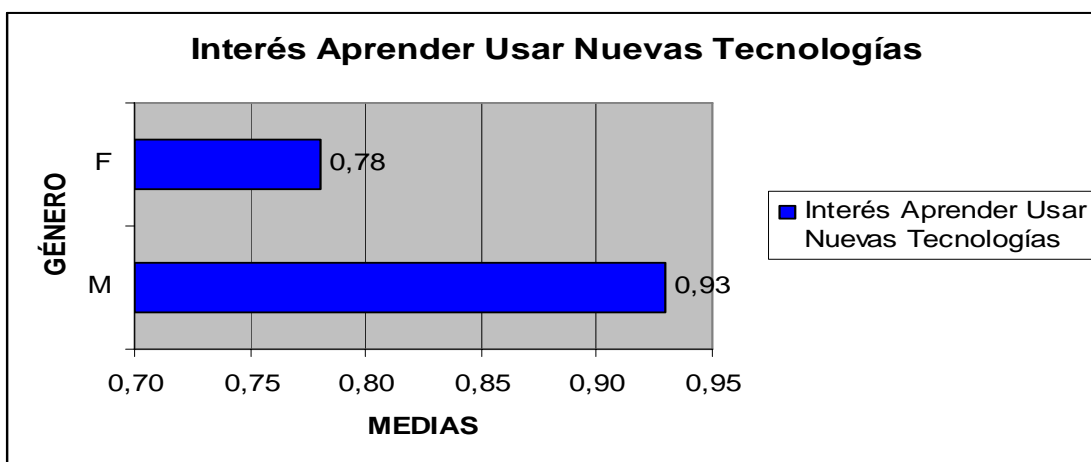
#### 3.8.5.2.2a Elaboración Propia

En este cuadro existe una diferencia significativa en el primer punto referente a “tener interés por aprender a utilizar nuevas tecnologías” ya que según la Prueba T de Student de más abajo arroja un resultado con una significación bilateral menor a 0,05, donde los hombres marcaron 0,93 ó 93% versus las mujeres que tuvieron un puntaje de 0,78 ó 78% .

Desde el punto 2 al 6 no se aprecian mayores diferencias de medias entre los grupos independientes según género como lo comprobaremos en la tabla de la Prueba T de Student 3.8.5.2.2 b



Tabla de Comparación de Medias según Género



Fuente: Elaboración Propia.

En este gráfico se aprecia que el interés masculino por “aprender a usar nuevas tecnologías” supera considerablemente al de las mujeres. Existe una diferencia de 0,15 ó 15%. Mientras los hombres marcan un 93% de interés las féminas sólo un 78%.

### 3.5.2.2.b Prueba T Student Grupos Independientes según Género

COMPETENCIAS PERSONALES	Prueba T para la igualdad de medias				
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Interés Aprender Usar Nuevas Tecnologías	2,39	97,14	0,02	0,15	0,06
2. Ser Autocrítico	0,21	118,00	0,84	0,02	0,08
3. Capacidad Aprender y Trabajar Sólo	-0,47	118,00	0,64	-0,03	0,07
4. Mantener Contacto Profesional con Colegas	1,48	117,84	0,14	0,13	0,09
5. Ser Emprendedor e Iniciar Proyectos innovadores	1,66	117,85	0,10	0,15	0,09
6. Valorar la Creatividad	0,41	118,00	0,68	0,03	0,08

5.2.2 b Elaboración Propia.

La Prueba T de Student nos revela que en ámbito de las competencias personales según género sólo existen diferencias significativas en “tener interés a aprender a usar nuevas tecnologías”, ya que la significación bilateral nos arroja un puntaje de 0,02 el cual es menor que 0,05 ( $p < 0,05$ )

Desde el punto 2 al 6 las significaciones bilaterales nos muestran puntajes mayores a 0,05, por lo tanto no son significativas.

### 3.9 Ítem 6: Competencias del Ámbito del Saber Hacer para el Teletrabajo.

#### 3.9.6.1 Competencias del Saber Hacer Requeridas para Teletrabajar según Episteme

##### 3.9.6.1 a Estadísticos de Grupos Independientes según Episteme

SABER HACER	E	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
1. Diferenciar Tiempo Familiar y de Trabajo	Humanistas	60,00	0,57	0,50	0,07
	Naturalistas	60,00	0,63	0,49	0,06
2. Seguir Planificación Rigurosa y Controlarla	Humanistas	60,00	0,33	0,48	0,06
	Naturalistas	60,00	0,40	0,49	0,06
3. Saber Trabajar por Objetivos y Evaluar Resultados	Humanistas	60,00	0,58	0,50	0,06
	Naturalistas	60,00	0,73	0,45	0,06
4. Saber Trabajar sin Ser Tutelado de Cerca	Humanistas	60,00	0,62	0,49	0,06
	Naturalistas	60,00	0,50	0,50	0,07
5. Saber Priorizar y Jerarquizar Tareas	Humanistas	60,00	0,65	0,48	0,06
	Naturalistas	60,00	0,53	0,50	0,07
6. Cumplir Compromisos Calidad y Tiempo	Humanistas	60,00	0,85	0,40	0,05
	Naturalistas	60,00	0,75	0,44	0,06

3.9.6.1 a Elaboración Propia.

Respecto a las competencias del saber hacer requeridas para teletrabajar según episteme, aquella referente a “saber trabajar por objetivos y evaluar resultados” posee la mayor diferencia de medias a diferencia del resto de los aspectos del saber hacer. Los naturalistas predominan con un puntaje de medio de 0,73 sobre los humanistas que marcan 0,58. Pero a pesar de esta diferencia, según la prueba T de Student del siguiente cuadro no existen diferencias significativas.

### 3.9.6.1b Prueba T Student Grupos Independientes según Episteme

SABER HACER	Prueba T para la igualdad de medias				
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Diferenciar Tiempo Familiar y de Trabajo	-0,74	118,00	0,46	-0,07	0,09
2. Seguir Planificación Rigurosa y Controlarla	-0,75	118,00	0,45	-0,07	0,09
3. Saber Trabajar por Objetivos y Evaluar Resultados	-1,74	116,63	0,09	-0,15	0,09
4. Saber Trabajar sin Ser Tutelado de Cerca	1,29	118,00	0,20	0,12	0,09
5. Saber Priorizar y Jerarquizar Tareas	1,30	118,00	0,20	0,12	0,09
6. Cumplir Compromisos Calidad y Tiempo	1,30	117,31	0,20	0,10	0,08

3.9.6.1b Elaboración Propia

De acuerdo a la T de Student no existen diferencias significativas entre humanistas y naturalistas referentes a las Competencias del Saber Hacer para teletrabajar, ya que todos marcan una significación bilateral mayor que 0,05 ( $p > 0,05$ )

### 3.9.6.2 Competencias del Saber Hacer Requeridas para Teletrabajar según Género.

#### 3.9.6.2 a Estadísticos de Grupos Independientes según Género.

SABER HACER	G	N	Media	Desviación típ.	Error típ. Media
1. Diferenciar Tiempo Familiar y de Trabajo	Masculino	60,00	0,60	0,49	0,06
	Femenino	60,00	0,60	0,49	0,06
2. Seguir Planificación Rigurosa y Controlarla	Masculino	60,00	0,38	0,49	0,06
	Femenino	60,00	0,35	0,48	0,06
3. Saber Trabajar por Objetivos y Evaluar Resultados	Masculino	60,00	0,70	0,46	0,06
	Femenino	60,00	0,62	0,49	0,06
4. Saber Trabajar sin Ser Tutelado de Cerca	Masculino	60,00	0,57	0,50	0,07
	Femenino	60,00	0,55	0,50	0,07
5. Saber Priorizar y Jerarquizar Tareas	Masculino	60,00	0,62	0,49	0,06
	Femenino	60,00	0,57	0,50	0,07
6. Cumplir Compromisos Calidad y Tiempo	Masculino	60,00	0,73	0,45	0,06
	Femenino	60,00	0,87	0,39	0,05

3.9.6.2a Elaboración Propia.

En relación a las competencias del saber hacer requeridas para teletrabajar según género., de la tabla 3.9.6.2a la mayor diferencias de medias ocurre en el ámbito referente a “cumplir los compromisos de acuerdo a la calidad y tiempo requerido”, donde las mujeres obtiene un 87% ó 0,87 sobre los varones con un 73% ó 0,73. Pero a pesar de esto, la diferencia no es significativa, como lo comprobaremos en la prueba T de Student que sigue a continuación.

### 3.9.6.2b Prueba T de Student Grupos Independientes según Género

SABER HACER	Prueba T para la igualdad de medias				
	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Diferenciar Tiempo Familiar y de Trabajo	0,00	118,00	1,00	0,00	0,09
2. Seguir Planificación Rigurosa y Controlarla	0,38	118,00	0,71	0,03	0,09
3. Saber Trabajar por Objetivos y Evaluar Resultados	0,96	118,00	0,34	0,08	0,09
4. Saber Trabajar sin Ser Tutelado de Cerca	0,18	118,00	0,86	0,02	0,09
5. Saber Priorizar y Jerarquizar Tareas	0,55	118,00	0,58	0,05	0,09
6. Cumplir Compromisos Calidad y Tiempo	-1,75	115,87	0,08	-0,13	0,08

3.9.6.2 b Elaboración Propia.

