

TELETRABAJO COMO MODALIDAD ADECUADA PARA EL TEJIDO
EMPRESARIAL DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA
PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE FACEA

Alejandra González Orozco

Laura Milena Arboleda Quintero

Asesor:

MS.c Bernardo Andrés Patiño Valencia

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE ORIENTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
RIONEGRO, ANTIOQUIA

2019

Tabla de contenido

AGRADECIMIENTOS	4
INTRODUCCIÓN	6
1. Antecedentes	7
I.1. Teletrabajo en Europa y Estados Unidos	7
I.2. Teletrabajo en América Latina.....	9
2. Justificación	15
3. Objetivos de la investigación	17
3.1. Objetivo General.....	17
3.2. Objetivo Específicos	17
5. Marco legal	24
6. Estudios empíricos	27
7. Metodología	33
8. Resultados	37
9. Conclusiones	44
10. Referencia bibliográfica	46
Anexo 1. Formato de encuesta	51

Indice de tablas

Tabla 1 Estadísticas Estados Unidos	8
Tabla 2 Empresas que firmaron el pacto	12
Tabla 3 Definiciones del teletrabajo	21
Tabla 4 Características y tipos de teletrabajo	22
Tabla 5 Modalidades de trabajo tradicional vs teletrabajo	22
Tabla 6 Conceptos de regulación del teletrabajo en América Latina	25
Tabla 7 Legislación del teletrabajo en Colombia	26
Tabla 8 Ventajas y Desventajas.....	30
Tabla 9 Habilidades del teletrabajo	35
Tabla 10 Número de estudiantes	35
Tabla 11. Muestra estimada.....	36

Indice de graficos

Gráfico 1. Conocimiento del concepto de teletrabajo.	38
Gráfico 2. Disposición a trabajar bajo la modalidad_ Teletrabajo.	38
Gráfico 3. Disposición a trabajar, bajo la modalidad de teletrabajo.....	39
Gráfico 4. Razones_ No el teletrabajo como modalidad de empleo.	39
Gráfico 5. Teletrabajo, modalidad asociada a las necesidades empresariales del oriente... 40	
Gráfico 6. Competencias del teletrabajador.	40
Gráfico 7. Teletrabajo vs trabajo tradicional.	41
Gráfico 8. Tiempo dispuesto a trabajar bajo modalidad teletrabajo.....	41
Gráfico 9. Teletrabajo en el oriente antioqueño.	42
Gráfico 10. Percepción de productividad del teletrabajador.	42

Indice de ilustraciones

Ilustración 1 Perfil del teletrabajador	14
---	----

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos a:

Bernardo Andrés Patiño Valencia, asesor metodológico del trabajo de grado por sus valiosas orientaciones, por sus enseñanzas, por su paciencia y por su constante apoyo en el desarrollo del proyecto.

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por habernos dado la vida, por darnos la sabiduría y el entendimiento para llevar a cabo nuestros estudios y habernos permitido llegar hasta este momento tan importante en nuestra formación profesional y personal.

A nuestros padres, infinitas gracias, porque ellos son el pilar más importante en el camino, por su apoyo incondicional, por el ejemplo a seguir, por los consejos y por enseñarnos que en la vida todo requiere esfuerzo y dedicación para obtener grandes resultados.

A nuestros hermanos y hermanas, por su apoyo y compañía durante este gran proceso.

A nuestra Universidad que nos permitió hacer uso de todas sus instalaciones durante estos años y nos ayudó con una excelente formación dada por profesionales en la enseñanza de primera calidad.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen diferentes modalidades para trabajar, puesto que la sociedad ha ido evolucionando y buscando nuevas formas de trabajo debido a que las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) proveen herramientas para emprender en las organizaciones con el fin de optimizar tiempo y costos en las empresas. Debido al continuo cambio en el mercado, las organizaciones tienen la responsabilidad de estar a la vanguardia, innovar a cada instante en cuanto a su gestión organizacional y su estructura ya que la competitividad va a estar presente en el ámbito empresarial (Ardila, 2015).

Las formas de relacionarnos han cambiado, gracias a las TIC existen nuevas modalidades para desarrollar las actividades laborales dentro de una organización, el teletrabajo es una alternativa que con el paso del tiempo ha ido creciendo, es una forma flexible de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas sin requerirse de la presencia física del trabajador en su sitio de trabajo (Díaz, 2013).

