ESTADO DEL ARTE DE LOS FACTORES QUE CONTRIBUYEN CON EL RECONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS EN COLOMBIA

MONOGRAFÍA PRESENTADA COMO OPCIÓN DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

PAOLA ANDREA CALDERÓN OSPINA

TUTOR: WILLIAM FERNANDO LEÓN CANTE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS. ESPECIALISTA EN GERENCIA DE SISTEMAS DE LA CALIDAD MSC EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.C.A FACULTAD DE INGENIERÍA PROGRAMA DE INGENIERIA COMERCIAL BOGOTÁ D.C 2017
DEDICATORIA

A mis padres que han sido la base de todo lo que soy. A mi hermano porque ha sido mi motivo.

Todo por y para ellos.
AGRADECIMIENTOS

A Dios y mi familia, razón de todo. Por la educación que me han dado, por creer en mis capacidades y porque su disposición para apoyarme en cada sueño ha sido constante.

A mis profesores por la enseñanza y por la base que tengo ahora para desempeñar laboralmente todo lo aprendido en estos años sobre la carrera de la que enamoré.

A mis compañeros y amigos con quienes logramos este camino, por la paciencia por la disposición, por el esfuerzo mutuo para obtener los mejores resultados.

A mi tutor, por su acompañamiento durante el desarrollo de mi trabajo de grado, su conocimiento y aportes que hicieron posible esto.
CONTENIDO

JUSTIFICACIÓN .................................................................................................................. 6
RESUMEN ............................................................................................................................. 8
INTRODUCCIÓN ................................................................................................................. 9
1. MARCO CONCEPTUAL .................................................................................................... 11
   1.1 Teletrabajo ............................................................................................................... 11
   1.2 Tecnologías de la información ................................................................................. 11
   1.3 Legislación laboral .................................................................................................. 12
2. METODOLOGÍA ............................................................................................................. 13
3. OBJETIVOS .................................................................................................................... 15
   3.1 General ..................................................................................................................... 15
   3.2 Específicos .............................................................................................................. 15
4. TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA LABORAL ...................................................... 16
5. VARIABLES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES A DISTANCIA ......................................................................................................................... 27
6. ¿CÓMO PUEDEN LAS COMPAÑÍAS IMPLEMENTAR ESQUEMAS DE TELETRABAJO? ................................................................................................................................. 31
7. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ACEPTACIÓN DEL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA LABORAL EN COLOMBIA ........................................................................ 34
8. CRONOGRAMA ............................................................................................................. 38
   CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .................................................................... 39
   BIBLIOGRAFÍA .................................................................................................................. 42
LISTADO DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1 .................................................................................................................. 13
Tabla 2 .................................................................................................................. 16
Gráfico 1 ............................................................................................................. 35
Gráfico 2 ............................................................................................................. 38
JUSTIFICACIÓN

Uno de los factores de mayor preocupación entre los gobiernos son los índices de empleabilidad de la población económicamente activa. Un informe de la organización mundial del trabajo advierte sobre el crecimiento de los índices de desempleo, esto se debe a que las empresas buscan personal con competencias en campos específicos y quienes se postulan no cuentan con ellas o, que las personas con perfiles laborales altos están ubicadas en ciudades lejanas a donde son requeridos lo cual dificulta sus posibilidades de emplearse. (GINEBRA (OIT Noticias), 2013).

Por otra parte, el poder aprovechar las ventajas de la inclusión de personal en condición de discapacidad que cuenta con las aptitudes requeridas en sus áreas de desempeño puede influir de manera positiva en la ejecución de actividades, así mismo el incentivo del uso de tecnologías de la información genera mayor eficiencia en los procesos empresariales. (Salazar, 2007)

Adicional a ello, las compañías y los ciudadanos son escépticos a nuevas alternativas para ejecutar actividades laborales. La desinformación y la desconfianza que se genera a raíz de la percepción de desligamiento de las empresas, poco control a las labores ejecutadas y aislamiento son, entre otras, las principales causas por las que la sociedad en general no siente seguridad al momento de ser implementar un esquema de teletrabajo. (Tic, 2012)

Factores socio ambientales relevantes como las condiciones de transporte y malla vial, la contaminación, los largos desplazamientos hacia y desde el lugar de trabajo, que en promedio le toman al trabajador entre treinta minutos y dos horas por trayecto, los pocos y cada vez más reducidos espacios de vida familiar-social que permiten las jornadas laborales, son una constante amenaza, pues generan conflictos en cada uno de aspectos de la vida de los trabajadores. (Colprensa, 2017)
A través de un estado del arte se pretende identificar las características que conllevan a la generación de alternativas que impulsen a más compañías colombianas a apostarle a la implementación de esquemas de teletrabajo, dando uso a las diversas estrategias que han llevado al desarrollo de actividades laborales a distancia a sacar ventaja de los beneficios que este pueda generar, en materia de productividad, eficiencia y calidad de vida para los empleados, dependiendo las necesidades específicas de cada empresa.
RESUMEN

Inicialmente se hace disposición y clasificación de toda la información que se tomó de diferentes bases de datos y fuentes otorgadas por distintas instituciones universitarias y que han dado una visión más amplia con respecto a lo que, hasta el momento se ha estudiado sobre el teletrabajo a nivel mundial. Han sido diversas posiciones las que se han establecido; se analizan cada una de ellas para posteriormente identificar las variables más relevantes que son de importancia para quienes han decidido optar por el trabajo remoto como alternativa laboral. Se analizan también las variables que las compañías específicamente deben tener en cuenta al momento de adoptar un esquema de teletrabajo para finalmente llegar a Colombia, donde se dan a conocer todos los factores que podrían influenciar para aceptar y reconocer el teletrabajo como una opción para las empresas ubicadas en el territorio nacional.
INTRODUCCIÓN

En el contexto de la globalización y los acercamientos a un mundo inclusivo que permita espacios para que cada vez más personas sin importar las condiciones demográficas en las que se encuentren puedan acceder a oportunidades laborales, hace que existan esquemas cada vez más estructurados que faciliten optimizar los recursos y la eficiencia de los procesos de las empresas, sin embargo, se deben contemplar los aspectos legales de protección al teletrabajador como su remuneración, riesgos laborales y salud.

La afinidad con políticas de teletrabajo está dada a la situación y las brechas culturales de cada país en el que se aplique, por lo cual en cada uno debe abordarse desde una perspectiva distinta. No obstante, en la actualidad a nivel mundial ya se conocen cifras generales sobre el teletrabajo, su inclusión dentro las nuevas tendencias laborales entre países y los aspectos que han facilitado su crecimiento. Los datos más destacados de la actualidad del teletrabajo son:

(MySammy, 2013) El 20% del total de la población económicamente activa a nivel mundial ejerce alguna actividad laboral a distancia y la mayoría de ellos lo realiza a diario.

(International Data Service, 2013), se pretendía para final de 2015 estaba que el 37,2% de la población económicamente activa a nivel mundial, teletrabajaría.

(BOLT, 2013), las empresas pueden aprovechar un ahorro hasta U$11.000 por cada teletrabajador y cada uno de ellos ahorrará entre U$2.000 y U$7.000 en lo que concierne a temas netamente laborales.