En este cuadro podemos observar que no existen diferencias significativas entre los grupos independientes de hombre y mujeres en relación a las competencias del saber hacer requeridas para teletrabajar, ya que todos los puntajes son mayores que 0,05 ( $p > 0,05$ )

### 3.10 Ítem 7: Competencias del Ámbito del Saber Comunicar - Transferir hacia el Teletrabajo.

#### 3.10. 7.1 Competencias del Saber Comunicar Transferir Requeridas para Teletrabajar según Episteme

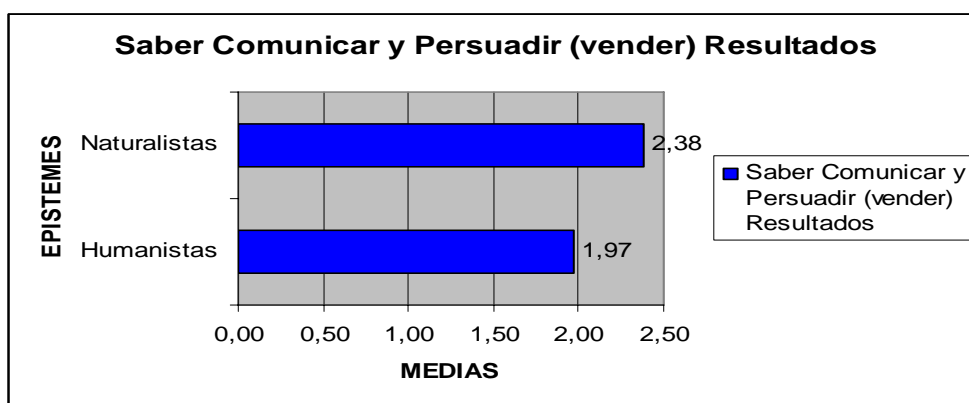
##### 3.10. 7.1 a Estadísticos de Grupos Independientes según Episteme

SABER COMUNICAR TRANSFERIR	E	N	Media	Desviación típ.	Error típ. media
1. Trabajar Cooperativamente a Través de la Red	H	60,00	2,17	0,69	0,09
	N	60,00	2,17	0,79	0,10
2. Darle Importancia al Marketing Comunicacional	H	60,00	2,63	0,90	0,12
	N	60,00	2,78	0,90	0,12
3. Comunicarse con Mensajes Claros y Concisos	H	60,00	1,83	0,59	0,08
	N	60,00	1,97	0,76	0,10
4. Saber Comunicar y Persuadir (vender) Resultados	H	60,00	1,97	0,66	0,09
	N	60,00	2,38	0,96	0,12
5. Saber Ofrecerse como Teletrabajador Autónomo	H	60,00	2,48	0,81	0,11
	N	60,00	2,67	0,86	0,11
6. Mantener Relaciones con otras Organizaciones y Ttrabs.	H	60,00	2,43	0,79	0,10
	N	60,00	2,27	0,88	0,11
7. Gestionar Ambiente de Trabajo Saludable sin Stress	H	60,00	2,20	0,82	0,11
	N	60,00	2,12	0,89	0,11
8. Realizar Actividades Socializadoras	H	60,00	1,80	0,78	0,10
	N	60,00	1,97	0,97	0,13
9. Participar en Seminarios, Publicaciones y Com. Virt.	H	60,00	2,22	0,83	0,11
	N	60,00	2,43	0,91	0,12
10. Transferir Conocimientos a Situaciones Nuevas	H	60,00	2,07	0,69	0,09
	N	60,00	2,15	0,66	0,09

3.10.7.1a Elaboración Propia.

Referente a las competencias del saber comunicar transferir requeridas para teletrabajar según episteme, existe una diferencia de medias considerable en el punto que dice relación con “saber comunicar y persuadir (vender) resultados”. Los humanistas se encuentran dentro del rango de “muy competentes” (1.00-1.99) a diferencia de los naturalistas que están dentro del rango “competentes” (2.00-2.99).

**Tabla de Comparación de Medias según Epistemes**



Fuente: Elaboración propia.

En el presente gráfico de barras podemos identificar que los naturalistas (2,38) se sienten competentes para “comunicar y persuadir (vender) resultados”, mientras los humanistas (1,97) se autocalifican como “muy competentes”.

### 3.10.7.1b Prueba T de Student Grupos Independientes según Episteme

SABER COMUNICAR TRANSFERIR	Prueba T para la igualdad de medias				
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia medias	Error típ. diferencia
1. Trabajar Cooperativamente a Través de la Red	0,00	118,00	1,00	0,00	0,14
2. Darle Importancia al Marketing Comunicacional	-0,91	118,00	0,37	-0,15	0,17
3. Comunicarse con Mensajes Claros y Concisos	-1,08	118,00	0,28	-0,13	0,12
4. Saber Comunicar y Persuadir (vender) Resultados	-2,77	104,95	0,01	-0,42	0,15
5. Saber Ofrecerse como Teletrabajador Autónomo	-1,20	118,00	0,23	-0,18	0,15
6. Mantener Relaciones con otras Organizaciones y Teletrabajadores	1,09	118,00	0,28	0,17	0,15
7. Gestionar Ambiente de Trabajo Saludable sin Stress	0,54	118,00	0,59	0,08	0,16
8. Realizar Actividades Socializadoras	-1,04	118,00	0,30	-0,17	0,16
9. Participar en Seminarios, Publicaciones y Comunicación Virtual	-1,37	118,00	0,17	-0,22	0,16
10. Transferir Conocimientos a Situaciones Nuevas	-0,68	118,00	0,50	-0,08	0,12

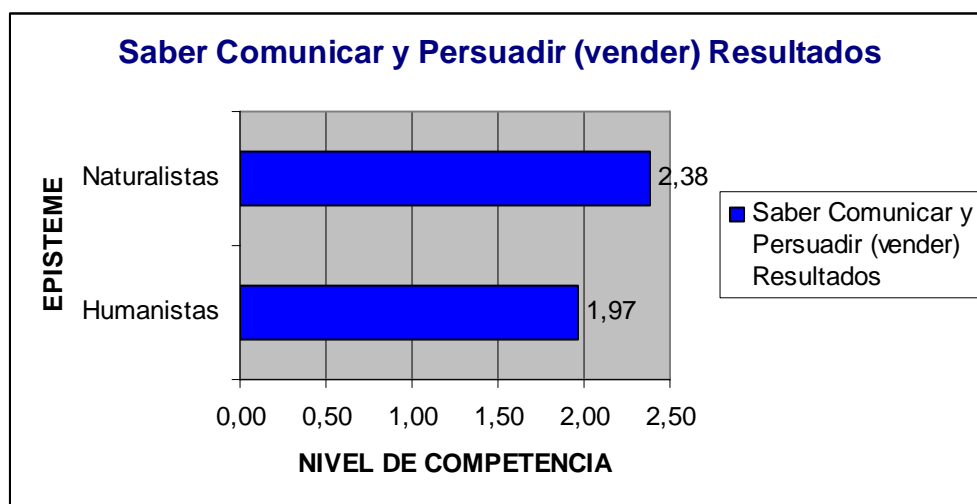
3.10.7.1b Elaboración Propia

Después de aplicar la prueba T de Student con el sistema SPSS 12.0, sabemos que realmente existe una diferencia significativa respecto al punto del “saber comunicar y persuadir resultados”, ya que arroja una significación bilateral de 0,01, cifra menor que nuestro nivel de significancia de comparación (0,05) en favor de los humanistas



En relación a los demás puntos (1-3; 5-10) de la tabla 3.10.7.1 b, las significaciones bilaterales no son menores a 0,05 entonces no existen diferencias significativas según episteme para tales aspectos del saber comunicar transferir.

Tabla de Comparación de Medias según Episteme



Fuente: Elaboración propia.

En este gráfico se aprecia que los estudiantes de episteme naturalista se consideran “competentes” (2,38) para “saber comunicar y persuadir (vender) resultados”, frente a los humanistas a pesar de tener una tendencia a considerarse “competentes”, finalmente se autoevalúan como “muy competentes” (1,97)

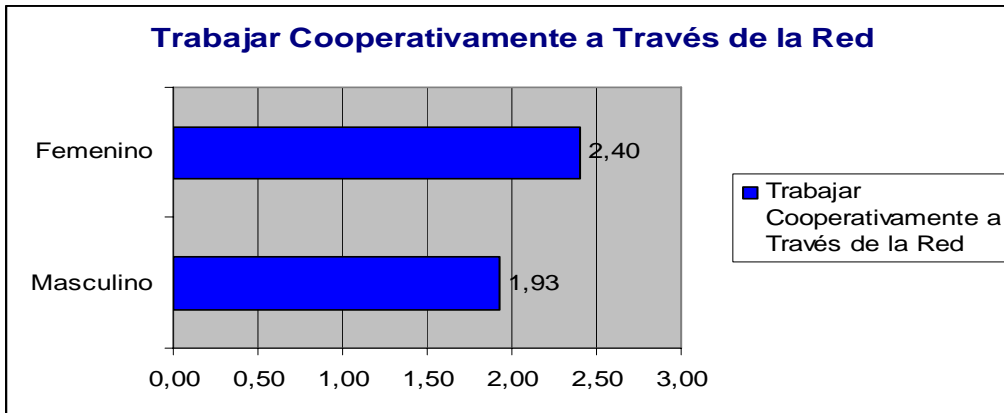
### 3.10. 7.2 Competencias del Saber Comunicar Transferir Requeridas para Teletrabajar según Género.

