

Editorial



# **Perspectivas de los practicantes y jefes directos de las prácticas profesionales en modalidad de teletrabajo en tiempos de COVID 19 y su repercusión en la productividad**

Ricardo Díaz Ballén<sup>1</sup>

---

**1. Especialista en docencia universitaria.** Líder de Prácticas Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad El Bosque. Colombia. [radiazb@unbosque.edu.co](mailto:radiazb@unbosque.edu.co)

---

En las prácticas profesionales, los estudiantes de ciencias económicas y administrativas cierran su ciclo educativo utilizando las competencias desarrolladas en contextos reales de desempeño profesional (Garzón et al, 2021). Por esta razón, las prácticas son de gran importancia para su inserción laboral. En un momento de coyuntura a nivel mundial, como la pandemia de Covid-19, las universidades se vieron obligadas a adaptar sus procesos de enseñanza a la interacción virtual. En el caso de las prácticas profesionales, se recurrió al teletrabajo, o desempeño remoto de las funciones laborales, con aplicación intensa de las tecnologías de la información, comunicación y telecomunicación (Sagardoy y Núñez, 2021). Desde entonces, el teletrabajo se ha convertido en una necesidad común para las organizaciones y los nuevos emprendimientos, y también en un imperativo para mantener e incrementar su competitividad (Congreso de la República, 2022).

El contexto colombiano es consistente con el incremento generalizado en la adopción del teletrabajo como respuesta frente a la pandemia. Sin embargo, igual que en la mayoría de los países con ingresos bajos y medios, numerosas empresas carecen de los recursos tecnológicos para garantizar el desempeño remoto de los trabajadores y estos últimos, comúnmente, reportan deficiencias en habilidades digitales y blandas, esenciales para el teletrabajo (Henke et al, 2022). Así, los retos para la implementación exitosa del trabajo remoto se trasladan a las instituciones educativas y en especial, a los procesos formativos que dependen de la inmersión laboral de los estudiantes, como las prácticas universitarias.

Las experiencias empresariales y estudiantiles con el teletrabajo han sido mínimamente investigadas desde la perspectiva de las prácticas profesionales. Por lo tanto, la evidencia para tomar decisiones sobre el diseño de programas de formación es bastante limitada. Respondiendo a este vacío, el Centro de Prácticas Profesionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas abrió un diálogo con los practicantes y empresas receptoras, que, después de pasar por un proceso de análisis de contenido, reveló un conjunto de habilidades individuales y recursos organizacionales básicos para potencializar los resultados laborales y académicos de las prácticas profesionales en la modalidad de teletrabajo.

A nivel individual, se encontró que el teletrabajo demanda proactividad, lo cual no solo implica disposición para “tomar la iniciativa”, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan (López, 2010). Los trabajadores con personalidad proactiva encuentran soluciones para los problemas o necesidades con los medios o recursos con los que cuentan (Cardela et al., 2022). Además, la mediación tecnológica, volumen y variedad de tareas comúnmente asociadas al teletrabajo implican altos niveles de adaptabilidad. Esto es, la disponibilidad y agilidad de responder al cambios que configuran las demandas del entorno (Foronda, 2018).

El análisis de la información proporcionada por los jefes y practicantes permitió identificar su punto de vista sobre cómo el teletrabajo afecta el desarrollo de la práctica profesional, los niveles de proactividad, desempeño y bienestar de los estudiantes. Algunos practicantes sugieren que el teletrabajo les permite ser “más proactivos, porque (les permite) organizar (su) horario de manera más efectiva y trabajar en los momentos en (que se sienten) más concentrados”. Así mismo, los jefes de los practicantes afirman que “el teletrabajo fomenta la proactividad al requerir que los practicantes gestionen su tiempo y responsabilidades de manera más autónoma”.

