

EL TELETRABAJO, COMO MODALIDAD FORMAL DE TRABAJO, MEJORA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PARA LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA



Presentado por: Lina

Andrea Arias O.

Presentado a:

Jackson Pereira

Universidad Militar Nueva Granada Facultad de

Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Mercadeo de Servicios

Bogotá D.C.

2014

TABLA DE CONTENIDO

Delimitación del problema.....	Pág. 3
Justificación.....	Pág. 3
Antecedentes.....	Pág. 4
Objetivo General.....	Pág. 7
Objetivos específicos.....	Pág.7
Marco teórico.....	Pág. 8
Desarrollo del trabajo.....	Pág.11
Capítulo 1.....	Pág.11
Capítulo 2.....	Pág.14
Capítulo 3.....	Pág.18
Conclusiones.....	Pág.21
Referencias Bibliográficas.....	Pág.23

LISTADO DE TABLAS

Tabla de similitudes.....	Pág.18
Tabla de diferencias.....	Pág.19
Tabla de ventajas.....	Pág.19-20
Tabla de desventajas.....	Pág.20

DELIMITACION DEL PROBLEMA

JUSTIFICACIÓN

Cuando se piensa en la palabra trabajo, vienen a la mente definiciones como: horario, superiores, jefes, puesto de trabajo, órdenes, cumplimiento, etc. Pero en la última década se ha venido escuchando en los ámbitos empresariales, organizacionales y corporativos el término del teletrabajo. Dado lo anterior y a la importancia que como empleado o colaborador se le da al bienestar, calidad de vida y a la familia; la pregunta que guía esta investigación es ¿el teletrabajo, como modalidad de trabajo formal, mejora la productividad y calidad de vida de los trabajadores en Colombia?

Teniendo ya clara la pregunta que guiará este ensayo, se procede a contextualizar el teletrabajo en Colombia, dado que el término y modalidad vienen del extranjero, es necesario adaptar y conocer a fondo la modalidad en este país. Debido a ello se encontró que en Colombia el teletrabajo se encuentra definido en la ley 1221 del 2008 como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2, Ley 1221 del 2008)

Dada la fecha en la que se define el teletrabajo en Colombia, se puede considerar que es una modalidad relativamente nueva. Debido a ello, vale la pena indagar el por qué en estos últimos años las Gerencias de Talento Humano de algunas organizaciones piensan en implantar una iniciativa de teletrabajo como un modelo en algunos de sus procesos, y han empezado a especializarse en reclutar al personal idóneo para ejercer esta modalidad. Roche (2007) indica que las personas que sean reclutadas deben reunir una serie de características y competencias que permitan llevar a cabo la labor, enuncia a algunas como: disciplina, constancia, motivación al logro, y manejo de tiempo; puesto que indica que no todos los

empleados están calificados para esta modalidad, ya que aquellos que necesitan permanente dirección no son los más indicados.

Según el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (2012) el teletrabajo tiene beneficios como aumentar la productividad y reducir los costos fijos, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su trabajo en equipo, promover la inclusión social, aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y ayuda al medio ambiente, e impulsa la apropiación y uso de las nuevas tecnologías.

Finalmente es importante resaltar que llegar a una conclusión sobre si esta modalidad de trabajo garantiza una mejor calidad de vida y aumentan la productividad en Colombia, específicamente en las organizaciones de servicio; es significativa dada la importancia que han venido tomando las Tecnologías de Información y Comunicación no solo en lo que se refiere a un ámbito personal, sino que el uso de éstas ya están trascendiendo al nivel empresarial y organizativo.

ANTECEDENTES

El teletrabajo está sumamente ligado al tema de las Tecnologías de Información y telecomunicaciones, debido a ello, y teniendo en cuenta factores sociales y económicos, se encuentra que los primeros que acuñaron este término fueron los señores Brown y Leaver (citados por López, 2010) en el artículo “Máquinas sin hombres” (1946) en donde el rol del ser humano era como una especie de controlador y supervisor a distancia. Siguiendo a los anteriores, se observa que quien dio el segundo aporte fue Wiener (citado por López, 2010) en la obra “Cibernética o la regulación de la transmisión de mensajes en seres vivos y máquinas” (1948), y ya para la siguiente década a este estudio se empezó a investigar sobre las labores realizadas desde lo doméstico.