La presente investigación pretende analizar la percepción de potenciales egresados y egresadas de la facultad FACEA (Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas) en la Universidad Católica de Oriente frente al teletrabajo como modalidad adecuada para el tejido empresarial del Oriente Antioqueño.

En el capítulo primero se mencionan los antecedentes del teletrabajo en el ámbito mundial y local, en el capítulo segundo y tercero se hará una justificación del trabajo y los objetivos, en el capítulo cuarto se menciona algunos estudios relacionados con el tema y en el capítulo

quinto se nombra el marco referencial, teórico y legal referente al tema del teletrabajo y en el último capítulo del trabajo se nombra la metodología, los resultados y conclusiones.

1. Antecedentes

Se abordan algunos temas alrededor del teletrabajo como modalidad de trabajo que permite flexibilidad y ahorro en el tiempo de desplazamiento y utilización de recursos. Algunos autores relatan la manera en la que se ha avanzado en la implementación del concepto como lo es en Europa y Estados Unidos, América Latina, Colombia y por último el Oriente Antioqueño.

I.1. Teletrabajo en Europa y Estados Unidos

Allen, (2015) dice que el teletrabajo es una modalidad que se ha desarrollado en épocas recientes con mayor aceptación en países pertenecientes a la Unión Europea y Estados Unidos. Los orígenes de esta modalidad de trabajo, se remontan a la crisis del petróleo, primero en América del Norte y luego en Europa, donde fue implementado para facilitar la realización de actividades laborales desde sitios diferentes al lugar de trabajo, lo que generaba directamente ahorros de tiempo y la utilización de recursos escasos, como en ese caso el material de hidrocarburos en el contexto de crisis energética (Rodríguez, 2017).

Después del fin de la crisis del petróleo, la modalidad de teletrabajo no tuvo un crecimiento considerable en los años 80's. Fue en los 90's que presencié un periodo de auge, gracias a varias iniciativas gubernamentales (Greenfield, 2017). En Estados Unidos por mencionar un ejemplo "la Ley de Aire Limpio de 1990 llevó a muchas empresas como el New York Times, CNN, Washington Post, Wall Street Journal, USA Today, Bloomberg, CNBC, CBS News, Business Insider, Atlantic, Forbes, Inc., Fast Company a implementar el teletrabajo como una forma de cumplir con las demandas gubernamentales alrededor de la reducción de los

tiempos y de los miembros del personal” (Mejia, 2007). Siguiendo con esta tendencia el 20 de septiembre de 1994, AT&T (American Telephone and Telegraph) celebró el primer "Día del teletrabajo de los empleados", atrayendo la atención nacional sobre el papel del teletrabajo en las principales empresas. Finalmente, con la iniciativa nacional de telecomunicación implementada en 1996, el gobierno federal confirmó su apoyo para aumentar las oportunidades de teletrabajo, especialmente entre sus propios empleados (Braccio, 2015). “En cuanto a Estados Unidos el estado de California fue el pionero en este país en 1988 al inaugurar el programa del teletrabajo, se estima que actualmente 10 millones de personas son teletrabajadores” (Mejía, 2007).

En la siguiente *Tabla 1* se muestran algunas de las estadísticas principales del informe de estado del teletrabajo en Estados Unidos en el 2017:

Tabla 1 Estadísticas del teletrabajo en Estados Unidos

Dato	Estadística
El aumento de personas que trabajan hoy a distancia es de:	115%
El teletrabajador promedio tiene:	46 años de edad o más, tiene al menos una licenciatura y gana un salario más alto que un trabajador en la oficina.
El teletrabajo es más común entre personas:	Mayores de 35 años y los jóvenes.

Fuente: Elaboración propia a partir de Andrade & Rodríguez, (2018)

Por otro lado en Europa, en el 2001, el Comité de Diálogo Social del Sector de las Telecomunicaciones de la Unión Europea presentó un documento con las directrices que

debían ser aplicadas al teletrabajo de las Telecomunicaciones en Europa; Dichas directrices tuvieron eco al interior de la Unión Europea pues el 16 de julio de 2002, diferentes confederaciones, asociaciones y uniones empresariales europeas, firmaron en Bruselas el Acuerdo Marco Europeo Sobre el Teletrabajo, “el cual buscaba modernizar la organización del trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad” (Mejia, 2007).