Adicionalmente, los jefes directos de los practicantes también indican que: “los estudiantes que establecen metas claras y se comunican regularmente tienden a ser más proactivos”. Por otro lado, los estudiantes manifiestan que: “Definitivamente, el teletrabajo implica ser más autónomo y tomar la iniciativa en el desarrollo de proyectos”. La autonomía en la gestión de actividades laborales y la proactividad individual se ven favorecidas en la academia cuando se proponen actividades que motivan a los estudiantes a involucrarse en su propio aprendizaje, tener metas propias y reflexionar sobre las destrezas y estrategias que aplican en la resolución de problemas (Bautista et al., 2006).

A partir su experiencia con el trabajo asistido de forma remota, la mayoría de los practicantes y jefes directos afirman que la metodología de las prácticas profesionales se debe cambiar al implementar el teletrabajo. Esta percepción resalta la urgencia de reestructurar los planes de ejecución de prácticas para asegurar una transición más fluida hacia la vida laboral. Por ejemplo, los estudiantes sugieren que se necesitan cambios: “en la forma de evaluar y en la forma de interactuar y colaborar en los proyectos de grupo”. Mientras tanto, los jefes directos sugieren que: “deberíamos incorporar más recursos digitales y simulaciones que preparen a los estudiantes para el trabajo remoto”.

Una de las principales preocupaciones en esta discusión es la adaptación al cambio de los practicantes. Como señala Román (2020), muchos de ellos se enfrentan a la sobrecarga laboral al migrar hacia modalidades de trabajo más flexibles como el teletrabajo. Esta situación se ve reflejada en las opiniones de los practicantes, quienes manifestaron sentir una carga de trabajo adicional debido a la implementación de herramientas tecnológicas de teletrabajo.

Aunque las experiencias empresariales y estudiantiles con el teletrabajo parecen ser positivas, es crucial abordar los desafíos asociados a esta transición, como la sobrecarga laboral y las dificultades de conectividad, para garantizar que los practicantes puedan aprovechar al máximo su formación profesional sin comprometer su bienestar.

Entre las ventajas del teletrabajo reportadas por los estudiantes figuran el ahorro económico y de tiempo en el desplazamiento. Estas ventajas son similares a las reportadas por Rodríguez (2007), quien afirma que hay una reducción de costos para el trabajador, porque al no tener que desplazarse a un lugar determinado a trabajar, puede ahorrar en vestuario, transporte y alimentación. Además, en comparación las prácticas presenciales, los estudiantes reporta que las prácticas virtuales en modalidad de teletrabajo “fomentan un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, incrementando la satisfacción y retención del personal”.

Respecto a las desventajas del teletrabajo, los jefes directos entrevistados mencionaron la pérdida de interactividad con y entre los practicantes. Uno de ellos reporta que “la falta de interacción cara

a cara puede reducir la cohesión del equipo y afectar la cultura corporativa”. Al respecto, Castro et al. (2017) postulan que el teletrabajador tiene menos posibilidad de interactuar con su entorno social, debido al uso excesivo de las TIC como mediadoras en las relaciones interpersonales. Esto afecta la habilidad para trabajar en equipo y genera sentimientos de soledad y aislamiento, debido a que el contacto físico y social disminuye considerablemente. La OIT (2020) se refiere a este tema argumentando que el aislamiento es un efecto previsible del trabajo remoto, por lo cual, es importante que el teletrabajo se complemente con la alternancia del trabajo presencial.

Respecto a las herramientas que deben ser entregadas a los practicantes (computador, acceso a internet, escritorio y silla ergonómica), entidades como el Ministerio de trabajo (2023) recalcan la importancia de verificar que los sitios de teletrabajo cumplan con requerimientos mínimos de salud, seguridad e identificación de riesgos a nivel locativo y a nivel ergonómico, para poder reducirlos. Entre dichos riesgos se encuentran los relacionados con los equipos de trabajo y las condiciones ergonómicas, por lo que resulta indispensable que evaluar las características y costos de los equipamientos requeridos para la ejecución del trabajo, el mobiliario a utilizar, así como quién será el encargado de suministrarlo, qué mantenimiento se debe realizar, quién lo realiza y cómo, incluyendo la estación de trabajo, los equipos, las líneas de teléfono, la electricidad y la conexión a internet, entre otros (Sociedad de Asesores Legales, 2021).