Según López (2010) en la mitad del siglo XX se empezaron a socializar ideas muy innovadoras en referencia al tema de la interacción del trabajo con las tecnologías y los buenos resultados; pero para ese entonces era aún algo lejano el ponerlas en práctica.

En la década de los años sesentas se empieza a lograr un avance en cuanto a la conexión de los computadores con ayuda de la telefonía conmutada, de esta manera por primer vez se logra que se puedan conectar los equipos desde cualquier lugar sea casa, oficina, o demás lugares siempre y cuando tuviera el acceso telefónico; pero aun así los costos de la producción y ensamblaje de los computadores seguía siendo elevado y el tema de las instalaciones era complicado.

Para la década de los setentas según expone López (2010) INTEL produjo el primer microprocesador, el cual redujo los costos de producción y disminuyó el problema de equipos de gran volumen que se venía manejando. En esta misma década con grandes proyecciones a nivel de tecnología y cobertura de la misma, el mundo empezó una crisis debido al incremento al precio del petróleo; adicional la influencia hippie y las organizaciones dedicadas al cuidado del medio ambiente, empezaron a presionar por el tema del cuidado del medio ambiente y la conciencia que se debía tener del mismo. Dada esta coyuntura, se empieza a pensar en soluciones efectivas para aprovechar las nuevas tecnologías en la crisis energética con una conciencia medioambiental.

Pero aún dada la situación anterior, el surgimiento de un nuevo modelo laboral no estaba lo suficiente maduro y consolidado para empezar a marchar con pie derecho, dado que la cultura del uso de lo informático, digital y virtual no estaba lo suficientemente apropiada por los trabajadores.

Expuesta la anterior situación el Profesor de la Universidad de Carolina del Sur, el señor Nilles (citado por López, 2010) presenta el término teledesplazamiento denominado como el primer término con el cual se nombra el teletrabajo en los Estados Unidos de América. Simultáneamente este mismo concepto se trabaja en Europa, pero se denomina telework (teletrabajo). En el año 1994 el profesor Nilles decidió adoptar el término Europeo (teletrabajo) para referirse en sus aportes posteriores.

Según indica López (2010) Los años ochenta fueron protagonistas de un leve estancamiento de esta nueva modalidad de trabajo, puesto que las organizaciones y los sindicatos sintieron temor al enfrentar su capacidad productiva a nuevas tecnologías desconocidas para ellos.

En la década de los noventa, la Unión Europea como lo indica López (2010) produjo textos académicos dedicados al estudio del teletrabajo como: El Libro Blanco, y el Informe Bangemann; en los cuales se señalaba a la modalidad del teletrabajo como una opción para la apertura de la comunidad a la sociedad de la información. Esta apertura mental y cultural permitió que grandes organizaciones multinacionales se descentralizaran y permitieran alianzas estratégicas entre personas y empresas por medio de la tecnología, sin importar el lugar geográfico donde se encontrarán.

En Colombia el teletrabajo como se había indicado anteriormente se establece bajo la ley 1221 del 2008 como una modalidad laboral formalmente aceptada y regula todas las condiciones tecnológicas, jurídicas y tecnológicas. Y aunque es una modalidad que ha venido tomando fuerza en el país, según cifra del Ministerio de la Tecnologías de la Información y Comunicación (2014) para el año 2015 el teletrabajo alcanzará la cifra de 1300 millones de personas ejerciéndolo, en Colombia, sin embargo, para el año 2014 solo el 9% de las empresas privadas lo han implementado de alguna forma en sus lógicas empresariales. La estadística es baja si se compara con la media de la región, la cual es el 15%, aproximadamente.

OBJETIVO GENERAL

Identificar si la modalidad del teletrabajo mejora la productividad laboral y calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones que tengan el modelo implementado en Colombia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Describir el modelo del teletrabajo en las organizaciones en Colombia.
2. Señalar si los teletrabajadores mejoran su productividad laboral y calidad de vida al ejercer esta modalidad de trabajo.
3. Comparar el teletrabajo frente a la modalidad de trabajo tradicional, en cuanto a calidad de vida y productividad laboral.