(Ipsos, 2013) La mayoría de las personas que trabajan remotamente son más productivas.

(Universidad de Texas, 2013) Universidad de Texas advierte que al menos un 53% de las personas que teletrabajan están más dispuestas a hacer más de 40 horas semanales.

(BOLT, 2013) En Estados Unidos, se podría reducir en un 37% el gasto del petróleo si la población trabajara remotamente al menos la mitad del tiempo.
(HowIBecomeaNet, 2013) Gran porcentaje de los teletrabajadores podían simultáneamente desarrollar sus labores domésticas y reducir su nivel de estrés relacionado con los desplazamientos desde y hacia su punto de trabajo equilibrando de esta manera su vida familiar y laboral.

Esta monografía pretende dar a conocer los que, hasta el momento, se ha dicho sobre el teletrabajo y la manera como las compañías podrían llegar a tomar la decisión de adaptar o no, estos modelos al desarrollo de sus estrategias organizacionales, basándose en un estudio cualitativo de todas las variables que se han considerado relevantes al momento de su implementación. Considerando para Colombia, aunque ya se hayan implementado regulaciones jurídicas desde el ministerio de trabajo y estrategias puntuales desde el ministerio de las tecnologías de la información para impulsar este modelo laboral en empresas de los diferentes sectores económicos, las consideraciones y aspectos más relevantes para su aceptación y adaptación por parte de empleados y empleadores.
1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Teletrabajo

La organización Internacional del trabajo lo define como “Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.” (OIT, CINTERFOR). Por su parte, el ministerio de trabajo colombiano describe el teletrabajo como: “una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Mintrabajo) Es decir, el teletrabajo representa una nueva forma para llevar a cabo funciones laborales basada en el desarrollo de actividades sin necesidad de acudir a un sitio específico u oficina, apoyándose en tecnologías de información tales como computadores y acceso a internet; esto sin desconocer elementos adicionales que sean concernientes a las actividades específicas de cada persona según su perfil laboral.

Las nuevas tecnologías son la base del teletrabajo (Soto, 2013). Se refiere a todos los equipos que permitas transferencia de datos o que tengan acceso a bases de datos por medio de conexiones web. Celulares, computadores, equipo de videoconferencia, telefonía IP y demás software que permitan comunicación sin acudir a un espacio específico de trabajo lo cual les permite administrar el tiempo asignado a la ejecución de sus labores.

1.2 Tecnologías de la información:

“Refiere al uso de equipos de telecomunicaciones y computadoras (ordenadores) para la transmisión, el procesamiento y el almacenamiento de datos. Es decir, todas esas
tecnologías que nos permiten acceder, producir, guardar, presentar y transferir información”. (En Tic Confío), dicho esto, las tecnologías de la información son todos aquellos equipos y software que facilitan la posibilidad de compartir y transmitir información sin necesidad de asistir a un lugar específico por parte de las personas involucradas en la necesidad de obtenerla.

Iberestudios Internacional plantea los beneficios que se pueden obtener al usar las TIC entre los cuales se destacan: las redes sociales para dar visibilidad y difundir la imagen de la empresa, permiten la comunicación entre pertenecientes a la compañía y agilizan la gestión administrativa, aportan a la reducción de los costos por digitalizar el archivo y fomentar las actividades a distancia. Permiten la capacitación continua de los empleados por medio de cursos online. (Mela, 2011)

1.3 Legislación laboral:

La legislación del trabajo (OIT): “Es la expresión concreta de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; establece un marco normativo que garantiza la transparencia, coherencia y rapidez en los procesos de toma de decisiones en materia de relaciones de trabajo y condiciones de empleo tanto en el sector público como en el privado”

Para la OIT la legislación del trabajo desempeña un papel crucial para promover las buenas prácticas laborales y dar respuesta a las necesidades económicas y sociales que se mueven alrededor de él. La organización internacional del trabajo estipula todos los principios bajo los cuales deben regirse los países para establecer sus marcos legales de contratación y protección de los empleados de las compañías que bajo su gobierno realicen las diferentes compañías.
2. METODOLOGÍA

El estado del arte es elegido como metodología por ser la recolección de información detallada sobre lo que hasta ahora se ha dicho sobre el teletrabajo y sus condiciones a nivel empresarial, familiar y social.

Inicialmente se hace recopilación de toda la información con la que se pueda llevar al cabo el desarrollo de los objetivos. La información es obtenida de bases de datos dispuestas en las bibliotecas virtuales de: Universidad de Ciencias Aplicadas y ambientales (U.D.C.A), Universidad Militar Nueva Granada, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano y el sistema de información científica Redalyc, así mismo se accedió a diferentes sitios web que contienen información que permite complementar el estudio en materia de teletrabajo.

La selección y clasificación de las fuentes y la información en ellas consignada, se realiza mediante la siguiente tabla (Ver tabla 2) con la cual se logró tener plenamente identificadas las variables más relevantes, las características y los puntos comunes entre los textos que permitirán identificar los factores que benefician la aceptación del teletrabajo en las empresas. Es importante destacar que esta compilación se emplea como objeto de recopilación de sobre lo que, hasta ahora, se ha dicho del teletrabajo en diferentes aspectos que conciernen a los teletrabajadores, las compañías y la sociedad en general.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Título</th>
<th>Año</th>
<th>Autor</th>
<th>Variables</th>
<th>Descripción</th>
<th>Conclusiones</th>
</tr>
</thead>
</table>

Tabla 1. Del autor
Posterior a ello se realiza un análisis cualitativo de la información recopilada con la cual se pretende evidenciar los datos más importantes en cada uno de los documentos seleccionados con el fin de delimitar la información importante e interpretar las relaciones que pueden existir entre los mismos, para que, de esta manera se pueda alcanzar el máximo de conocimiento del tema estudiado.

El objetivo del uso del estado del arte es poder analizar los estudios de diferentes autores y los hallazgos desde diferentes perspectivas de los beneficios y/o consecuencias de la implementación del teletrabajo en las empresas y el desarrollo de las actividades a distancia por parte de los empleados.

Posteriormente se depuró la información y se llevó a desarrollar el marco teórico, con el que se dan a conocer los factores que, de acuerdo con las conclusiones dadas por los diferentes autores en los artículos estudiados, se pueden ajustar a los modelos de teletrabajo colombianos, en este se ponen en consideración los factores familiares, personales, sociales, profesionales y académicos del individuo; las adecuaciones y adaptaciones a los modelos actuales de cultura organizacional en las compañías reorganizando sus políticas de jornadas laborales, salarios, inclusión al trabajo a personas con condiciones especiales o que residan fuera de la región y las variables de seguimiento basados en indicadores, regidos por la regulación nacional.

Se hacen las conclusiones y recomendaciones pertinentes al trabajo investigativo, las cuales conllevan a dar respuesta a los interrogantes de trabajadores y empresarios colombianos sobre los factores relevantes en la implementación de esquemas de teletrabajo.
3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Elaborar un estado del arte que permita determinar los factores que contribuyen con el reconocimiento y aceptación del teletrabajo en las empresas colombianas.