Desde una perspectiva organizacional, la implementación efectiva del teletrabajo en Colombia también depende de infraestructuras tecnológicas robustas y accesibles. Según un informe del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), la conectividad confiable y la seguridad cibernética son elementos críticos para asegurar que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva desde ubicaciones remotas (MinTIC, 2022).

Por otro lado, los practicantes reportan que antes de comenzar sus prácticas profesionales necesitan formación en capacidades y aptitudes ofimáticas. En particular, los estudiantes se refieren al “Manejo óptimo del Office y programas contables pertinentes, como Siigo y Helisa”. Estas necesidades se explican porque la implementación del teletrabajo supone una serie de retos en materia de coordinación, asignación de tareas, comunicación y uso de herramientas TIC, al incorporar dinámicas diferentes a las replicadas en escenarios presenciales (Departamento de Planeación, 2021). En consecuencia, en el proceso formativo, se deben reforzar los conocimientos sobre el uso de herramientas virtuales y así, contribuir con un mejor acoplamiento de los estudiantes a las labores de sus prácticas profesionales bajo esta modalidad.

Además, el teletrabajo demanda entrenamiento específico en habilidades blandas como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la empatía y la flexibilidad, que deben ser reforzadas desde la etapa universitaria. Desarrollar estas habilidades cobra especial importancia en el teletrabajo, pues al reducir la interacción física es necesario encontrar alternativas para fomentar las relaciones sociales tanto en el trabajo como en la vida cotidiana.

Considerando la normativa nacional sobre el teletrabajo y las prácticas profesionales, igual que las percepciones de los jefes inmediatos y de los propios estudiantes, sería conveniente formalizar las instrucciones para el cumplimiento normativo y a la regulación de las prácticas profesionales en Colombia. La construcción de lineamientos comunes de práctica profesional podría mejorar los contextos de práctica para los estudiantes, y basándonos en los resultados obtenidos de la experiencia académica y los problemas que enfrentan los practicantes en la modalidad de teletrabajo, este enfoque podría replicarse mientras esperamos mejoras.

En conclusión, si bien cambiar la metodología de las prácticas empresariales para incorporar el teletrabajo puede ser beneficioso en términos de adaptación al cambio y preparación para el mundo laboral actual, es necesario abordar de manera efectiva los desafíos que esto conlleva. Solo

así se podrá garantizar una transición exitosa hacia entornos laborales cada vez más dinámicos y tecnológicamente avanzados. Adicionalmente, se requiere de un análisis más profundo de todos los factores y actores intervinientes en las prácticas profesionales. Esto podría ser un punto de partida para que las empresas y universidades puedan acordar lineamientos mínimos acerca de los medios técnicos que deben proveerse en la práctica profesional y los aprendizajes necesarios para el buen desempeño de los practicantes en la modalidad de teletrabajo.