MARCO TEÓRICO

Como ya se ha venido manifestando en los diferentes apartes de esta investigación, el teletrabajo es una modalidad que unida al buen uso de las tecnologías de información y comunicación resulta muy efectiva para las organizaciones en el marco de la efectividad, calidad de vida, y productividad laboral. Weijers y otros (citados por Roche, 2007) define el teletrabajo como el resultado de las aplicaciones de las tecnologías de información y comunicación, en donde no es importante el lugar geográfico ni la separación del empleador por lo menos un 20% de las horas trabajadas.

De igual manera Haddon y Lewis (citados por Roche, 2007) plantean esta modalidad como una aliada a las mujeres madres de familia, que pueden compartir su labor familiar y profesional. Finalmente Ortiz (citado por Roche, 2007) reúne varios conceptos anteriores y define que el teletrabajo es la unión de diferentes factores como: trabajo, distancia, telecomunicaciones y cuenta ajena. De esta manera Roche (2007) finaliza con la conclusión de que “el teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena” (p.97).

Roche (2007) también expone que el trabajar desde la casa no es una novedad, dado que antes de darse la revolución industrial, la gente laboraba en el lugar donde vivía practicando labores artesanales. De igual manera, Según señala Barrios y Muñoz (citados por Roche, 2007) lo importante y lo que se rescata al ejercer la modalidad del teletrabajo es qué se hace y cómo se hace, no dónde se hace.

Es importante mencionar que Roche (2007) aclara que “pueblo electrónico” término expuesto por James Martin, Gurú de informática, era enfático señalando que cuando se refería a esta expresión lo ponía a pensar en un futuro cuando los costos de sistemas de comunicación y hardware se bajaran de precio; y de esta manera la gente podría usar estos medios para unirse en una comunidad mundial conectada y fortuita, íntima, e informal como la de un pueblo.

De esta manera se observa que las predicciones anteriores se estarían cumpliendo en la actualidad, puesto que en los últimos años nos hemos visto interconectados por medio de plataformas tecnológicas. Aunque según Roche (2007) no se puede dejar de lado que

desafortunadamente no todas las naciones cuentan con la tecnología requerida para la implementación de sociedades digitales, y ello crea un profundo abismo con respecto a los que sí cuentan con este recurso.

Expuestas las anteriores teorías con respecto a lo que significa el teletrabajo, a continuación se describirá según el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación (2012) las características del teletrabajo en Colombia son: 1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos. 2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones. 3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

Esta entidad también describe las modalidades del teletrabajo en Colombia como: **teletrabajo autónomo**, el cual es ejercido por trabajadores independientes quienes se valen de las TIC para el desarrollo de las tareas, independientemente del lugar geográfico donde se encuentren. Se refiere también a la modalidad de **teletrabajo suplementario**, el cual se refiere a trabajadores con un contrato laboral definido quienes alternan su lugar de trabajo entre la empresa y otros lugares, utilizando las TIC como herramientas de trabajo. Se expone, de igual manera, el **teletrabajo móvil** quienes son trabajadores laboralmente vinculados a una organización quienes utilizan dispositivos móviles para ejercer su labor y sus actividades les permiten ausentarse frecuentemente de la empresa.

Según el Ministerio de las TIC (2012) los beneficios que ofrece el teletrabajo a las organizaciones colombianas que decidan adoptarlo como una modalidad de trabajo son las siguientes: 72% preferencia de un trabajo móvil sobre otro fijo, 63% en reducción al ausentismo, 25% de reducción de retiros voluntarios por parte de los empleados, 23% en aumento de la productividad, y 18% en reducción de los costos en la planta fija.

Adicional a lo anterior, el Ministerio de las TIC (2012) expone diferentes ventajas o beneficios dependiendo el área o ámbito en la cual se implemente la modalidad: para el negocio indica ventajas como una mayor productividad que equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento, costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y

recursos humanos que responderán a la demanda. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos, y finalmente resalta la reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.

La entidad también indica beneficios para el área tecnológica de la organización como la reducción del costo en adquisición de hardware y software, la implementación de la metodología “Bring Your Own Device -BYOD-” que tiene como objetivo reducir costos en mantenimiento de los equipos, además del control total del flujo de información y los escritorios virtuales.