3.2 Objetivos específicos

1. Clasificar los artículos científicos relacionados con teletrabajo como alternativa de laboral mediante un cuadro de compilación.

2. Analizar los artículos científicos que incluyan el teletrabajo como alternativa de laboral resaltando sus variables más relevantes.

3. Identificar dentro de los artículos seleccionados las variables que influyen en las etapas de aplicación de esquemas de teletrabajo en las empresas.

4. Elaborar un marco teórico que permita identificar los factores que contribuyen con el reconocimiento y aceptación del teletrabajo en las empresas colombianas.
## 4. TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA DE LABORAL

<table>
<thead>
<tr>
<th>Título</th>
<th>Año</th>
<th>Autor</th>
<th>Variables</th>
<th>Descripción</th>
<th>Conclusiones</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>El Teletrabajo: Una opción en la era digital</td>
<td>2010</td>
<td>Osio Havriluk, Lubiza</td>
<td>Uso de las tecnologías de la información como método de progreso para las empresas.</td>
<td>Documenta sobre el significado y alcance del teletrabajo y por qué teletrabajar.</td>
<td>El teletrabajo es una opción viable que incita al desarrollo de más y mejores profesionales por lo que vale la pena la inversión en infraestructura tecnológica y modelos legales que lo incentiven.</td>
</tr>
<tr>
<td>Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa</td>
<td>2006</td>
<td>Martínez Sánchez, Ángel, Pérez, Manuela, de Luis Carnicer, Pilar, Vela Jiménez, Ma. José.</td>
<td>Flexibilidad especial y temporal para el desarrollo de actividades laborales</td>
<td>Analiza si las empresas que han adoptado el teletrabajo son más flexibles que las empresas que no lo han adoptado y las medidas que han tenido que tomar para ello.</td>
<td>La innovación de las compañías para establecer ambientes flexibles de trabajo es una fuente importante para adaptarse a los cambios del entorno y obtener los resultados organizativos que se esperan.</td>
</tr>
<tr>
<td>El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?</td>
<td>2010</td>
<td>Pérez Sánchez, Carmen</td>
<td>Disponibilidad permanente para el trabajo, Organización autónoma de las labores cotidianas.</td>
<td>Análisis que muestra que la capacidad para poder organizar los tiempos y los espacios de los diferentes ámbitos de la vida cotidiana y el no desconectarse de ellos pueden generar un mayor riesgo para los trabajadores.</td>
<td>El compaginar las actividades laborales, domésticas, académicas y demás que pueda tener un empleado genera un estrés intermedio, sin embargo, las personas lo soportan debido a otros factores que consideran más relevantes al ser beneficiosos para ellos.</td>
</tr>
<tr>
<td>Tema</td>
<td>Año</td>
<td>Autor/a</td>
<td>Descripción</td>
<td>Referencia</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------</td>
<td>--------------------</td>
<td>-----------------------------------------------------------------------------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones.</td>
<td>2010</td>
<td>Castillo Builles, Eduardo</td>
<td>Beneficios para empleados y empresas, incentivo a la productividad, esquemas laborales funcionales.</td>
<td>Definición del teletrabajo y señalamiento de sus elementos, bondades y cómo generar buenas prácticas para que se puedan implementar estos modelos en las empresas. Con el teletrabajo se realizan procesos laborales funcionales con indicadores evidenciables y cuantificados en el tiempo que generan altos niveles de productividad y eficiencia laboral.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral</td>
<td>2005</td>
<td>Gallusser Pamela</td>
<td>Teletrabajo como fenómeno de las tecnologías de la información, Influencia de tics en el mercado laboral</td>
<td>Análisis del uso de las TICs para diseñar estrategias que estimulen el uso de las mismas a beneficio de la sociedad. La alternativa de uso de tecnologías de la información es altamente aceptada al considerarla flexible y apoyo para el acercamiento a zonas rurales encaminados al cumplimiento de los objetivos de sociedad de la información de UE.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo</td>
<td>2012</td>
<td>Tunal Santiago, Gerardo</td>
<td>Relaciones industriales, formas de trabajo, demanda laboral, requerimientos empresariales.</td>
<td>¿Cómo se ha manejado el teletrabajo como opción laboral? Las implementaciones de esquemas paralelos de organización laboral deben estar ligadas al desarrollo tecnológico de la región donde las empresas se encuentren ubicadas, a los requerimientos organizacionales, entre otros factores que afectan. Por tanto, la implementación de este tipo de formas laborales se debe hacer con un previo estudio socio técnico de las necesidades de cada sector, región, empresa.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Título</td>
<td>Año</td>
<td>Autor/a</td>
<td>Descripción</td>
<td>Referencia</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------------</td>
<td>---------------------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades</td>
<td>2014</td>
<td>Verano Tacorondé, Domingo Suárez Falcón, Heriberto Sosa Cabrera, Sonia</td>
<td>Movilidad y desplazamientos desde y hacia el domicilio</td>
<td>Análisis de las causas de adopción del teletrabajo y su promoción por las compañías con recomendaciones para su adecuada implantación.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana</td>
<td>2014</td>
<td>Lacavex Berumen, María Aurora de la Concepción</td>
<td>Trabajo realizado desde el domicilio del trabajador, capacidades, perfiles laborales que se buscan en esta modalidad</td>
<td>Se estudia el teletrabajo como la opción de realizar labores remotas sin la supervisión inmediata de superiores y las implicaciones en la productividad y los perfiles que son contratados.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>El teletrabajo en el mundo y en Colombia</td>
<td>2007</td>
<td>Rodríguez Mejía, Marcela.</td>
<td>Flexibilidad laboral, beneficios empresariales y personales, regulación y academia</td>
<td>Se trata el teletrabajo desde la perspectiva socioeconómica de movimiento del mundo laboral frente a nuevas opciones para flexibilizar las labores.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>El perfil del teletrabajador y su</td>
<td>2011</td>
<td>Jaramillo, Franco; Restrepo,</td>
<td>Características de un teletrabajador,</td>
<td>Reúne unas características que debe tener el</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Concluyen la selección interna y externa que se debe hacer al</td>
</tr>
<tr>
<td>Autor</td>
<td>Título</td>
<td>Año</td>
<td>Resumen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-----</td>
<td>-------------------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Carmen Pérez y Ana María Gálvez</td>
<td>Teletrabajo para las mujeres, vida laboral y vida familiar</td>
<td>2009</td>
<td>Estudia los sectores económicos que se ven afectados por la llegada de las nuevas tecnologías al plano social y la forma como se afectan. Se concluye en la necesidad de descentralizar las operaciones y considerar las nuevas profesiones que entran al campo laboral de producción empresarial basadas en las nuevas tecnologías.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sergio Madero Gómez, Sergio Manuel Flores Zambada</td>
<td>Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar</td>
<td>2009</td>
<td>El teletrabajo abre un número amplio de posibilidades para personas que ejerzan trabajos intelectuales de fácil desarrollo desde cualquier parte por medio de tecnologías de la información, tiene beneficios positivos para el desarrollo y la productividad de las organizaciones, pero también presenta desafíos como el deterioro del vínculo laboral y la dificultad para el control del trabajo.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Francisco Cortázar y Félix Rodríguez</td>
<td>Causales de estrés, niveles laborales que ejercen teletrabajo, el compromiso de las organizaciones</td>
<td>1997</td>
<td>Estudia los sectores económicos que se ven afectados por la llegada de las nuevas tecnologías al plano social y la forma como se afectan. Se concluye en la necesidad de descentralizar las operaciones y considerar las nuevas profesiones que entran al campo laboral de producción empresarial basadas en las nuevas tecnologías.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Alejandro Bustamante del norte</td>
<td>Predecir el éxito de las universidades con el teletrabajo</td>
<td>2009</td>
<td>El teletrabajo abre un número amplio de posibilidades para personas que ejerzan trabajos intelectuales de fácil desarrollo desde cualquier parte por medio de tecnologías de la información, tiene beneficios positivos para el desarrollo y la productividad de las organizaciones, pero también presenta desafíos como el deterioro del vínculo laboral y la dificultad para el control del trabajo.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Título</td>
<td>Año</td>
<td>Autor/es</td>
<td>Resumen</td>
<td>Notas</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------------------------------------</td>
<td>-----</td>
<td>-----------------------------------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Las tecnologías del trabajo según la prensa especializada. El caso del teletrabajo</td>
<td>2009</td>
<td>Lenguita, Paula</td>
<td>El teletrabajo como alternativa formal de empleabilidad, prensa e investigación sobre el teletrabajo.</td>
<td>Analiza la forma como los medios han presentado el teletrabajo como una forma de emplearse desligada de lo formal y simple desarrollo de actividades apoyados en tecnología.</td>
<td>El teletrabajo promueve cambios estructurales en el ámbito laboral y requiere una real información y presentación a los trabajadores por parte de la prensa considerando que el teletrabajo no desregulariza la conexión empresa, empleado.</td>
</tr>
<tr>
<td>El estado del teletrabajo en la banca colombiana y sus efectos en la vida familiar</td>
<td>2009</td>
<td>López Jiménez, Daniel Fernando; Fondevila Gascón, Joan Fransesc; Sainz, Jorge</td>
<td>Impacto de las tecnologías de la información como alternativa laboral, banca colombiana</td>
<td>Se realizan entrevistas a empleados y presidentes de tecnología de los bancos para hallar posiciones frente a la inclusión de las TICs en el marco laboral de los bancos.</td>
<td>Finalmente se concluye que se deben implementar esquemas de teletrabajo enfocados a mejorar la relación familiar, laboral y personal del trabajador inicialmente haciendo énfasis en sensibilizar sobre estas modalidades para que pueda si bien, permitirse mayor tiempo en su entorno personal, cumplirse también a cabalidad sus obligaciones laborales descentralizadas.</td>
</tr>
<tr>
<td>El teletrabajo, una alternativa para el mundo</td>
<td>2007</td>
<td>Sáez Soro, Emilio Querol</td>
<td>Inversión en infraestructura, descentralización de las Oportunidades para la vida rural que supone la inclusión del teletrabajo</td>
<td>La inclusión de alternativas laborales basadas en tecnologías de la información, permite...</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Título</td>
<td>Año</td>
<td>Autor/As</td>
<td>Resumen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------</td>
<td>---------------</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>rural</td>
<td></td>
<td></td>
<td>como nueva alternativa laboral. que cada vez más personas en las zonas rurales puedan tener rápido acceso a la información lo que facilita la gestión empresarial</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral</td>
<td>2003</td>
<td>Djamil Tony Kahale Carrillo</td>
<td>Define el teletrabajo e introduce las características que tienen relevancia de él en el derecho laboral y su regularización. Se concluye que no existe una definición legal de lo que es teletrabajar y que se debe mejorar buscar para España la regularización de este considerando que el teletrabajo es muy escaso aún.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile</td>
<td>2010</td>
<td>Rubio González, Ricardo</td>
<td>Discusión sobre los pormenores teóricos y prácticos del teletrabajo, sugerencias de las posibles ventajas y desventajas. Para el caso de Chile la adopción de políticas de teletrabajo ha estado siempre delante de la legislación y es momento de adoptar políticas en el contexto espacial y político de las necesidades de trabajo, por tanto, se debe analizar los aportes que el teletrabajo podría tener a cada región, empresa, o persona por sus condiciones y/o necesidades.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna</td>
<td>2014</td>
<td>Hugo Fernando Jaramillo Pérez</td>
<td>Ventajas y desventajas del teletrabajo como opción laboral. El teletrabajo debe ser aplicado solo a las áreas que por sus competencias y perfiles puedan desarrollarlo, debe hacerse bajo la regulación nacional, el teletrabajo reduce</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Título</td>
<td>Año</td>
<td>Autor</td>
<td>Resumen</td>
<td>Fuente</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
<td>------</td>
<td>-----------------</td>
<td>---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>El teletrabajo y los profesionales de la información</td>
<td>2001</td>
<td>Barba Lourdes</td>
<td>Alternativas que ofrece el teletrabajo a las profesiones que están ligadas con las nuevas tecnologías para el desarrollo de sus actividades.</td>
<td>2001 Barba</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la fisonomía del trabajo presencial</td>
<td>2014</td>
<td>Denise Pires Fincato</td>
<td>Consecuencias del uso de las tecnologías de la información para el desarrollo de actividades laborales y la posibilidad que estas mismas permiten para la interrelación personal</td>
<td>2014 Denise</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Teletrabajo del lugar al que voy a las tareas que realizo</td>
<td>2011</td>
<td>E.m. Sierra Benítez</td>
<td>Breve descripción de la historia del teletrabajo y su aplicación actual en el entorno de las compañías.</td>
<td>2011 E.m. Sierra</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2011</td>
<td>Bravo, Olga</td>
<td>Implicaciones internas de las compañías que deciden implementar</td>
<td>2011 Bravo</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