#### 3.10.7.2a Estadísticos de Grupos Independientes según Género

<b>SABER COMUNICAR TRANSFERIR</b>	<b>G</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típ.</b>	<b>Error típ. de la media</b>
1. Trabajar Cooperativamente a Través de la Red	Masculino	60	<b>1,93</b>	0,61	0,08
	Femenino	60	<b>2,4</b>	0,79	0,1
2. Darle Importancia al Marketing Comunicacional	Masculino	60	<b>2,48</b>	0,93	0,12
	Femenino	60	<b>2,93</b>	0,82	0,11
3. Comunicarse con Mensajes Claros y Concisos	Masculino	60	1,93	0,76	0,1
	Femenino	60	1,87	0,6	0,08
4. Saber Comunicar y Persuadir (vender) Resultados	Masculino	60	2,17	0,87	0,11
	Femenino	60	2,18	0,83	0,11
5. Saber Ofrecerse como Teletrabajador Autónomo	Masculino	60	2,5	0,91	0,12
	Femenino	60	2,65	0,76	0,1
6. Mantener Relaciones con otras Organizaciones y Teletrabajadores.	Masculino	60	<b>2,18</b>	0,89	0,12
	Femenino	60	<b>2,52</b>	0,75	0,1
7. Gestionar Ambiente de Trabajo Saludable sin Stress	Masculino	60	2,13	0,89	0,12
	Femenino	60	2,18	0,81	0,11
8. Realizar Actividades Socializadoras	Masculino	60	2,02	0,97	0,13
	Femenino	60	1,75	0,77	0,1
9. Participar en Seminarios, Publicaciones y Comunidades Virtuales	Masculino	60	2,22	0,89	0,11
	Femenino	60	2,43	0,85	0,11
10. Transferir Conocimientos a Situaciones Nuevas	Masculino	60	2,12	0,69	0,09
	Femenino	60	2,1	0,66	0,09

3.10.7.2a Elaboración Propia.

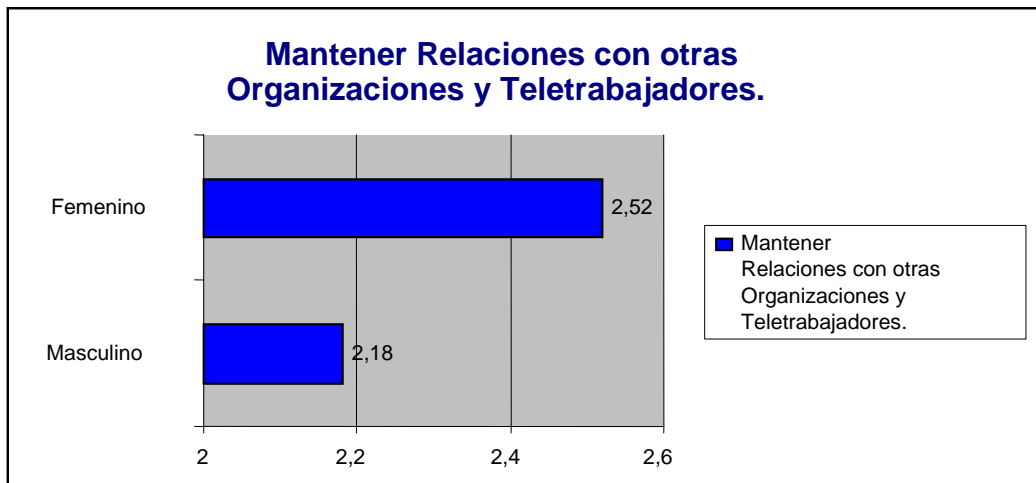
Tabla de Comparación de Medias según Episteme



Fuente: Elaboración propia.

“Trabajar cooperativamente a través de la red” posee una ventaja considerable de los hombres sobre las mujeres con unas medias de 1,93 v/s 2,40 respectivamente. Esto nos quiere decir que respecto a este punto los varones se sienten “muy competentes” (1,00-1,99) y las mujeres “competentes” (2,00-2,99)

Tabla de Comparación de Medias según Género

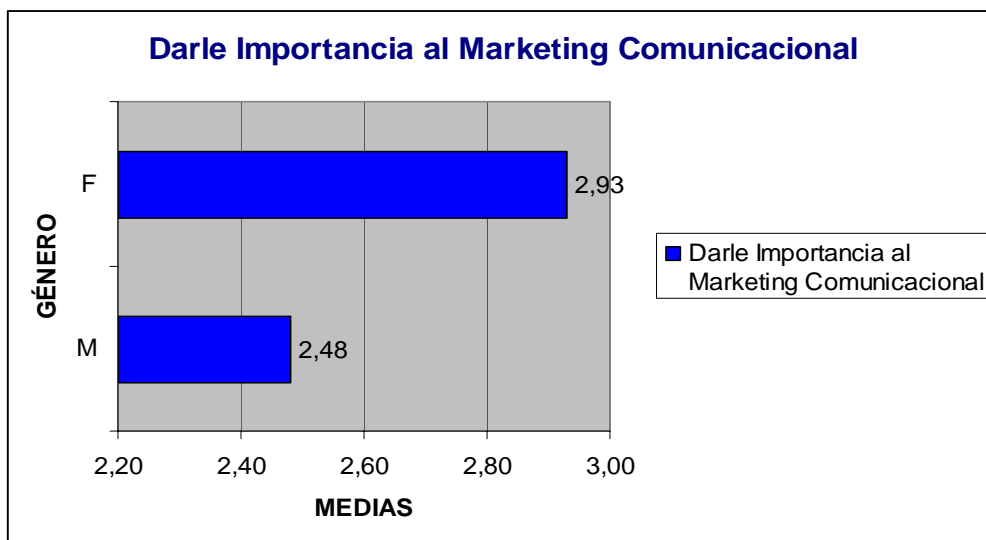


Fuente: Elaboración propia.

El otro punto a considerar es el que se refiere a “Mantener Relaciones con otras Organizaciones y Teletrabajadores/as, donde las mujeres a pesar de estar

en el rango de sentirse “competentes” tienden a la indiferencia- “ni competente, ni incompetente”, con una media de 2,52 versus los varones que se consideran claramente “competentes”, con un promedio de 2,12.

Tabla de Comparación de Medias según Género



Fuente: Elaboración propia.

“Darle importancia al marketing comunicacional” es un punto que está en favor de los hombres ya que ellos se consideran “competentes” (2,48) mientras que las damas piensan que “no son ni competentes, ni incompetentes” (2,93)

### 3.10.7.2b Prueba T de Student de Grupos Independientes según Género

SABER COMUNICAR TRANSFERIR	Prueba T para la igualdad de medias				
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia
1. Trabajar Cooperativamente a Través de la Red	-3,64	110,94	0,00	-0,47	0,13
2. Darle Importancia al Marketing Comunicacional	-2,81	116,21	0,01	-0,45	0,16
3. Comunicarse con Mensajes Claros y Concisos	0,54	118,00	0,59	0,07	0,12
4. Saber Comunicar y Persuadir (vender) Resultados	-0,11	118,00	0,92	-0,02	0,16
5. Saber Ofrecerse como Teletrabajador Autónomo	-0,98	118,00	0,33	-0,15	0,15
6. Mantener Relaciones con otras Organizaciones y Teletrabajadores.	-2,22	118,00	0,03	-0,33	0,15
7. Gestionar Ambiente de Trabajo Saludable sin Stress	-0,32	118,00	0,75	-0,05	0,16
8. Realizar Actividades Socializadoras	1,67	118,00	0,10	0,27	0,16
9. Participar en Seminarios, Publicaciones y Comunicación Virtual	-1,37	118,00	0,17	-0,22	0,16
10. Transferir Conocimientos a Situaciones Nuevas	0,14	118,00	0,89	0,02	0,12

3.10.7.2b Fuente: Elaboración Propia.

Existen diferencias significativas ( $p < 0,05$ ) en tres puntos del ámbito del saber comunicar transferir que: “trabajar cooperativamente a través de la red” con una significancia bilateral de 0,00, y una diferencia de medias de -0,47 nos reafirma la primacía masculina en este punto; “darle importancia al marketing comunicacional” con 0,01 de significancia donde priman hombres sobre mujeres; y, “mantener relaciones con otras organizaciones y teletrabajadoras/es” con un

nivel de significancia de 0,03 donde los varones priman sobre las féminas.