En cuanto al área de Recursos Humanos, la entidad también nombra beneficios como el mejoramiento de las condiciones de reclutamiento dado que bajo este modelo el tema de desplazamiento y ubicación pasa a un segundo plano. Se agrega a lo anterior el tema de mayor índice de retención del personal capacitado, y el equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados, los cuales generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

Para el área de operaciones se nombran ventajas como el control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas y la implementación de procesos descentralizados pero interconectados.

Finalmente el Ministerio de las TIC (2012) hace un énfasis importante en la implementación de esta modalidad bajo el marco de la responsabilidad social empresarial; puesto que hace referencia a la reducción de la huella de carbono en las ciudades, es decir reduce el índice de contaminación causado por el desplazamiento de los empleados a la empresa. Adicional a ello, nombra el tema de la inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia; y aporta al mejoramiento de la movilidad de las ciudades reduciendo el tráfico asociado a las jornadas de trabajo.

Finalmente, el Ministerio de las TIC (2012) hace referencia a los obstáculos que las organizaciones colombianas pueden llegar a experimentar como: la cultura organizacional, políticas tanto gubernamentales como organizacionales, los costos iniciales de la implementación del modelo, el cambio en la estrategia del control, y la medición de la productividad.

DESARROLLO DEL TRABAJO

CAPITULO 1. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DEL TELETRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS.

Al investigar cómo está el teletrabajo en Colombia, se observa que para que este pueda ser implementado son necesarias que se den algunas condiciones dentro de las que están el marco jurídico vigente y condiciones iniciales y básicas tanto del teletrabajador como de la organización. Según el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (2012) los requerimientos que toda organización colombiana debe tener en cuenta para la implementación de este modelo son tres: **jurídicos, tecnológicos y organizacionales**. A continuación se describirá cada uno de ellos.

1.1 JURIDICOS: Según el Ministerio de las TIC, la modalidad del teletrabajo está regulado desde el año 2008 por la ley 1221, que en síntesis promueve la modalidad como generador de empleo y autoempleo, reglamentado por el decreto 884 del 2012.

Ley 1221 del 2008: Esta ley reconoce formalmente el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las TIC, de igual manera establece unas políticas públicas de fomento de esta modalidad y políticas para población vulnerable. Adicional crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y establece las garantías y derechos que cobijan a los teletrabajadores.

El decreto 0884 de 2012 reglamenta el teletrabajo en relación a la dependencia, ya que establece las condiciones de contrato y vinculación laboral con la ayuda de la tecnología, ambiente adecuado y condiciones de tiempo y espacio. Establece responsabilidades en cuanto a las condiciones de la seguridad social, riesgos profesionales y temas de seguridad informática que el teletrabajador debe manejar.

El ministerio nombra otras consideraciones jurídicas como el Código Sustantivo del Trabajo, el cual regula íntegramente las relaciones de los trabajadores a distancia. También se nombra la sentencia C-337 de 2011, en la cual la Corte Constitucional nombra que los teletrabajadores

deben tener garantizado el tema del subsidio familiar y las mismas garantías de un trabajador que se encuentra en las instalaciones de la empresa.

BENEFICIOS PARA LAS ORGANIZACIONES QUE IMPLEMENTEN EL MODELO DEL TELETRABAJO

Según el Ministerios de las Tecnologías de Información y Comunicación (2012) las organizaciones que implementen dentro de su Talento Humano el modelo de teletrabajo, y en especial para la población en condiciones vulnerables, pueden beneficiarse de la ley 1429 del 2010; tomando los aportes del SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar; así como el aporte al FOSYGA y el Aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima, como descuentos tributarios para efectos del impuesto sobre la renta y complementarios; siempre y cuando el empleador incremente el número de empleados y valor total de la nómina con relación al año inmediatamente anterior.

1.2 Tecnológicos: Para el Ministerio de las Tecnologías de Información y Comunicación (2012) el término teletrabajo trae implícito el tema de la tecnología. Al hablar de tecnología se está nombrando la combinación de infraestructura, dispositivos, contenidos y aplicaciones; y el correcto uso por parte tanto de la organización como del teletrabajador.