El temor que tienen las compañías para la implementación del teletrabajo, atribuye una de las primeras causas...
<table>
<thead>
<tr>
<th>Teletrabajo y diversidad generacional: Una ampliación de los conceptos de usabilidad y accesibilidad</th>
<th>2012</th>
<th>Cristina Beatriz Minolli</th>
<th>psicología del trabajo, dirección de empresas, análisis de la tecnología y su impacto en la sociedad</th>
<th>Analizar las posibilidades de implementación del teletrabajo en las empresas argentinas.</th>
<th>Las tecnologías tienen alcance mundial y permiten estar permanentemente conectado el mundo, los tics evitan organizaciones jerarquizadas, flexibilidad laboral.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Trabajando en casa</td>
<td>2010</td>
<td>Aguilera Guillermo</td>
<td>Ventajas del teletrabajo Desventajas del teletrabajo</td>
<td>Descripción de casos de éxito y los beneficios que teletrabajar les ha dejado.</td>
<td>Las empresas tienen estructuras flexibles, los teletrabajadores presenten reducción del estrés, ahorro económico, entre otros factores sin embargo sí hay poco control de las labores que ejerce el teletrabajador.</td>
</tr>
<tr>
<td>Cuando trabajar es más importante que asistir</td>
<td>2011</td>
<td>Rafael Jiménez Moreno</td>
<td>Beneficios empresariales, descripción del teletrabajo, tiempos virtuales para la vida laboral,</td>
<td>Información detallada del teletrabajo y los requerimientos empresariales y personales para la ejecución de labores a distancia</td>
<td>Implicaciones de la ejecución de las actividades gerenciales basada en objetivos e indicadores y disciplina por parte del teletrabajador para poder desempeñarse en sus labores desde casa.</td>
</tr>
<tr>
<td>Un ejemplo de empleo de personas con discapacidad</td>
<td>2013</td>
<td>José Luis Goytre Boza</td>
<td>Inclusión Laboral por medio de teletrabajo</td>
<td>Expone el caso Discatel de inclusión laboral personas en</td>
<td>El teletrabajo incorpora mecanismos que facilitan mantener el equilibrio entre la vida laboral y...</td>
</tr>
<tr>
<td>Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo</td>
<td>2013</td>
<td>Alejandro Villafrade Vargas 1, José Ignacio Palacios Osma 1</td>
<td>Beneficios del teletrabajo basados en diferentes aspectos, cambios en las organizaciones, amenazas de la práctica de estos esquemas</td>
<td>Como implementar esta forma de trabajo en PYMES</td>
<td>La implementación de este tipo de formas laborales implica cambios organizacionales y un esfuerzo en el cambio de la cultura interna de cada compañía, sin embargo, es un modelo de cada vez mayor auge y aceptación.</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------------</td>
<td>------</td>
<td>------------------------------------------------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------------</td>
<td>---------------------------------</td>
<td>---------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica</td>
<td>2012</td>
<td></td>
<td>Nuevas dinámicas de interacción subjetividad-teletrabajo</td>
<td>Analiza las diferentes posturas sobre lo que es el teletrabajo y comenta las reacciones en torno el desarrollo de actividades a distancia</td>
<td>El teletrabajo implica el encuentro de varios espacios del teletrabajador: su casa, su barrio, su vida laboral y familiar, etc. E implica consecuencias ambientales, sociales, personales y laborales y aunque puede suponer un riesgo, lo cierto es que también abre posibilidades de acercamiento en el momento que el trabajador lo quiera hacer a cada uno de esos espacios.</td>
</tr>
<tr>
<td>La virtualización como necesidad de</td>
<td>2002</td>
<td>Eleonora Parra de Párraga</td>
<td>Formas de acercamiento con el público, alternativas</td>
<td>Realidad de las empresas frente a la necesidad de inclusión de la</td>
<td>Las empresas deben tener plena conciencia que el no cambiar implica una exclusión automática de</td>
</tr>
<tr>
<td>Cambio para la elección de lo conveniente para la empresa</td>
<td>Tecnología en sus procesos y ahora, en su entorno laboral</td>
<td>Caminar al ritmo de las necesidades de los mercados, incluir oficinas virtuales sin perder el control es un reto para las compañías que hay que tratarse desde la implementación del modelo.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>El Teletrabajo como una opción para el empleo de las personas con discapacidades</td>
<td>Murray, B., Kenny, S</td>
<td>Condicion es del teletrabajo fomentando la inclusión laboral para personal con condiciones severas. El teletrabajo como posibilidad y viabilidad para la inclusión de personal con condiciones de discapacidad o con condiciones severas que no permitan el desarrollo normal de trabajo en sitio. Es necesario que las empresas capaciten al personal en el adecuado uso de las tecnologías de la información para que la implementación de estos modelos sea efectiva.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Teletrabajo: Condiciones que impactan de manera positiva y negativa el conflicto trabajo-familia</td>
<td>Solís, M.S.</td>
<td>Condiciones del teletrabajo, implicaciones positivas y negativas, vida personal Análisis de la Influencia de las variables que puedan afectar de manera positiva o negativa el trabajo en casa con la vida familiar El uso del espacio del hogar, número de horas en casa, el grado de responsabilidad son las variables que más pueden afectar el entorno familiar, se busca establecer las condiciones ideales para teletrabajar.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo</td>
<td>Liliana Bonilla Diana Plaza Gladys Soacha Riaño</td>
<td>Salud de los trabajadores, teletrabajo y riesgos laborales Avances de los estudios del teletrabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo Se evidencia que no hay regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajador, hay poca conciencia de los riesgos laborales</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ausentismo Laboral y Salud:</td>
<td>Victor García Rebeca</td>
<td>Ausentismo laboral por enfermedad, Se realiza una investigación sobre el ausentismo por La salud mental es un determinante para el desempeño de las</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