### **3.11 Ítem 8. Sugerencias y opiniones realizadas en pregunta abierta respecto al Teletrabajo y la investigación realizada.**

A causa del escaso aporte que hubo en las preguntas abiertas -ya que el 85% del total contestó “que no sugiere nada u otra respuesta” - sólo haremos un breve y somero análisis de una observación sumativa de toda la muestra.

#### **3.11.8.1 Tabla de Distribución de Frecuencias Porcentuales Total**

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
1. No sugiere nada y otros	<b>85%</b>
2. Las Investigación es un aporte	<b>3%</b>
3. Se debe dar a conocer más el teletrabajo	<b>4%</b>
4. Se debe medir la calidad del trabajo y el conocimiento sobre Nuevas Tecnologías	<b>3%</b>
5. Menor Autoestima y relaciones interpersonales	<b>3%</b>
6. Disminuye stress y costos y aumenta el rendimiento	<b>2%</b>

3.11.8.1.1 Fuente: Elaboración Propia.

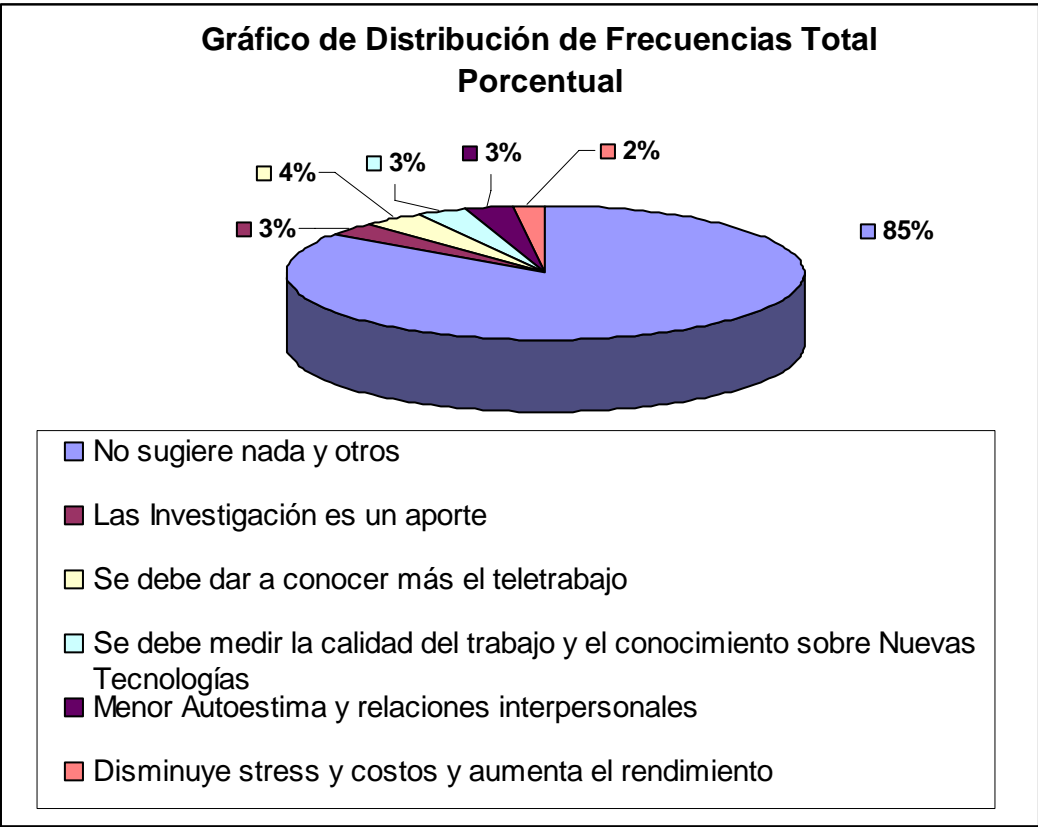
Según la presente tabla, el 85% de los encuestados de las cuatro carreras mencionadas al comienzo de la investigación “no sugiere nada” o da “otra respuesta” que no clasifica por no tener pertinencia y no tener suficientes menciones ya que se nombraban sólo una vez.

Un 4% considera que se debe dar más a conocer el teletrabajo. Luego están

quienes opinan que se debe medir la calidad del trabajo y el conocimiento sobre nuevas tecnologías de la comunicación e información; que la investigación realizada es un aporte; y, que el teletrabajo provoca menor autoestima y relaciones interpersonales. Cada uno de estos puntos con un 3% de adhesión.

Finalmente un 2% cree que el teletrabajo disminuye el stress y los costos de producción de una organización, y que aumenta el rendimiento de las personas.

La distribución de frecuencias que podemos ver a continuación nos muestra de manera gráfica lo anteriormente afirmado.



Fuente: Elaboración propia.

# CONCLUSIONES

## 4.1 Conclusiones Generales

### 4.1.1 Conclusiones respecto a la Actitud hacia el Teletrabajo.

Las actitudes hacia el teletrabajo respecto a la comunicación organizacional, tanto según el género, como según las epistemes no tuvo diferencias significativas.

De acuerdo a las epistemes, tanto naturalistas como humanistas tienen una actitud de “ni acuerdo ni en desacuerdo” respecto a aspectos negativos del teletrabajo -disminuir la calidad de vida laboral; bajar la participación en la toma de decisiones; privarse del sentido de pertenencia ; y disminuir las posibilidades de ascenso laboral-, es decir de indiferencia. Según la clasificación de Carl Mitcham serían el grupo de personas *desasosegadas* que se identifican con “una actitud ambigua hacia la tecnología” porque “engendra libertad pero aparta de la fuerza afectiva necesaria para ejercitarla y debilita los lazos de afecto sociales” (Mitcham, 1989:24)

Respecto de la actitud de los estudiantes hacia el teletrabajo en relación a la comunicación familiar según episteme hubo sólo una diferencia significativa donde los naturalistas se muestran “en desacuerdo” a la afirmación de que el “teletrabajo contribuye a disminuir el tiempo de comunicación con los hijos/as”. Esta actitud se clasifica dentro del grupo de los *Optimistas* según Carl Mitcham. Este grupo se identificará con la “promoción de la tecnología”, es decir con los que ven en el teletrabajo una solución a problemas sociales como por ejemplo “crear riqueza pública” y de “socialización con los individuos” (Mitcham, 1989:24)



Situación que no se repite para los humanistas.

Referente a la actitud de los alumnos hacia el teletrabajo respecto a la comunicación familiar según género, no hubo diferencias significativas, pero si una posible tendencia de las mujeres a “ser indiferentes” (desasosiego) frente a los varones que se mostraron estar “de acuerdo” (escépticos) con que el teletrabajo “disminuiría la cantidad de tiempo de dedicación con la esposa/o”.

En el aspecto de la autocomunicación y teletrabajo según episteme los naturalistas se muestran “en desacuerdo” respecto a dos puntos: a que el teletrabajo “disminuye la privacidad personal”, y que contribuye a “disminuir la autonomía en la organización del horario propio o distribución del tiempo”.

Siguiendo en este mismo aspecto de la autocomunicación, pero ahora referente al género, las mujeres se muestran en desacuerdo respecto a que el teletrabajo “disminuye la privacidad personal”.

Respecto al aspecto de la Eco-comunicación no existen diferencias significativas por episteme. Respecto al género hay una diferencia significativa referente a que el Teletrabajo sirve o serviría para “ahorrar en transporte y estacionamiento”, habiendo una muy clara manifestación “de acuerdo” por parte de las mujeres, mientras los varones se muestran “ni acuerdo, ni en desacuerdo”, es decir se manifiestan indiferentemente.

#### **4.1.2 Conclusiones respecto a las Competencias Comunicativas hacia el Teletrabajo.**

Referente a las competencias del saber, en el ámbito técnico existe una diferencia significativa en “tener una buena expresión oral y escrita”, donde los humanistas creen poseer tal competencia más ampliamente que los naturalistas.

Continuando en el mismo aspecto del saber, referente a la técnica de “saber comunicarse por videoconferencia” los varones superan con amplia ventaja a las mujeres

Dentro de las competencias del saber personales, los naturalistas de género masculino son los que mayor “interés presentan en aprender a usar nuevas tecnologías”, por sobre los humanistas y las mujeres.

En el ámbito del saber hacer nos existen diferencias significativas ni por género, ni por episteme.

Respecto al ámbito del saber comunicar transferir los humanistas se autoevalúan como muy competentes y los naturalistas competentes para “saber comunicar persuadir (vender) resultados obtenidos”; y siguiendo en el mismo ámbito pero visto desde el género las damas se consideran muy competentes para “mantener relaciones con otras organizaciones y teletrabajadores/as”, a diferencia de los varones que se consideran “competentes”.

En cambio ellos se autoevalúan como “muy competentes” para “trabajar cooperativamente a través de la red”, mientras ellas se consideran “competentes”. Finalmente los hombres superan a las mujeres en la autoevaluación referente al punto de “darle importancia al marketing comunicacional” donde los varones se

muestran “competentes” y las féminas “ni competentes, ni incompetentes”.