La infraestructura es quien soporta las operaciones básicas de la organización, acá se cuentan con servidores, plataformas y los sistemas que permiten la interconexión. Los dispositivos son las herramientas que median la conexión entre el trabajador y la empresa, para nombrar algunos podemos resaltar computadores móviles y teléfonos inteligentes.

La tendencia que se está imponiendo en las organizaciones es Bring Your Own Device -BYOD-, equivalente a “trae tu propio dispositivo”, con esta modalidad la organización busca reducir los costos en inversión en materia de tecnología propia.

Dado lo anterior, según el Ministerio de las TIC es fácil deducir que las aplicaciones son fácilmente adaptables a este nuevo modelo y esta inversión tecnológica retorna fácilmente

después del primer año en la baja de costos fijos como planta física o servicios públicos. Lo principal es que la tecnología se ajuste a las necesidades del teletrabajador y no que este tenga que sujetarse a ella.

1.3 Organizacionales: Para el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación (2012) el implementar el modelo del teletrabajo constituye en la transformación el modelo organizacional teniendo en cuenta que los sistemas de producción y comunicación estén mediados por la tecnología.

Dado lo anterior el Ministerio de las TIC (2012) define:

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, influyen en el incremento de la productividad en aquellos sectores que no producen nuevas tecnologías pero que las utilizan de una manera intensiva. No obstante, es necesario concentrarse en un contexto adecuado que posibilite su utilización eficiente, es decir, tanto empresa como trabajadores deben adaptarse a nuevas formas organizativas y aprovechar las ventajas que brinda el uso de las TIC.

Para el Ministerio el modelo del teletrabajo el tiempo y el espacio se hacen relativos, dado que el trabajo móvil o en casa lo hace más independiente bajo la colaboración de la tecnología. En cuanto el tiempo, este se convierte en administrable por el trabajador quien logra combinar su vida familiar y laboral sin que esto afecte sus responsabilidades y tareas.

Otra condición básica para implementar el modelo es el tema de seguimiento y control a los resultados, quedando abolido o reducido el tema del horario, puesto que se evalúa por los resultados, este esquema impulsa la productividad y le permite al trabajador demostrar su potencial.

CAPITULO 2. PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN LOS TELETRABAJADORES COLOMBIANOS

Para el desarrollo de esta investigación es muy importante conocer si la modalidad del teletrabajo aporta al mejoramiento tanto de la calidad de vida del trabajador como en los resultados y la productividad en las labores asignadas; debido a ello es relevante nombrar que para que se dé un mejoramiento tanto de productividad como calidad de vida, es necesario que las condiciones estén dadas tanto en el lugar donde se va a ejercer la labor ya sea en el hogar, o en un sitio móvil, y tener como prioridad temas de riesgos profesionales, tiempos de descanso, recuperación y conformación familiar; puesto que después de ya dados estos contextos, dependerá tanto el buen desarrollo de la labor como el aumento de calidad de vida y productividad.

2.1 Aumento de la productividad: Dadas las argumentaciones anteriores está claro que para la implementación del teletrabajo es indispensable ir de la mano y tener como aliadas estratégicas a las tecnologías de información, puesto que sin estas herramientas sería muy diferente la labor del teletrabajador. Según López (2010) todos los avances las TIC hacen que las organizaciones empleadoras de los teletrabajadores estén permanentemente actualizándose en los sistemas y plataformas tecnológicas, y gracias a ello se puedan realizar las labores a distancia con una eficacia y efectividad adecuada. De igual manera asegura que es muy importante que la gerencia de Talento Humano esté trabajando en lograr una cultura de cooperación entre los colegas teletrabajadores, y los pares que sí se encuentren dentro de la organización para así mejorar y mantener el trabajo en equipo y que los resultados se vean trabajando por cumplir la labor misional de la organización.

López (2010) también asegura que el teletrabajo aumenta la productividad en un 175% promedio en el cumplimiento de las metas establecidas, de igual manera se aprovechan los espacios físicos tanto en la organización como en el hogar o vivienda del teletrabajador; se mejora la planificación de las actividades por medio del teletrabajador y se promueve el valor de la iniciativa.