25
<table>
<thead>
<tr>
<th>Estudio de su importancia en el teletrabajo</th>
<th>Martínez</th>
<th>condiciones para trabajar desde casa basados en la salud mental</th>
<th>salud y las causas injustificadas los empleados y la forma en la que estas afectan en la productividad de los empleados</th>
<th>actividades, esta puede estar asociada con el absentismo de los trabajadores.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>El teletrabajo en las grandes empresas del sector hotelero: El caso español</td>
<td>2014 Alfonso Infante, Mercedes García, Francisco Martínez, Juan Infante</td>
<td>Teletrabajo en el sector hotelero español, Grandes industrias con trabajo a distancia</td>
<td>Mediante la aplicación de encuestas se busca establecer las diferencias y similitudes de la aplicación de esquemas de teletrabajo en el sector hotelero</td>
<td>Se resuelve que los principales puntos a estudiarse son implementación, posibilidades de aplicación, tipo de teletrabajo a implementarse. Se conoce que las causas están dadas a reticencia del empresario y empleado y no por causas técnicas de ejecución de labores a distancia.</td>
</tr>
<tr>
<td>Teletrabajo: el futuro del sector empresarial en una sociedad global basada en las TIC</td>
<td>2016 Rosana Montes, Francisco Nieto</td>
<td>Trabajo fuera de la oficina mediante el uso de las tics, eficiencia de recursos y tiempos laborales gracias a teletrabajar.</td>
<td>Análisis de la modalidad de teletrabajo y sus características, formas, ventajas y desventajas y el perfil que se requiere para ser teletrabajador</td>
<td>El teletrabajo se usa en formas distintas de acuerdo a las necesidades de cada empresa y perfil laboral, así mismo el avance del uso de las tecnologías de la información a favor de la vida laboral debe analizarse para que se adapte a los requerimientos de cada compañía.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
5. VARIABLES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES A DISTANCIA

En el contexto histórico, el teletrabajo nace en los años 70, con la crisis del petróleo, con el objetivo primordial de ahorrar energía evitando desplazamientos que provocarán consumo de derivados del petróleo, a partir de ese momento se han analizado variables por las cuales el teletrabajo se podría catalogar como un buen o mal esquema para implementar en diferentes países del mundo, como ejemplo, la situación en los Estados Unidos con el suceso del 11 de septiembre de 2001 casi que obligó a que las empresas implementaran esquemas de teletrabajo descentralizando sus operaciones y permitiendo así que los empleados desarrollaran sus labores desde un sitio alejado de las oficinas principales de cada compañía, confiando el trabajo y desarrollo de actividades a sus colaboradores y previniendo así ser blanco de diferentes ataques. (Boiarov, 2010)

En América Latina y Europa el teletrabajo ofrece una alternativa para la lucha de los gobiernos contra los altos índices de desempleo al incluir nuevas posibilidades de inclusión para personal en condiciones de capacidad reducida al verse expuestos a diferentes aspectos. (Salazar, 2007)

Según lo hallado en el análisis de los textos consultados, el teletrabajo genera ciertos beneficios tanto para el trabajador como para el empleador; sin embargo, hay quienes afirman que el teletrabajo genera inconvenientes que pueden llegar a ser incontrolables para los empresarios y trabajadores Aun así el teletrabajo está en un momento coyuntural que depende de la mejora de las tecnologías de la información, acceso a la web y procesos de globalización que atraviesa el mundo.