Referente a la pregunta abierta que se realizó existió una considerable omisión ya que gran parte no agregó nada o respondió algo que no era pertinente.

Si se puede destacar que hubo algunas menciones que decían que se debería dar a conocer más el teletrabajo y el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación en la Sociedad de la Información.

## **4.2 Conclusiones Finales.**

Las conclusiones finales se harán de acuerdo a las hipótesis planteadas, para diferenciarlas de las conclusiones globales que serán de acuerdo a las preguntas y objetivos planteados al comienzo de la investigación.

En general la primera Hipótesis Nula (2.5.1 letra a) que afirma: *“No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a su actitud hacia el teletrabajo”*, debe aceptarse ya que mayoritariamente, salvo excepciones mencionadas y explicadas en el punto 4.1.1, no existen tales deferencias de acuerdo a la pruebas T de Student aplicadas ya que la mayoría marca un puntaje mayor a 0,05 lo que no permite rechazar la hipótesis.

Por esta razón se debe la Hipótesis Alternativa (2.5.1 letra b) que afirma: *“Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a su actitud hacia el teletrabajo.”*

Respecto a la Hipótesis Nula (2.5.2 letra a) que afirma: *“No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a sus competencias comunicativas para teletrabajar”*, debe aceptarse ya que en general sólo existen

diferencias puntuales y específicas, como aquellas salvedades expuestas en el punto 4.1.1, que tienen puntajes de significación bilateral de menos de 0,05 ( $p < 0,05$ ) confirmando así nuestra hipótesis nula.

Por las razones explicadas en el párrafo anterior, la Hipótesis Alternativa (2.5.2 letra b) que afirma: *“Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a sus competencias comunicativas para teletrabajar”*, debe rechazarse.

La Hipótesis Nula (2.5.3 a) que afirma: *“No existen diferencias significativas entre humanistas y naturalistas respecto a su actitud hacia el teletrabajo”* se ha de aceptar porque mayoritariamente las actitudes de ambas epistemes obtuvieron puntajes de significación bilateral mayor a 0,05 en la Prueba T de Student, lo que asegura la no existencia de diferencias significativas, salvo excepciones específicas mencionadas en el punto 4.1.1.

Por los motivos expuestos en el párrafo previo, nuestra Hipótesis Alternativa (2.5.3 b) que afirma: *“Existen diferencias significativas entre humanistas y naturalistas respecto a su actitud hacia el teletrabajo”*, debe ser rechazada.

Además la Hipótesis Nula (2.5.4 a) que afirma: *“No existen diferencias significativas entre humanistas y naturalistas respecto a sus competencias comunicativas para teletrabajar”*, ha de aceptarse porque al igual que nuestras demás hipótesis nulas en general las competencias comunicativas que dicen tener los estudiantes según episteme para teletrabajar marcaron puntuales mayores a 0,05 en la Prueba T de Student, excepto aquellas salvedades expuestas en el punto 4.1.2, lo que confirma que no hay diferencias significativas.

Por las razones explicadas en el párrafo previo, la Hipótesis Alternativa (2.5.4 b) que afirma: *“Existen diferencias significativas entre humanistas y*

*naturalistas respecto a sus competencias comunicativas para teletrabajar”, se debe rechazar.*

A partir de todas las conclusiones previamente expuestas se considera que se pudieron analizar las competencias comunicativas y actitudes que poseen los/as estudiantes de la Universidad Austral de Chile para teletrabajar de acuerdo a episteme (humanistas v/s naturalistas) y género.

Teniendo en cuenta todo lo anterior de nuestra investigación y Análisis Comparativo, se considera que se pueden responder las preguntas de investigación respecto a qué competencias y actitudes tienen hacia el teletrabajo los estudiantes de la Universidad Austral de Chile según Género y Episteme.

### **4.3 Conclusiones Globales**

De acuerdo a los objetivos y preguntas que se enunciaron al comienzo de la investigación se obtuvieron las conclusiones globales y definitivas.

Las competencias comunicativas para teletrabajar de acuerdo a episteme (humanistas v/s naturalistas), que aseguran poseer los/as estudiantes de las Facultades de Ciencias y Filosofía y Humanidades de primer año de Universidad Austral de Chile, se ubican dentro del rango de los “muy competentes” y “competentes”, es decir se consideran a sí mismos como aptos para teletrabajar, existiendo sólo diferencias en el punto de saber comunicar y persuadir (vender) resultados, donde los humanistas se autoperciben más competentes que los naturalistas.

Según género, las competencias comunicativas para teletrabajar que aseguran poseer lo/as estudiantes de las Facultades de Ciencias y Filosofía y Humanidades de primer año de Universidad Austral de Chile, están dentro del rango de “competentes” , existiendo una leve ventaja de los hombres sobre las mujeres en los aspectos de: trabajar cooperativamente a través de la red, otorgarle importancia al marketing comunicacional y mantener relaciones con otras organizaciones y teletrabajadores, por lo que podríamos inclinarnos a afirmar que hay una mayor seguridad y confianza en sí mismos en el aspecto comunicativo para teletrabajar de los varones, a diferencia de las damas.

Las actitudes hacia el teletrabajo de los/as estudiantes de las Facultades de Ciencias y Filosofía y Humanidades de primer año de la Universidad Austral de Chile de acuerdo a episteme (humanistas v/s naturalistas) tienen una postura “desasosegada” frente a la influencia del teletrabajo en la comunicación organizacional con una leve tendencia de “percepción negativa” o “escéptica” por parte de los humanistas. En el ámbito de la comunicación familiar existe una tendencia a indiferencia por parte de ambos géneros con una leve inclinación positiva u “optimista” hacia el teletrabajo de los naturalistas., lo mismo ocurre en las áreas de la eco y auto comunicación, donde tienden a estar “de acuerdo, ni en desacuerdo”, o “desasosegados” en la nomenclatura de Mitcham pero con una leve actitud “optimista” de los naturalistas frente a la modalidad de trabajo a distancia.

De acuerdo al género las actitudes hacia el teletrabajo de los/as estudiantes de la Universidad Austral de Chile de las Facultades de Ciencias y Filosofía y Humanidades de primer año se clasifican en de los “desasosegados” con una tendencia de las mujeres a percibir de forma más escéptica el teletrabajo que los varones en las áreas de comunicación familiar, comunicación organizacional y autocomunicación. Mientras que en la eco comunicación existe una actitud optimista de las mujeres hacia el teletrabajo respecto al ahorro por concepto de

transporte y desplazamiento a diferencias de los varones; y, una posición optimista de los varones hacia el teletrabajo referente a colaborar a disminuir la contaminación acústica y ambiental.

Se puede concluir que los hombres naturalistas son los más proclives a estar de acuerdo con el teletrabajo -optimistas- y sentir mayores competencias comunicativas para desarrollarlo. Por otra parte son las mujeres humanistas las más escépticas al teletrabajo y a sentirse levemente menos confiadas en poseer competencias para teletrabajar en medio de la Sociedad de la Comunicación e Información.

A esto cabe agregar que se pudo describir después de la bibliografía revisada, diferentes tipos de Teletrabajo existentes, entre los cuales se destacan los telecentros, telecottages, televillages, teletrabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena o freelancers.

#### **4.4 Limitaciones y Proyecciones**

La presente tesis nos ha dejado en claro que antes de obtener cualquier tipo de conclusión, primero debemos afirmar que tiene ciertas limitaciones porque si bien es una investigación de tipo descriptiva por no ser una muestra aleatoria no podemos inferir lo datos obtenidos a una población, y si algo se pudiese sería poco. Pero sí por ser de carácter exploratoria sirve para sentar las bases y contribuir como antecedente para una futura investigación inferencial.

Desde aquí y bajo este modelado se podría desarrollar un estudio de carácter probabilístico o censal para instituciones de formación técnico o superior.

Además resultaría interesante incorporar herramientas de recogida de datos cualitativos que aportaran respuestas para las interrogantes referentes al cómo se dan tales o cuales tendencias.

El otro punto a destacar es el valor que significa para la Sociedad de la Información, en especial para nuestra XIV Región de Los Ríos, que pretende insertarse como una región modelo para el resto del país, y obviamente no puede quedarse fuera de la supercarretera de la información y del conocimiento.

También se podría agregar que existen pocos contrastes entre mujeres v/s hombres, y entre humanistas v/s naturalistas hacia el teletrabajo, pero los que hay son relevantes porque nos especifican concretamente donde existen diferencias significativas que podrían servir como antecedentes para futuras investigaciones estatales o privadas ligadas al e-learning, e-commerce, e-government, e-business, telecomunicaciones y en general a cualquier ente familiarizado con las Tecnologías de la Información y Comunicación en medio de la Sociedad del Conocimiento.