Para la Fundación Universitaria Católica del Norte (2011) no todos los trabajos son susceptibles de ejercerse en la modalidad del teletrabajo, y de igual manera, no todos los trabajadores son aptos de realizar esta labor. Debido a ello, es necesario que el equipo de Talento Humano diagnostique si tanto el rol como el trabajador son aptos para ejercerse en esta modalidad; puesto que depende de ello que los resultados sean lo suficientemente productivos.

La Universidad indica que para que se logre el objetivo del mejoramiento en la productividad laboral, es necesario que los trabajadores que lo ejerzan deben ser personas orientadas al resultado; tener excelentes habilidades de comunicación para poder hacerse entender a los diferentes públicos; no necesitar de la supervisión excesiva dado que debe ser capaz de realizar sus labores sin tener al jefe o supervisor revisándolo constantemente, debe ser adaptable a los diferentes entornos que se le puedan presentar; debe tener la cualidad de la organización, entender y conocer perfectamente su trabajo; entender los objetivos misionales y visionales de la organización; debe establecer y manejar el tiempo y prioridades; tener un ambiente hogareño para realizar la labor puesto que es indispensable que todas las condiciones tanto físicas como tecnológicas deben estar dadas; todas las anteriores condiciones deben darse para que el trabajo se desarrolle de manera efectiva y se mejore la productividad laboral.

2.2 Mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores: Es de gran importancia resaltar que las personas que ejercen el teletrabajo son personas que además de contar con la características citadas anteriormente, son personas que buscan mejorar a través de esta modalidad sus condiciones de calidad de vida. Para López (2010) el mejoramiento de la calidad de vida se puede apreciar a través del ahorro en el tiempo de traslados de la casa al trabajo y viceversa, disminución del nivel de estrés, mejoramiento de las condiciones económicas familiares, disminuye las distracciones, y hace sentir más útil al trabajador dada la independencia y flexibilidad en la forma de trabajar.

Dadas las condiciones anteriores la calidad de vida de los teletrabajadores se ve afectada de manera positiva con esta modalidad de trabajo, ya que permite que la persona cruce en su diaria labor, actividades hogareñas como estar pendiente de sus hijos y compartir tiempo con su familia. Para la Fundación Universitaria Católica del Norte (2011) características personales

como la alegría y el optimismo son motivadas a través de esta modalidad de trabajo, puesto que el teletrabajador no tiene la presión o compañía de jefes y compañeros de trabajo si está con un problema familiar o personal; también promueve la prospectiva futura positiva y le da confianza a la persona que ejerce este modelo porque lo hace sentir que hace un trabajo con la misma calidad o mejor que si estuviera presencial.

Para Gil Montelongo y Bolio Yris (S.F) el teletrabajo mejora la calidad de vida de personas que pertenecen a las minorías, ya que fomenta la reinserción laboral y la oportunidad de emplearse de manera formal con todas las garantías que ello ofrece. De igual manera posibilita que el teletrabajador elija de manera autónoma su lugar de trabajo en donde el individuo se sienta más cómodo. Los autores también hacen referencia a la posibilidad que el teletrabajo brinda a las personas que quieren ejercerlo de manera independiente puesto que fomenta el autoempleo.

Según indica Roche (2007) la dimensión humana para las personas que ejercen sus labores por medio del teletrabajo, en lo que respecta específicamente al estrés, la vida familiar y calidad de vida; expone que en general se expresa un diagnóstico positivo, ya que después de un estudio realizado las personas que fueron encuestadas consideran que el ejercer el modelo del teletrabajo ayuda a disminuir el nivel de estrés de la población, se dedica más tiempo a la familia, y de igual manera el uso de las tecnologías de información y comunicación aumentan la calidad de vida de las personas involucradas en el modelo, ya que incentiva competencias como la innovación, creatividad y la independencia.

Debido a lo anterior, al implementar esta modalidad de trabajo y al asociar las diferentes variables como el individuo, la sociedad, las empresas y organizaciones, el medio ambiente, la familia; y demás, se índice en que el teletrabajo mejora localidad de vida de todos los anteriores , siempre y cuando se cumplan con todas las premisas anteriormente establecidas, es decir, desde el marco jurídico y legal, hasta las condiciones tecnológicas, de salud ocupacional y misionales que se le deben proporcionar al teletrabajador para que este lleve a cabo de manera exitosa sus labores.