Adicional a esto, otras variables que influyen en el teletrabajo se enfocan hacia los entes jurídicos, de salud, los riesgos familiares sociales y personal que pueden afectar el adecuado
desarrollo de las actividades desde casa que no están completamente bajo el control de las empresas que quieran encaminar sus esfuerzos hacia este tipo de esquemas. Así pues, las variables que resaltan sobre una alternativa laboral basada en el desarrollo de actividades a distancia están ligadas a aspectos familiares, personales, jurídicos, de salud y seguridad, organizacionales entre los cuales destacan:

- **Espacios usados en el hogar para trabajar:** Las personas pueden disponer de cualquier espacio dentro de su hogar para realizar actividades laborales.

- **Tiempo que emplea el teletrabajador en sus actividades laborales:** El trabajador puede ejecutar, dependiendo la modalidad de teletrabajo en la que ejerza labores, puede seleccionar los espacios temporales en los que desee desarrollar sus actividades.

- **Tiempo que permanece en casa el teletrabajador:** El tiempo que permanece en casa el teletrabajador incrementa al reducirse sus necesidades de desplazamiento y al tener su espacio laboral en casa.

- **Disponibilidad permanente del teletrabajador para todas sus actividades cotidianas:** el teletrabajador puede llevar a cabo todas sus actividades laborales, familiares, personales, académicas, entre otras, al poder organizar su tiempo de manera autónoma.

- **Poco tiempo real de descanso por aumento de sus responsabilidades:** Las personas asumen mayor responsabilidad y presión a dar cumplimiento a los indicadores planteados por la empresa dependiendo la modalidad de teletrabajo en la que se desempeñe.

- **Aumento de riesgo para el teletrabajador de presentar cuadros de estrés:** complementando el ítem anterior esto se debe al aumento de preocupación por tener que estar al tanto de la vida familiar y laboral en un mismo espacio.

Estas variables implican beneficios al ser adecuadamente administradas por el teletrabajador y al ser consideradas por la compañía que decida contratarlo se debe tener especial cuidado ya que, al considerarse el teletrabajo como alternativa laboral el empleado busca que haya
equilibrio entre lo que a su vida laboral y su vida personal concierne, de esta manera estará logrando la plenitud en su bienestar.

- **Reducción de gastos asociados a actividades laborales:** Por la reducción de traslados, gastos de alimentación y manutención fuera de casa.

- **Reducción de desplazamientos:** Lo cual permite optimizar el tiempo y sacar mayor provecho para dar cumplimiento a sus actividades laborales y familiares.

- **Flexibilidad en manejo de tiempos:** Al tener completa autonomía (dependiendo de la modalidad en la que teletrabaje) para realizar todas las actividades cotidianas.

- **Desligamiento de modelos regulares de contratación:** el teletrabajador no labora bajo la supervisión directa de un superior en un espacio laboral, no está subordinado a cumplimiento de horario y funciones, sino que está ligado al cumplimiento de objetivos.

- **Nuevos modelos organizacionales:** Permiten a las compañías evolucionar y avanzar junto con las tendencias mundiales.

- **Necesidades del mercado y globalización:** Permiten al teletrabajador y a la compañía adaptarse a las tendencias del mercado globalizado.

- **Cultura organizacional:** Adapta nuevas medidas de acercamiento de los empleados y sentido de pertenencia, además de establecer nuevas políticas que mejoren el clima laboral.

- **Regulación jurídica:** Enmarcada en el derecho laboral y la protección del trabajador considerando la protección de seguridad y salud en el trabajo

- **Condiciones regionales y de inclusión laboral:** Fácil acceso a opciones laborales sin importar la región donde se encuentre siempre y cuando cuente con posibilidad de uso de tecnologías de la información,

Estas variables implican mayor control porque no dependen completamente de las compañías ni del teletrabajador, estas están ligadas a lo propuesto por los entes gobernantes de cada
región y a quienes ellos controlan. Por ejemplo, la organización internacional del trabajo propende por la regularización y buenas prácticas empresariales para la contratación y mantenimiento de los empleados por lo tanto cada país adopta sus políticas siguiendo los lineamientos de la OIT.

Las organizaciones por su parte, se ven obligadas a adaptar estos requerimientos de los entes gobernantes a sus compañías para implementar estos modelos y a demás tener en cuenta cómo pueden afectar a sus procedimientos y de qué manera deben enfocar sus esfuerzos para lograr alcanzar los objetivos de la empresa al tener esquemas de teletrabajo.
6. ¿CÓMO PUEDEN LAS COMPAÑÍAS IMPLEMENTAR ESQUEMAS DE TELETRABAJO?

En general el teletrabajo genera ciertos beneficios tanto para el trabajador como para el empleador, algunos de ellos están basados en la reducción de costos administrativos, la flexibilidad, mayor productividad y rendimiento, más tiempo para la vida familiar y social del trabajador, menos desplazamientos, mayor inclusión a mejores compañías sin importar la ubicación geográfica, la inclusión de personal con alguna condición de discapacidad; sin embargo, se deben considerar otras variables que pueden llegar a afectar tanto o más, tales como el sentimiento de aislamiento, falta de apoyo en el momento que se presenten falencias en los procesos a cargo de cada teletrabajador, poco sentido de pertenencia por parte del empleado y en mayor parte la falta de legislación y control por parte de autoridades competentes, esto promueve que los empleados no cuenten con las garantías mínimas de seguridad social, protección en salud y seguridad en el trabajo y todos lo que concierne a riesgos laborales.

Una vez la empresa ha decidido implementar un esquema de teletrabajo debe considerar que esto propende un cambio en toda su estructura y cultural organizacional y que las variables a tener en cuenta son:

- **Organización de esquemas de teletrabajo por áreas:** Las áreas que por sus labores asignadas y dependiendo del rol que desempeñe en cada compañía podrán ejercer labores desde casa.

- **Perfil del personal:** Todas las áreas requieren de personal con características específicas para el desarrollo de su trabajo mediante indicadores desde casa, basados en sus áreas de
desempeño y labores asignadas. Para ello es preciso realizar un primer filtro interno que permita identificar los rasgos de las personas asignadas a cada cargo.

✓ **Estudio de necesidades de la compañía:** Se deben estudiar los objetivos propuestos por la compañía para cada área y sus posibilidades de desarrollar cada uno de ellos a distancia.