## BIBLIOGRAFÍA

- ARRIBAS URRUTIA, AMAIA. 2000. Teletrabajo y Comunicación Interna: ¿Incompatibilidad? P.8. Universidad del País Vasco. España.
- ALBANO, S. 2004. Michel Foucault - Glosario Epistemológico. Ediciones Quadrata. Pp.: 83 y 136. Buenos Aires, Argentina. <<http://deepistemesyparadigmas.blogspot.com/sociolog%C3%ADa/>> Visitado en Mayo de 2007.
- BARUCH, y JOAN, Y. 2000. "Inclination to Opt for Teleworking a Comparative Analysis of United Kingdom versus Hong Kong Employees."
- BEASLEY, R. E.; LOMO-DAVID, E.; SEUBERT, V. R. 2001. "Telework and Gender: Implications for the Management of Information Technology Professionals". Industrial Management & Data Systems. Pp. 477-482. MCB University Press ISSN 0263-5577.
- BELZUNEGUI E., ÁNGEL. 2001. "Diversificación de las Condiciones de Trabajo y Cambios Organizativos en las Empresas: Un Estudio sobre el Teletrabajo." Tesis Doctoral. Universitat Rovira i Virgili. España.
- BISNATH, SAVITRI. 2005. "Women Take the ICT Leap: Gaining Entry to Service Sector Employment". ICT's & Women's Employability/Employment.
- BLANCO R., ASUNCIÓN. 2005. "Teletrabajo, Género y Territorio. Una Comparación Entre Cataluña, Ardèche y Québec." Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona.
- BOREHAM, N.C y LAMMONT, NORMA. 2000. The Need for Competences Due to the Increasing Use of Information and Communication Technologies. Human Factors Research Group. Faculty of Education The University of Manchester Oxford Road. European Centre for the Development of Vocational Training. Project coordinator Hilde Brodahl under the responsibility of Stavros Stavrou, Deputy Director - CEDEFOP. CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training. Europe 123, GR-7001 Thessaloniki (Pylea)
- BRIONES, GUILLERMO. 1990. Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales. Editorial Trillas, México. 2º Edición. ISBN 968-24-3720-2
- BROWNE S., RODRIGO y SILVA E., VÍCTOR. 2004. Escrituras Híbridas y Rizomáticas. Pasajes Intersticiales, Pensamiento del Entre, Cultura y Comunicación. Colección Estudios Culturales y Semiótica. Grupo de Investigación de Escritoras y Escrituras. Arcibel Editores. 1ª edición. Sevilla, España.
- BUNGE, MARIO. 1994. La Investigación Científica. Ariel, Barcelona.

- CÁRCAMO ULLOA, L.; CLADELLAS PROS, R.; ESTAÚN FERRER, S. 2006. Estimación de Tiempo en Adolescentes Chilenos Frente a una Tarea Espacial Desarrollada en Formatos Papel y Ordenador”. Tesina Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona.
- CASTELLS, MANUEL. 1995. La Ciudad Informacional. Tecnologías de la Información, Reestructuración Económica y El Proceso Urbano-Regional. Editorial Alianza. Madrid, España.
- . 1997, 1998. La Era de la Información. Economía Sociedad y Cultura. Vol. I y Vol. II. Segunda Reimpresión. Editorial Alianza. Madrid, España. Pp. 47, 297, 512 y 514. Castells, Manuel.
- . 2001. La Galaxia Internet. Reflexiones sobre Internet, Empresas y Sociedad. Plaza y Janés Editores S.A. Barcelona. Pp. 152.
- CENTRO INTERUNIVERSITARIO de DESARROLLO - CINDA. 2004. Competencias de Egresados Universitarios. Primera Edición. Colección Gestión Universitaria. Alfabeto Artes Gráficas. Santiago, Chile.
- . 2004. “Reflexiones sobre Competencias y Educación”. Por: Kaluf, F., Cecilia. Competencias de Egresados Universitarios.
- CÉSPEDES RAHAL, CATALINA. “Compatibilidad entre la Vida Familiar y el Mundo del Trabajo en Chile: una Mirada de Género.” En publicación: Informe final del concurso: Fragmentación social y crisis política e institucional en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO Programa Regional de Becas CLACSO, Buenos Aires, Argentina. 2002. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2001/cespedes.pdf>. Visitado en enero de 2007.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA (CEPAL). 2004. “Tensión Entre Familia Y Trabajo.” Cambio de las Familias en el Marco de las Transformaciones Globales: Necesidad de Políticas Públicas Eficaces. Por Mariana Schkolnik.
- COMISIÓN EUROPEA. 1996. Libro Verde. P.2
- CONSEJO SUPERIOR DE EDUCACIÓN, CSE. 1996. “Formación de los Recursos Humanos Femeninos: Prioridad del Crecimiento y de la Equidad.” Por Nieves Rico. Serie Mujer y Desarrollo N° 15. LC/L.947.
- . 1998. “Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción y Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior”. Aprobados por la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI.
- CRISTECHE, ESTELA y NEFFA, JULIO C. 2002. “Nuevas Tecnologías de la Información

y La Comunicación: su Interrelación con el Empleo y el Trabajo.” Seminario de Integración y Aplicación. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Licenciatura en Economía. Buenos Aires, Argentina. Número de Registro: 800.423.

DAMIANI, L. F., (1997). Epistemología y Ciencia en la Modernidad: El Traslado de la Racionalidad de las Ciencias Físico-Naturales a las Ciencias Sociales. Caracas. Edición FACES - UC.

DE LA CÁMARA, CARMEN. 1999. “El Teletrabajo: un Indicador de Cambio en el Mercado de Trabajo.”

DE LUIS CARNICER, M<sup>a</sup> PILAR et al. 2004. “El Enfoque de Género Aplicado de la Relación Teletrabajo-Medioambiente.” Universidad de Zaragoza.

DE MORAGAS, MIGUEL. Teorías de la Comunicación. Ediciones Gil- Gil. España. Pp. 18

DE VILLAROEL, M<sup>a</sup> ESTHER. 2001. “Globalización, Cultura y Exclusión Social.” Fermentum; Universidad de Carabobo. Mérida, Venezuela. - ISSN 0798-3069. Año 11. N<sup>o</sup> 32. Septiembre - Diciembre. Pp.470-476

DI MARTINO, VITTORIO. 2005. “Teletrabajo en América Latina y El Caribe”. Workshop de Ponencia realizada el 14 de febrero en Montevideo, Uruguay.

----- . 2004. “Puesta en Marcha del Teletrabajo. El Teletrabajo en América Latina y El Caribe.” Proyecto N<sup>o</sup> 102374 realizado con aportes de Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá. Ginebra, Suiza.

ELEJABARRIETA F.J E IÑIGUEZ L. 1984. “Construcción de Escalas de Actitud Tipo Thurst y Likert.” Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona, España. <<http://antalya.uab.es/liniguez/Materiales/escalas.pdf>> Visitada el 29 de mayo de 2006.

FERGUSON, GEORGE A. 1986. Análisis Estadístico en Educación y Psicología. Colección Ciencias de la Educación (Anaya), p. 572. Madrid, España.

FERNANDEZ F.; SANCHEZ, X.; VILLARROEL, G. 1997. “Influencias de las Exposición a la Televisión en los Escolares”. Revista Comunicar. N<sup>o</sup> 8. Grupo Comunicar. Colectivo Andaluz para la Educación en Medios de Comunicación. Pp. 117-118. Andalucía, España. ISSN 1134-3478.

FINQUELIEVICH, SUSANA Y FINQUELIEVICH, DANIEL. 2005. “Inclusión socio-laboral a través de Internet: Las personas con necesidades especiales”. Seminario Nacional sobre Preconceito, Inclusão e Deficiência o Preconceito No Limiar da Deficiência. Río de Janeiro, Brasil.

FINQUELIEVICH, SUSANA. 2003. “Ciudades y Redes Telemáticas: Centralidades y Periferias en la Ciudad Informacional. ¿Fin de la Ciudad o Nuevo