En este punto es necesario tocar las situaciones que se pueden clasificar como desventajas o puntos negativos en el ejercicio del teletrabajo como modalidad de trabajo. En primera instancia Gil Montelongo y Bolio Yris (S.F) hacen referencia a la reducción de la interacción social, cuando se le contrata a alguien bajo esta modalidad y no se le especifican sus condiciones de protección social ya que algunas organizaciones incurren en delitos legales bajo esta modalidad; la ausencia del soporte laboral inmediato; prolongación e intensificación de la jornada laboral ya que se mide por resultados y en algunos casos el estancamiento profesional.

CAPITULO 3. EL MODELO DE TELETRABAJO FRENTE AL MODELO TRADICIONAL DE TRABAJO

Comparar el modelo tradicional de trabajo frente al teletrabajo llevará a esta investigación a conclusiones importantes sobre similitudes, diferencias, ventajas y desventajas que sufren tanto los individuos que lo ejercen, las organizaciones y el contexto que los rodea.

Al finalizar, se suministrará un análisis conciso sobre los resultados finales de dicha comparación, para que, finalmente se pueda tener la información necesaria de lo que es el teletrabajo, y qué efectos tanto negativos como positivos puede llegar a tener en un contexto donde se decida implementarlo.

3.1 TABLA DE SIMILITUDES

MODELO TRADICIONAL FRENTE AL TELETRABAJO
<ul style="list-style-type: none">- Actividad laboral remunerada- Vínculo laboral formal con una organización, lo cual le garantiza la seguridad social al trabajador en iguales condiciones que uno que permanezca en la empresa- Funciones, deberes y obligaciones que los trabajadores de las dos modalidades deben cumplir.- Capacitación en el cargo similar tanto para trabajador tradicional, como para el teletrabajador- En las dos modalidades se exigen resultados y cumplimiento a cabalidad los objetivos de cada uno de los cargos.- Posibilidad de Ascensos, encargos laborales, incremento salarial, y crecimiento profesional con el plan carrera en los dos modelos de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir del libro blanco del teletrabajo. Ministerio de las TICS

3.2 TABLA DE DIFERENCIAS

MODELO TRADICIONAL FRENTE AL TELETRABAJO
<ul style="list-style-type: none">- El teletrabajador realiza su labor en un lugar diferente al sitio de trabajo convencional del trabajo tradicional.- En el teletrabajo es necesario el correcto uso de las Tecnologías de Información y Comunicación, en el trabajo tradicional no es indispensable.- Al seleccionar el Talento Humano para desarrollar una labor del teletrabajo, es indispensable tener claro que deben ser personas con manejo del tiempo, autogestión y disciplina; mientras tanto, en el trabajo tradicional el trabajador cuenta con el jefe en sus mismas instalaciones y ello hace que las anteriores características no sean absolutamente necesarias.- Para implementar el teletrabajo es necesario revisar previamente si el área aplica para este modelo, en cambio, el modelo tradicional aplica para todas las áreas y labores.- El teletrabajador puede combinar sus actividades familiares y laborales simultáneamente, en el trabajo tradicional se exige un cumplimiento de horario el cual no posibilita esta opción.

Fuente: Elaboración propia a partir del libro blanco del teletrabajo. Ministerio de las TICs

3.3 TABLA DE VENTAJAS

TELETRABAJO VS. MODALIDAD TRADICIONAL
<ul style="list-style-type: none">- Reducción de costos por parte de la organización empleadora: se reduce la cuota de mantenimiento de un empleado que esté en la sede empresarial.- Aumenta la productividad, debido a la disminución en los desplazamientos del teletrabajador- Mejoras a la atención al cliente debido al uso de las Tecnologías de Información y Comunicación- Flexibilidad en el horario y mayor autonomía

- Equilibrio entre la vida familiar y laboral
- Posibilidad laboral para minorías (discapacitados, adultos mayores, madres cabeza de hogar)
- Posibilidad de autoempleo
- Contribuye a la reducción del tráfico y contaminación vehicular

Fuente: Elaboración propia a partir del libro blanco del teletrabajo. Ministerios de las TICS