✓ **Capacitaciones y sensibilizaciones:** Informar y capacitar al personal manteniéndolo al tanto de los cambios y la implementación de uso de las nuevas tecnologías para que las operaciones no se vean altercadas por desconocimiento, esto permitirá que el personal se adapte de forma más rápida a los modelos de trabajo a distancia.

✓ **Establecer políticas y/o indicadores:** Para los teletrabajadores y para el desempeño por áreas, las actividades que cada uno de ellos debe realizar fuera de las instalaciones de la empresa.

✓ **Establecer método de seguimiento:** Se debe aclarar cuál va a ser la forma de seguimiento que cada persona va a tener y cómo se va a llevar a cabo el seguimiento a indicadores y cumplimiento de las labores asignadas.

✓ **Manejo de la información:** Establecer políticas de confidencialidad para el manejo de la información corporativa que va a estar fuera de la compañía.

✓ **Disposiciones jurídicas:** Se debe tener pleno conocimiento de la regulación del país en el que se encuentre radicada cada empresa y sus leyes de protección al trabajador, así como el manejo que se dé a los esquemas de teletrabajo.

✓ **Respaldo a los empleadores:** Disposiciones de seguridad y beneficios otorgados a los teletrabajadores similares y/o iguales a los de los empleados de tiempo completo según lo estipulado por la regulación legal vigente en la región en la cual esté ubicada la compañía.

✓ **Uso de TICs:** Se deben estudiar los mecanismos y herramientas con las cuales el teletrabajador podrá llevar al cabo el desarrollo de sus actividades laborales remotamente.
y con las cuales no se vea afectado el cumplimiento de los objetivos, diarios, mensuales y/o según la periodicidad que cada empresa estipule para el control de sus teletrabajadores.
7. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ACEPTACIÓN DEL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA LABORAL EN COLOMBIA

En Colombia el teletrabajo es controlado por el Ministerio de Trabajo a través del decreto Ley 221 de 2008, el cual establece las modalidades de teletrabajo permitidas en el país, las condiciones en las que debe desarrollar sus actividades cada teletrabajador y los derechos y deberes mínimos de las partes involucradas (Ministerio de trabajo). A partir de ello el gobierno ha hecho grandes esfuerzos por incentivar la implementación de esquemas de teletrabajo, basando su interés en la reducción de desplazamientos, disminución de tasa de desempleo e implementación de tecnologías para el manejo de la información, entre otras. Incluso el ministerio de las TICS ha hecho un gran esfuerzo en la mejora y ampliación de cobertura de las herramientas tecnológicas y acceso a la red en el país (Vive Digital). Sin embargo, muchos empleadores y empleados aún son reticentes a teletrabajar, alegando poco compromiso y sentido de responsabilidad, miedo al desligamiento de los beneficios y derechos legales por no asistir a la compañía, entre otros. Por ello a continuación se describen cuáles son los principales factores que influyen de manera positiva o negativa en la implementación de esquemas de teletrabajo en Colombia:

Uno de los principales factores que influyen en su aceptación es, como se ha planteado antes el impulso del ministerio de trabajo y el ministerio de tecnologías de la información, enmarcados en el impulso del uso de tecnologías de la información en mayor parte del territorio colombiano, lo que permitiría que se tenga mayor acceso a posibilidades de educación y por tanto personal capacitado y con las competencias para el desarrollo de actividades acordes al perfil laboral solicitado.

Con el ministerio de la información y las telecomunicaciones existen además planes nacionales de implementación, estabilización y desarrollo de trabajo a distancia propuestos
para empresas, una de ellas es el apoyo, capacitación y asesoramiento en ejecución esquemas que se ajusten al sector económico y políticas propias de cada compañía, así como apoyo en su gestión de indicadores y control del desarrollo y funcionamiento de las áreas que teletrabajan,

Colombia, planea un crecimiento de la población que teletrabaje a 120.000 personas para el año 2018 (TIEMPO, 2017) Lamentablemente por el poco conocimiento que tienen los colombianos frente a estas nuevas modalidades de empleo no ha permitido que haya tantas personas como se espera teletrabajando, ni tantas compañías vinculadas con esquemas de teletrabajo. Colombia dentro de sus mayores dificultades presenta el romper el estigma del empleado que es controlado bajo un horario laboral, es decir, a los empleadores todavía les cuesta confiar en el desarrollo de las actividades de sus empleados fuera del espacio considerado para tal fin desde su perspectiva. (Portafolio, 2017)

Gráfico 1. Adaptado de Teletrabajo.gov
Aunque la tendencia de teletrabajadores colombianos está en aumento, los factores que influyen en su aceptación o no está relacionados con: (El Espectador, 2015)

- **Confianza entre el trabajador y el empleador:** La cultura del país aún nos hace escépticos al desarrollo de actividades desde casa, basados en el miedo al desligamiento de la empresa y el empleado y al poco control que pueda ejercer el empleador sobre sus subalternos, sin embargo, esto se puede mejorar mediante sensibilizaciones y capacitaciones y al correcto manejo de seguimiento a las labores realizadas por los empleados mediante indicadores de gestión.

- **Pocas personas con conocimiento en manejo de herramientas tecnológicas:** para facilitar el desarrollo de actividades a distancia, las empresas pueden acceder a contratar personal con el perfil requerido en cada área y que cuente con los conocimientos en TICs para que pueda ejecutar sus labores desde cualquier región del país.

- **Disciplina por parte del trabajador para desarrollar sus actividades:** La cultura colombiana se encuentra aún muy arraigada al cumplimiento de horarios por consiguiente el tener la posibilidad de administrar el tiempo sugiere un proceso de adaptación a nuevas políticas laborales basadas en el cumplimiento por objetivos.

- **Análisis del incremento de la productividad:** Al implementar esquemas de teletrabajo y considerando que no se tendrá un control permanente de la ejecución de las labores del empleado, se debe considerar implementar un esquema de indicadores que le permita al empleado administrar su tiempo para llevar acabo la ejecución de los mismos permitiéndole contar con más tiempo para el desarrollo de otras actividades de su vida cotidiana.

- **Equilibrio entre la vida personal y la vida laboral:** Esto permite tener un mejor control de sus diferentes aspectos cotidianos: El reducir los desplazamientos, tiempos en el
trabajo, gastos asociados a la vida laboral permitirá a los individuos tener un mayor equilibrio y estabilidad con su entorno familiar, social y personal.

Sin embargo, no todo está centrado en la desconfianza de los empleadores con sus empleados, también ellos hacen referencia a no sentirse en la capacidad de desarrollar sus actividades laborales en casa, alegando poca disciplina, concentración y la preocupación de no estar siendo observado por su superior lo cual podría generar aislamientos.