- Protagonismo?" El Rostro Humano de América Latina. Pp. 115-141.
- FINQUELIEVICH, SUSANA; BAUMANN, PABLO; y JARA ALEJANDRA. 2001. "Information and Communication Technologies (ICT) in Local Development: Electronic Government and Citizen Webs." Interações: Revista Internacional de Desenvolvimento Local. Vol. 1, N. 2. Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- GARCÍA, CARLOS M. (año) "Formación, Empleo y Nuevas Tecnologías." Educación en la Sociedad de la Información Bilboa, Descleé, pp. 359-382. Universidad de Sevilla, España.
- GAREIS, KARSTEN; HÜSING, TOBIAS; MENTRUP, ALEXANDER. 2004. "What Drives eWork? An Exploration into Determinants of eWork Uptake in Europe." Empirica Gesellschaft für Kommunikations und Technologieforschung. Bonn, Alemania.
- GUZMÁN CÁCERES, MARICELA Y PÉREZ MAYO, AUGUSTO. 2005. "Las Epistemologías Feministas y la Teoría de Género. Cuestionando su Carga Ideológica y Política Versus Resolución de Problemas Concretos de la Investigación Científica". Revista Cinta de Moebio. N° 22. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile.  
< <http://www.moebio.uchile.cl/22/guzman.htm>> Visitada en marzo de 2007.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO; COLLADO, CARLOS; BAPTISTA, PILAR. 2003. Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Mc Graw Hill. México.
- KALUF, F., CECILIA. 2004. "Reflexiones sobre Competencias y Educación". Competencias de Egresados Universitarios. Centro Universitario de Desarrollo, Cinda. ISBN: 956-7106-45-2. Pp.57
- KOON, RICARDO A. Y DE LA VEGA, M<sup>a</sup> EUGENIA. 2000. "El Impacto Tecnológico en las Personas con Discapacidad." Artículo del Congreso CIIEE 2000, Córdoba.
- KOWALSKI, KELLYAN; SWANSON, JENNIFER. 2005. "Critical Success Factors in Developing Teleworking Programs." Benchmarking: An International Journal Volume 12. Number 3. Pp. 236-249. Copyright © Emerald Group Publishing Limited ISSN 1463-5771
- LÉVY-LEBOYER, CLAUDE. 2003. Gestión de las Competencias. Cómo Analizarlas. Cómo Evaluarlas. Cómo Desarrollarlas. [La Gestión des Compétences] Obra publicada con la ayuda del Ministerio francés responsable de la Cultura. Ediciones Gestión 2000, SA. Barcelona, España.
- MITCHAM, CARL. 1989. "El Desarrollo Institucional Actual de la Filosofía de la Tecnología". Anthropos. Revista de Documentación Científica de la Cultura. N° 94/95 Filosofía de la Tecnología. Una Filosofía Operativa de la Tecnología y de la Ciencia. Instituto de Investigaciones sobre Ciencia y Tecnología. P. 34. ISSN: 0211-5611. Barcelona, España.

- MORIN, EDGAR. 2001. Introducción al Pensamiento Complejo. Editorial Gedisa, España. Pp. 89.
- PAPADÓPOLUS, JORGE y RADÁKOVICH, ROSARIO. 2005. "Estudio Comparado de Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe." Consejo Superior de Educación.
- PARDO, ANTONIO y RUIZ, MIGUEL ÁNGEL. 2005. "Análisis de Datos con SPSS 13 Base." Pp. 326-327.
- PÉREZ MORENO, JUAN G. 2002. "Nuevos Profesionales. Impacto de las Nuevas Tecnologías en los Recursos Humanos. La Transformación de las Competencias". Universidad Complutense de Madrid, España. <<http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/documentos/somece2002/Grupo4/Perezjuan2.pdf>.> Visitado en junio de 2006.
- PROENZA, FRANCISCO J. 2003. "Telecentros En Chile: Los Primeros Años."
- PROGRAMA de las NACIONES UNIDAS para el DESARROLLO (PNUD). 2006. "Desarrollo Humano en Chile. Las Nuevas Tecnologías: ¿un salto al futuro?"
- . 2006. Sinopsis. "Desarrollo Humano en Chile. Las Nuevas Tecnologías: ¿un salto al futuro?" <http://www.desarrollohumano.cl/informe-2006/sinopsis.pdf> Visitado en septiembre de 2007.
- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA (RAE). 2007. < <http://www.rae.es/>.> Visitado en febrero de 2007.
- RICO, NIEVES.1996. "Formación de los Recursos Humanos Femeninos: Prioridad del Crecimiento y de la Equidad." . Serie Mujer y Desarrollo N° 15. LC/L.947.
- RIVADENEIRA M., PEDRO. 2006. "El Teletrabajo en Chile, Alineándose con Prácticas Laborales Internacionales". Workshop de Seminario realizado por la Asociación Chilena de Tecnologías de la Información, ACTI. Santiago, Chile.
- ROCA, J.C.; MARTÍNEZ, F.J. y RÍOS, M.A. 2006. "Impacto del Teletrabajo en la Dirección y Comunicación". Cuadernos de Estudios Empresariales ISSN: 1131-6985. Vol. 16 81-97. Universidad Complutense de Madrid, España.
- RODRIGO ALSINA, MIQUEL. 2001. Teorías de la Comunicación. Ámbitos, Métodos y Perspectivas. Publicaciones de la Universitat Autònoma de Barcelona, de la Universidad Jaime I de Castellón de la Plana, de la Universitat Pompeu Fabra y de la Universitat de València. Barcelona, España.
- SABBATINI, MARCELO. 1999. "La Sociedad de la Información: Utopismo y Determinismo Tecnológico Aplicados a las Nuevas Tecnologías." Programa Master CTS Cultura y Comunicación en Ciencia y Tecnología. Universidad de Salamanca. Salamanca, España.

- SALAZAR C., CRISTIÁN y PACHECO, LEONARDO. 2006. "Situación Actual del Teletrabajo en la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de la Información." X Congreso Internacional de la Ingeniería de Proyectos. Valencia, España.
- SALAZAR C., CRISTIÁN. 1999. "Teletrabajo". Revista de Ingeniería en Informática. Edición 4. Universidad de Concepción. Concepción, Chile.  
<http://www.inf.udec.cl/revista/> Visitado en mayo de 2006.
- SCHKOLNIK, MARIANA. 2004. Comisión Económica Para América Latina (CEPAL). "Tensión Entre Familia Y Trabajo." Cambio de las Familias en el Marco de las Transformaciones Globales: Necesidad de Políticas Públicas Eficaces.
- SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER, (SERNAM). 2006. "Formación de los Recursos Humanos Femeninos: Prioridad del Crecimiento y de la Equidad." Por: Rico, Nieves. 1996. Serie Mujer y Desarrollo 15.LC/L.947. Consejo Superior de Educación, CSE. Servicio Nacional de la Mujer, Sernam.
- SHOMALY K., DENISE. 2002. "Los Tele-Infocentros Comunitarios: Un Posible Retorno a la Gemeinschaft." Ensayo Presentado al VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Investigadores en Comunicación, ALAIC. Santa Cruz, Bolivia.
- SINGH, PARBUDYAL; FINN, DALE; GOULET, LAURE. 2004. "Gender and Job Attitudes: a Re-examination and Extension". Women in Management Review. Volume 19. Number 7. 2004. Pp. 345-355. Emerald Group Publishing Limited. ISSN 0964-9425.
- STURGEON, ALICE. 1996. "Telework: Threats, Risks and Solutions". Information Management & Computer Security 4/2. Pp. 27-38. A&R Sturgeon Consulting Services, North Gower, Ontario, Canadá.
- SULLIVAN, CATH; LEWIS, SUZAN. 2001. "Home -Based Telework, Gender, and Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents". Gender, Work and Organization. Volumen 8, N° 2. Pp. 123-144. Blackwell Publishers Ltd.
- TEO, THOMPSON y LIM, VIVIEN. 1998. "Factorial Dimensions and Differential Effects of Gender on Perceptions of Teleworking". Women in Management Review. Volume 13. Number 7. Pp. 253-263 . MCB University . ISSN 0964-9425
- . 2000. "To Work or not to Work at Home. An Empirical Investigation of Factors Affecting Attitudes Towards Teleworking". Journal of Managerial Psychology. Vol. 15, N° 6. Pp 560-586. MCB Press, 0268-3946.
- TEO, THOMPSON; LIM, VIVIEN; HAR, WAI. 2001. "Assessing Attitudes towards Teleworking among Information Technology (IT) Personnel". Singapore Management Review. Pp. 33-48 Faculty of Business Administration of National University of Singapore.

- TOLEDO, E. y COMBA, S. 2002. "El Hombre y la Máquina: Nuevas Prácticas Profesionales." Revista TELOS, 52, 22-26. En Cárcamo Ulloa, Luis. 2006. "Estimación de Tiempo en Adolescentes Chilenos Frente a una Tarea Espacial Desarrollada en Formatos Papel y Ordenador". Tesina Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona. P. 11.
- TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE. 2002. "Balancing Work and Family with Telework. Organizations Issues and Challenges for Women and Managers". Women in Management Review. Volume 17. N° 3/4. Pp. 157-170. MCB UP Limited. ISSN 0964-9425.
- VARGAS DONOSO, M<sup>a</sup> FELIXIS. 2001. "Educación y Género: Nuevos Paradigmas." Investigaciones Red Nacional Universitaria Interdisciplinaria de Estudios de Género. Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), Gobierno de Chile. N° Registro Propiedad Intelectual: 119.506. I.S.B.N. 956-7387-11-7. <http://www.sernam.gov.cl>. Visitado en enero de 2007.
- WALLACE, PATRICIA. 2001. La Psicología de Internet. [ The Psychology of the Internet] Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona.
- WIGGINS, CARLA y PETERSON, TERI. 2004. "Gender Interactions and Success". Journal of Health Organization Management. Vol. 18. N° 2. Pp. 82-91. Emerald Group Publishing Limited 1477-7266.
- WILSON, MELANIE y GREENHILL, ANITA. 2004. "Gender and Teleworking Identities in the Risk Society: a Research Agenda". New Technology, Work and Employment. Volumen 19. N° 3. Pp. 207-221. ISSN 0268-1072. Blackwell Publishing Ltd.