3.4 TABLA DE DESVENTAJAS

TELETRABAJO VS. MODALIDAD TRADICIONAL
<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de pérdida o robo de información de la organización, dado que esta sale de la empresa - Probable pérdida de cohesión e identidad con la empresa dados los largos periodos fuera de ella - Reducción de la interacción social - Ausencia de soporte laboral inmediato - Posibilidad de prolongación de la jornada laboral - Posible estancamiento profesional

Fuente: Elaboración propia a partir del libro blanco del teletrabajo. Ministerio de las TICS

ANÁLISIS

Según las tablas anteriores el teletrabajo es igual de formal y debe ofrecer las mismas condiciones laborales y de seguridad social que un trabajador tradicional, de igual manera, el teletrabajo permite combinar el tiempo laboral con actividades familiares. Al observar las tablas se evidencia que el modelo del teletrabajo permite que se den más ventajas que desventajas tanto para el trabajador como para la sociedad y la organización, es importante tener en cuenta que el correcto uso de las Tecnologías de Información y Comunicación es vital para que se puedan dar las condiciones de mejoramiento en el teletrabajador.

CONCLUSIONES

- Para que el teletrabajo se pueda ejercer de manera eficaz es necesario que, primero, la actividad se realice a distancia de la empresa, y que el teletrabajador use correctamente las Tecnologías de Información y Comunicación.
- El teletrabajo beneficia a la organización en reducción de costos, de ausentismo laboral dado que esta modalidad permite que el trabajador tenga más tiempo para compartir con su familia y deberes del hogar.
- Reducción en costos de desplazamiento, dado que el trabajo se puede realizar desde la casa.
- El teletrabajador puede aportar sus propios equipos tecnológicos mediante la metodología de “Bring Your Own Device -BYOD-” bajo acuerdos que permitan regular esta cooperación.
- El teletrabajo le abre las puertas a un trabajo formal a minorías como mujeres en situación de vulnerabilidad, discapacitados y mayores de edad.
- El teletrabajo reduce la contaminación laboral y tráfico en las ciudades.
- En el teletrabajo, no todas las áreas y cargos son susceptibles de poder ejercerlo o implementarlo.
- El teletrabajo induce a desarrollo de competencias como trabajo en equipo, innovación, creatividad, manejo efectivo del tiempo, liderazgo, autogestión; dado las labores que cumplen fuera de la organización.
- Las relaciones sociales físicas pueden ser reemplazadas por plataformas de interacción como chats y redes sociales en donde se compartan experiencias y el individuo no se sienta aislado.

- El teletrabajo reduce la presión de la vigilancia permanente de superiores, pero aumenta la medición del trabajo por resultados.
- El teletrabajo, frente a la modalidad tradicional, tiene igualdad de condiciones en temas de tipos de contrato y aseguramiento de la seguridad social.
- En Colombia el Ministerio de Trabajo y el Ministerios de las Tecnologías de Información y Comunicación reguló el modelo del teletrabajo bajo un marco legal y metodológico.
- El teletrabajo es una nueva forma organizacional que como estrategia empresarial bien implementada y ejecutada conlleva a beneficios para todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilon Quevedo, G. (2011), Teletrabajo. Universidad Militar Nueva Granada
Recuperado el 10 de febrero del 2014, de www.umng.edu.co
- Fundación Universitaria Católica del Norte (2010). Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Colombia.
- López Ramírez, O.M. (2010). Teletrabajo a domicilio: *Opción práctica para la gerencia Moderna*. San José, Costa Rica.
- Ministerio de las Tecnologías de Información y Comunicación (2012). Libro Blanco: El ABC del teletrabajo en Colombia. Bogotá, Colombia.
- Palacios Osma, J.I; Tarazona Bermúdez, G; Forero Pinzón, D.M. (2012, Julio). Las organizaciones frente a las TIC: Conceptualización y características. *Vínculos*, 9, 221-231.
- Roche Tovar, I. (2007). La gerencia de Recursos Humanos Ante la posibilidad de implantación de una iniciativa de trabajo. *Revista Informe de Investigaciones Educativas*, 21, 93-113.
- Universidad Veracruzana (S.F). El teletrabajo: Una estrategia empresarial. Veracruz, México. Gil Montelongo, M.D; Bolio Yris, C.A.