En Colombia por medio de las herramientas que ha propuesto el gobierno, con alianzas e impulsando para empresarios la adopción de esta modalidad, se reconoce el teletrabajo como una alternativa laboral, sin embargo para lograr aceptación en todos los sectores económicos aplicables a esta medida es necesario realizar acercamientos desde los entes regulatorios a ellos con campañas directas que expongan de manera clara los beneficios y virtudes para las partes involucradas, romper los paradigmas creados a raíz de la cultura nacional enfocados al cumplimiento de horarios y no al trabajo por resultados.
8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

<table>
<thead>
<tr>
<th>ACTIVIDAD</th>
<th>SEMANA</th>
<th>SEM 1</th>
<th>SEM 2</th>
<th>SEM 3</th>
<th>SEM 4</th>
<th>SEM 5</th>
<th>SEM 6</th>
<th>SEM 7</th>
<th>SEM 8</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Presentación de propuesta de investigación</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Consorción de Bases de datos</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Crecopilación de la información</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Desarrollo de los objetivos enmarcados en la información recopilada</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Conclusiones</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Resumen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Introducción</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Revisiones</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>ACTIVIDAD</th>
<th>SEMANA</th>
<th>SEM 9</th>
<th>SEM 10</th>
<th>SEM 11</th>
<th>SEM 12</th>
<th>SEM 13</th>
<th>SEM 14</th>
<th>SEM 15</th>
<th>SEM 16</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Presentación de propuesta de investigación</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Consorción de Bases de datos</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Crecopilación de la información</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Desarrollo de los objetivos enmarcados en la información recopilada</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Conclusiones</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Resumen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Introducción</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Revisiones</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Gráfico 2. Del autor
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

✔ El teletrabajo adopta medidas que deben ser consideradas dentro de cada compañía alineándose a sus objetivos y teniendo como primera consideración la entidad gubernamental bajo la cual esté regida la implementación de estos esquemas en la región donde esta se encuentre ubicada; es importante reconocer que se han hecho bastantes análisis basados en teletrabajo y, aunque en mayoría mantienen la posición de este como un modelo innovador, beneficioso y que propende grandes alternativas de desarrollo tanto para el empleado como para el empleador, se deben considerar todos los pormenores que son relevantes para su implementación y que podrían incurrir en el correcto desarrollo o no de los objetivos planteados por cada organización.

✔ Cada variable reconoce un elemento de reflexión al momento de tomar el teletrabajo como alternativa laboral, muchas de ellas son llevadas al ámbito personal del teletrabajador, cabe resaltar que una de las razones que lleva a un empleado a convertirse en teletrabajador es la visión de la administración de su tiempo y el equilibrio entre la vida personal y laboral, razón por la cual se debe velar por mantener la determinación de los tiempos destinados a cada aspecto cotidiano, debe existir capacitación y sensibilización al teletrabajo con todas las personas que decidan adoptar esta modalidad.

✔ Considerando que el teletrabajo es el desarrollo de actividad laboral apoyada en tecnologías de la información sin tener necesidad de acudir a un sitio específico de trabajo, se deben tener en cuenta los perfiles a quienes aplica esta consideración, se deben estudiar a profundidad previamente cada uno de los casos para dar un aval eficiente al desarrollo de actividades a distancia, asimismo el personal que es asignado para cumplir con sus labores desde casa, debe cumplir con unos requisitos mínimos que pueden ser
dados luego de realizar un análisis de su perfil laboral y profesional y/o capacitación y sensibilización sobre los procesos empresariales enmarcados en este tipo de esquemas.

✔ Colombia es un país adelantado en materia de regulación del teletrabajo desde el marco de las condiciones laborales que le deben ser garantizadas al empleado independientemente de que desarrolle sus labores remotamente. De la misma manera, desde el gobierno se han hecho grandes esfuerzos por mantener el cubrimiento en la mayor parte del territorio de acceso a herramientas tecnológicas que faciliten la inclusión laboral con esta modalidad, sin embargo, culturalmente aún se tienen muchos vacíos para lograr reducir el miedo al fracaso o al aislamiento laboral con este tipo de esquemas laborales.

✔ La modalidad de trabajo remoto es una medida laboral que toma mucha fuerza a nivel mundial y con la que Colombia no puede ser indiferente, las decisiones tomadas por el gobierno para impulsar la implementación de estos esquemas es bastante notoria, sin embargo las empresas no se encuentran en la capacidad aún, de implementar estos esquemas por sí solas; estas deben estar apoyadas por entes externos que apoyen la gestión de revisión y verificación de cada una de las áreas y las actividades que desarrolla, los tiempos y todos los pormenores que puedan afectar el buen desarrollo de las tareas desde casa. De cualquier manera, es importante sensibilizar a empleados y empleadores en los beneficios que se pueden obtener adoptando esta forma de desarrollo de actividades, compromiso empresarial para la adopción de esta medida, una correcta planeación, adecuación de los requerimientos y pruebas de implementación final.

✔ Los planes nacionales de implementación, estabilización y desarrollo de esquemas de teletrabajo para las empresas colombianas que han sido vitales para el gobierno, que busca contribuir con esta iniciativa a temas actualmente sensibles como la calidad de vida de los trabajadores y la contaminación causada por la cantidad de vehículos que
diariamente se desplazan, y que se han impulsado desde los ministerios de trabajo y tecnologías de la información, permiten al ingeniero comercial desarrollar estrategias que faciliten y aceleren la aceptación y adaptación de estos modelos en los diferentes sectores económicos; aplicando dentro de las compañías métodos basados en capacitación y asesoramiento para el diseño, estructuración y puesta en marcha de dichos esquemas de trabajo a distancia que se ajusten a las necesidades específicas del sector de la economía en que estas participen y las políticas internas propias de cada una de ellas, logrando modelos estables para finalmente apoyar el control y seguimiento a la gestión de indicadores y el adecuado desempeño de las áreas que ejercen sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo.
BIBLIOGRAFÍA


BOLT. (20 de Septiembre de 2013). MINTIC. Obtenido de Panorama del teletrabajo a nivel mundial: cifras: http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-4462.html


En Tic Confío. (s.f.). EnTicConfio.gov.co. Obtenido de http://www.enticonfio.gov.co/que-son-las-tic-hoy


González, R. R. (2010). La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. revista geográfica norte grande, 45.


HowIBecomeaNet. (20 de septiembre de 2013). MINTIC. Obtenido de Panorama del teletrabajo a nivel mundial: cifras: http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-4462.html

International Data Service. (20 de Septiembre de 2013). MINICTIC. Obtenido de Panorama del teletrabajo a nivel mundial: cifras: http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-4462.html
Ipsos. (20 de Septiembre de 2013). MINTIC. Obtenido de Panorama del teletrabajo a nivel mundial: cifras: http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-4462.html


Ministerio de trabajo. (s.f.). Obtenido de Teletrabajo: http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo.html


MySammy. (20 de Septiembre de 2013). MINTIC. Obtenido de Panorama del teletrabajo a nivel mundial: cifras: http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-4462.html

OIT. (s.f.). Legislación del trabajo. Obtenido de http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ll.htm

OIT, CINTERFOR. (s.f.). TELETRABAJO. Obtenido de http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454


Soro, E. S., Querol, V., & López, A. (s.f.). El teletrabajo, una alternativa para el mundo rural. Salud y drogas.


Teletrabajo.gov. (s.f.). Beneficios del teletrabajo. Colombia.


Universidad de Texas. (20 de Septiembre de 2013). MINTIC. Obtenido de Panorama del teletrabajo a nivel mundial: cifras: http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-4462.html

Vive Digital. (s.f.). Obtenido de Ministerio de Información y Telecomunicaciones: http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-propertyvalue-6106.html