## Referencias

- Abid, G. et al. (2020). *E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go*. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-11. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.590271/full>
- Baptista P. et al., (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. [https://catalogo.unbosque.edu.co/client/es\\_ES/default/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD\\_ILS\\$002f0\\$002fSD\\_ILS:11049/one](https://catalogo.unbosque.edu.co/client/es_ES/default/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:11049/one)
- Bautista, G. et al. 2006. Didáctica Universitaria en entornos virtuales de enseñanza–aprendizaje. Narcea. <https://www-digitaliapublishing-com.ezproxy.unbosque.edu.co/a/28971>
- Cardela et al. (2022). Miradas sobre el emprendimiento ante la crisis del coronavirus. Dykinson. [https://login.ezproxy.unbosque.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e086sww&AN=3264545&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp\\_1](https://login.ezproxy.unbosque.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e086sww&AN=3264545&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_1)
- Castro, P., Galarza, I., y Sánchez, S. (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Bogotá. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/10ac2882-6173-47ed-bf00-514601314118/content>
- Congreso de la República, (2022). Ley 1221 de 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- 1581 de la República, (2022). Ley 1221 de 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Departamento de Planeación, 2021. Nuevas modalidades del Estado durante la pandemia. Colaboración Departamento Nacional de Planeación. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/S03\\_Nuevas\\_modalidades\\_de\\_trabajo.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/S03_Nuevas_modalidades_de_trabajo.pdf)
- Feldman, E. (2021). Virtual Internships during the COVID–19 Pandemic and Beyond. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 33(2), 46-51. <https://www.proquest.com/docview/2534560890?sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Fernández, L. (2019). *Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia*. *Legem*, 5(1), 23-51. <https://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/2331>
- Foronda, F. (2018). *La adaptabilidad en las organizaciones*. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional. Monografía. Universidad de Antioquía, Medellín. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9952>
- Garzón et al. (2021). *Prácticas universitarias empresariales y sociales en entornos virtuales: caso de estudio DEAD-UAM en Colombia*. Vol. 24 (36) p.p. 208-233. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/3658/5238>
- Gómez, P. (2018). *El teletrabajo como modalidad de organización laboral moderna*. Universidad Santo Tomás. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/12488>
- Gómez et al. (2020). *Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el trabajo desde la perspectiva de la Salud pública*. Vol. 8 (1) p.p. 44-52. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1642/1835>

- Henke, J. B., Jones, S. K., & O'Neill, T. A. (2022). Skills and abilities to thrive in remote work: What have we learned. *Frontiers in psychology*, 13, 893895. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.893895/full>
- López, A. (2010). La proactividad empresarial como elemento de la competitividad. *Ra Ximhai*. Vol. 6 (2). P.p 302-313 <https://www.redalyc.org/pdf/461/46115146011.pdf>
- Matabay, L. (2021). *Percepción de los internos rotativos de la carrera de obstetricia sobre la enseñanza con modalidad virtual en tiempos de pandemia y confinamiento*, Universidad Internacional del Ecuador. **UIDE** <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4833/1/T-UIDE-1445.pdf>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia MinTIC. (2022). Informe de gestión 2022. [https://www.mintic.gov.co/portal/715/articles-274096\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/715/articles-274096_recurso_1.pdf)
- Ministerio de Trabajo República de Colombia (2023). Guía técnica para la promoción de la salud y prevención de los Riesgos laborales en el teletrabajo. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2019/03/Guia-Tecnica-PromocionSalud-RiesgosLaborales-Teletrabajo.pdf>
- OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Ginebra, Suiza: OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta laboral*, 13(1), 29-42. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33613102.pdf>
- Román, J. (2020). La educación superior en tiempos de pandemia: Una visión desde dentro del proceso formativo. *Revista Latinoamericana De Estudios Educativos* (México), 13-40. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237017/html/index.html#gf3>
- Sagardoy, I. y Núñez, P. (2021). *Puntos críticos en relación al teletrabajo*. Dykinson S.L. [https://login.ezproxy.unbosque.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e086sww&AN=2960842&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp\\_1](https://login.ezproxy.unbosque.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e086sww&AN=2960842&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_1)
- Sociedad de Asesores Legales, (2021). ¿Quién tiene la obligación de suministrar insumos y los elementos de protección, en el teletrabajo? <https://www.legalsas.com/post/qui%C3%A9n-tiene-la-obligaci%C3%B3n-de-suministrar-insumos-y-los-elementos-de-protecci%C3%B3n-en-el-teletrabajo>



**Disponible en:**

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409683528001>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante  
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la  
academia

Ricardo Díaz Ballén

**Perspectivas de los practicantes y jefes directos de las  
prácticas profesionales en modalidad de teletrabajo en  
tiempos de COVID19 y su repercusión en la productividad**

*Cuadernos Latinoamericanos de Administración*

vol. 20, núm. 39, 4729, 2024

Universidad El Bosque,

**ISSN:** 1900-5016

**ISSN-E:** 2248-6011

**DOI:** <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.4729>