# ANEXOS

## Cuestionario:

"Competencias Comunicativas y Actitud hacia el Teletrabajo de Estudiantes de la UACH. Análisis Comparativos de Género y Episteme, en los estudiantes de las facultades de Ciencias, y Filosofía y Hdes."

Elaboración basada en: Teo, Lim y Har (2001); Wilson y Greenhill (2004); Beasley, Lomo-David y Seubert (2001); Baruch y Joan (2000); Pérez Moreno (2001); Pauta Formación (2001)

Carrera:	Facultad:	Mail:	Género:
Edad:			
17-20	21- 23	24- 27	27- 30

**TELETRABAJO:** "Una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada (en casa u otro lugar) de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y una nueva tecnología de la información, (Internet, celular, y/o multimedia) hace posible esta separación facilitando la comunicación". (Organización Internacional del Trabajo, OIT)

Marque con una x en un solo casillero de acuerdo a la siguiente escala.

1. Muy de Acuerdo  
2. De Acuerdo

3. Ni acuerdo, Ni en  
Desacuerdo

4. En Desacuerdo  
5. Muy en Desacuerdo



## ¿El Teletrabajo sirve o serviría para...? :

### 1. Comunicación Familiar

#### 1.1 Tener menos tiempo de relación con mis hijos/as

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 1.2 Tener más tiempo de relación con mi esposa/o

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 1.3 Tener menos tiempo de relación para acompañar familiares enfermos, con discapacidad, 3° edad.

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 1.4 Perder privacidad familiar

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

### 2. Comunicación Organizacional

#### 2.1 Disminuir mi calidad de vida laboral

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 2.2 Disminuir la participación en toma de decisiones de la organización

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 2.3 Disminuir Stress Laboral

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 2.4 Privarme de sentido de Pertenencia a la Organización

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 2.5 No mejorar mis oportunidades de ascenso laboral.

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

### 3. Auto Comunicación

#### 3.1 Poseer menos autonomía sobre mi horario

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 3.2 Incrementar mi estima y seguridad porque me sentiría más responsable y autoorganizado/a

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 3.3 Disminuir mi libre iniciativa y proactividad

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 3.4 Perder privacidad personal

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 3.5 Aumentar mi ansiedad por desajuste entre vida privada, familiar y laboral.

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

### 4. Eco-Comunicación

#### 4.1 Disminuir los desplazamientos hacia /desde la oficina o fábrica

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 4.2 Gastar por concepto de transporte y gastos de estacionamiento

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 4.3 Aumentar la polución ambiental

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

#### 4.4 Disminuir la contaminación acústica

1. muy de acuerdo	2. de acuerdo	3. ni acuerdo, ni desacuerdo	4. en desacuerdo	5. muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------------------------	------------------	----------------------

### Competencias Para Teletrabajar:

Marque con una x encima de la viñeta circular, las competencias que usted asegura poseer para teletrabajar.

## 5. SABER

### 5. a COMPETENCIAS TÉCNICAS

- Saber navegar por Internet
- Saber usar e-mail
- Saber usar el Chat
- Comunicarse por videoconferencia
- Tener una buena expresión escrita y oral.
- Tener conocimientos intermedios de inglés
- Utilizar las fuentes de consulta disponibles/base de datos especializados.

### 5. b COMPETENCIAS PERSONALES

- Tener Interés por aprender a utilizar las nuevas tecnologías
- Ser autocrítico con el propio trabajo y resultados
- Tener capacidad para aprender y trabajar solo
- Mantener el contacto profesional con los colegas
- Ser emprendedor e iniciar proyectos innovadores
- Valorar la creatividad y la innovación

## 6. SABER HACER

- Diferenciar sin problemas el tiempo de trabajo y el familiar
- Seguir una planificación rigurosa y controlarla
- Saber trabajar por objetivos y evaluar resultados
- Saber trabajar sin ser tutelado de cerca
- Priorizar las tareas a realizar, otorgándoles la justa importancia
- Cumplir los compromisos: calidad / tiempo

## 7. SABER COMUNICAR -TRANSFERIR (Competencias Relacionales -Intercomunicativas)

Marque con una x de acuerdo al nivel de competencia que Ud. asegura poseer respecto al "saber comunicar-transferir", según la siguiente escala

- 1) Muy Competente                      3) Ni Competente, Ni                      4) Incompetente  
2) Competente                              Incompetente                              5) Muy Incompetente

Trabajar cooperativamente a través de la red

1.muy competente	2.competente	3.ni competente, ni incompetente	4. incompetente	5. muy incompetente
------------------	--------------	----------------------------------	-----------------	---------------------

7.2 Darle importancia del marketing comunicacional

1.muy competente	2.competente	3.ni competente, ni incompetente	4. incompetente	5. muy incompetente
------------------	--------------	----------------------------------	-----------------	---------------------

7.3 Saberme comunicar con mensajes claros y concisos

1.muy competente	2.competente	3.ni competente, ni incompetente	4. incompetente	5. muy incompetente
------------------	--------------	----------------------------------	-----------------	---------------------

7.4 Saber comunicar y persuadir (vender) resultados

1.muy competente	2.competente	3.ni competente, ni incompetente	4. incompetente	5. muy incompetente
------------------	--------------	----------------------------------	-----------------	---------------------

7.5 Saber ofrecerse-venderse profesionalmente como teletrabajador autónomo

1.muy competente	2.competente	3.ni competente, ni incompetente	4. incompetente	5. muy incompetente
------------------	--------------	----------------------------------	-----------------	---------------------

7.6 Mantener las relaciones con organizaciones y otros trabajadores autónomos pese a trabajar sólo

1.muy competente	2.competente	3.ni competente, ni incompetente	4. incompetente	5. muy incompetente
------------------	--------------	----------------------------------	-----------------	---------------------

7.7 Gestionar un ambiente de trabajo saludable, sin estrés

1.muy competente	2.competente	3.ni competente, ni incompetente	4. incompetente	5. muy incompetente
------------------	--------------	----------------------------------	-----------------	---------------------

7.8 Realizar actividades socializadoras (familia, amigos, vida social...)

1.muy competente	2.competente	3.ni competente, ni incompetente	4. incompetente	5. muy incompetente
------------------	--------------	----------------------------------	-----------------	---------------------

7.9 Participar en eventos relacionados como seminarios, publicaciones, comunidades virtuales

1.muy competente	2.competente	3.ni competente, ni incompetente	4. incompetente	5. muy incompetente
------------------	--------------	----------------------------------	-----------------	---------------------

7.10 Transferir conocimientos a situaciones nuevas

1.muy competente	2.competente	3.ni competente, ni incompetente	4. incompetente	5. muy incompetente
------------------	--------------	----------------------------------	-----------------	---------------------

## 8. ¿Qué sugiere o agregaría al cuestionario?

## **Usos del Mundo de las Nuevas Tecnologías**

(PNUD -Sinopsis-, 2006:14)

### **Excluidos: “Ya me quedé fuera” (21%)**

“No usan nada. No les interesa aprender, no ven utilidad. Actitud negativa hacia las NTIC. Jubilados, GSE<sup>1</sup> bajo. Mundo difícil de entender. Bajo poder subjetivo”

### **E-distantes: “¿Internet?, puede ser, pero no sé” (5%)**

“Bajo uso de Internet. Uso básico. Buscan información sobre trabajo. NTIC como amenaza. Acceden en lugares públicos. Dueñas de casa, GSE medio. Baja sociabilidad y confianza”

### **E-conectados: “Internet es parte de mi vida” (8%)**

“Uso intensivo y diverso de Internet. Problemático estar sin NTIC. Optimistas tecnológicos. GSE alto. Baja carga de responsabilidad. Alta individualización, autoconfianza y poder subjetivo “

### **E-trabajadores: “La tecnología es una herramienta útil” (8%)**

“Uso diario de internet, principalmente en el trabajo. Hacen trámites y buscan información. Leen noticias. Buen manejo de herramientas. Ambos sexos, casados, 35 a 54 años. Carga de responsabilidad media. Alto poder subjetivo. Individualización media

### **E-lúdicos: “Entrando al juego” (7%)**

“Uso lúdico de Internet. Usuarios recientes. Estudiantes, jóvenes. Alta sociabilidad. Inclinación al consumo cultural.”

---

<sup>1</sup> GSE: Grupo Socio- Económico.

**Usuarios Proxy: “En el límite” (7%)**

“Se sienten dentro. Usan celular y PC. No necesitan internet, pero saben cómo conseguirlo. Disposición positiva a NTIC. 25-35 años, GSE medio.”

**Aspiracionales tecnológicos: “Quiero entrar, pero me falta plata” (18%)**

Quieren entrar pero no pueden, sin plata. Usan celular. Disposición positiva hacia las NTIC. Han intentado aprender. Algunos usuarios proxy de Internet. Adultos jóvenes, GSE bajo. Poco informados

**Inseguros tecnológicos: “¿Me la podré?” (7%)**

No usan celular. Valoran la tecnología pero desconfían de sus propias capacidades. Visión positiva NTIC. Hombres, trabajan, GSE bajo. Son informados.