Algunos de los puntos más importantes de este marco son que el Teletrabajador tiene los mismos derechos y deberes de un trabajador convencional de la empresa, tanto en términos legales como laborales, que el empleador se debe hacer cargo de las adecuaciones y mantenimiento del sitio de trabajo en el cual desarrollará sus labores el teletrabajador y que el sistema de Seguridad y salud en el trabajo resulta compromiso de las dos partes entendiéndose que el empleador debe informar a su colaborador sobre las políticas de salud de la empresa, y de esta manera el teletrabajador debe cumplir a cabalidad con las mismas permitiendo la vigilancia por parte del empleador (Mejia, 2007).

1.2. Teletrabajo en la Región

A continuación presentaremos como se ha desarrollado la modalidad del teletrabajo en algunos países de Latinoamérica, entre ellos Argentina, Chile y Colombia.

El teletrabajo como modalidad de trabajo no ingresó en América Latina sino hasta 2001, cuando el 5 de octubre de este mismo año, Chile, “publicó la ley N° 19.759, que modificó el Código del Trabajo, en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y otras materias” (Labra, 2007). Dicha ley estableció una presunción laboral respecto del trabajo a domicilio, puesto que se deja cubierto por la presunción genérica del artículo 8° del Código del Trabajo (Labra, 2007).

Luego, Argentina se convirtió en uno de los países líderes en teletrabajo a nivel latinoamericano, y según relata Viviana Laura Díaz, coordinadora de teletrabajo del Ministerio del Trabajo de ese país, "no tenemos una estadística oficial pero según estudios realizados a fines del año pasado, existen más de 1.800.000 oficinas en el hogar en nuestro país. Desde el Ministerio propiciamos el crecimiento de la implementación formal de esta práctica desde el 2008, con programas de capacitación para los trabajadores e incentivos para las empresas que los contratan” (MinTIC, 2013).

De acuerdo con un estudio de tipo exploratorio realizado en Argentina por el Ministerio del Trabajo; a través de la resolución 595 firmada por el ministro de trabajo de la época Carlos Tomada, se pudo comparar las diversas posiciones frente al teletrabajo partiendo del “Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET)”, donde se evidenció que el teletrabajo se ha fomentado para las poblaciones menos favorecidas entre las cuales se encuentran: personas discapacitadas entre los 18 a 24 años y adultos mayores de 45 años, ya que presentan mayor dificultad para ingresar o reincorporarse al mercado laboral. A través del PROPET, buscan brindar beneficios a las empresas que contraten este tipo de población (Rodríguez, 2017).

Por otro lado, en Colombia el teletrabajo fue reglamentado en el año 2008 con la ley 1221 del Congreso de la República en la que se define y establece el teletrabajo como una modalidad laboral en el país (MinTIC, 2018). De acuerdo con esta ley, el teletrabajo “consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando

como soporte las TIC, para el contacto entre el trabajador y la empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (MinTIC, 2018).

Bajo la concepción del Ministerio de la Tecnología Información y Comunicaciones (MinTIC, 2018), el teletrabajo posee ventajas claras en el marco de su implementación: i) La reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros, ii) Implementación de política “*Bring Your Own Device – BYOD*” que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización, iii) Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa, iv) Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las tecnologías de información y comunicación (TIC) (personas en situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia) y v) Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y el lugar de trabajo (MinTIC, 2013).

En Antioquia, con la rúbrica de 13 representantes de Empresas e Instituciones de Antioquia, quedó firmado el Pacto Regional por el Teletrabajo, un momento trascendental para el departamento en materia de modernización y orientación hacia la productividad y la competitividad (Universidad Católica del Norte, 2013).

Con respecto al sector empresarial de la región, a 2016 el Oriente Antioqueño contaba con 30.497 empresas registradas, lo cual representaba en su momento un crecimiento del 7,24% con respecto al año anterior. A 2019 no se conoce el número real de empresas en la región (Cámara de Comercio, 2016).

Luego en la ciudad de Bogotá se realizó el evento “Teletrabajo, ciudad sostenible”, nuevas empresas y entidades públicas firmaron un pacto para promover esta modalidad laboral que beneficia a cerca de 47 mil trabajadores en el país. En la *Tabla 2* están algunas de las empresas que ya firmaron el pacto.

Tabla 2 Empresas que firmaron el pacto

#	Empresas que firmaron un pacto para promover la modalidad de teletrabajo
I.	Departamento Nacional de Planeación
II.	Ministerio de Transporte
III.	Fondo Nacional del Ahorro
IV.	Cámara Colombiana de la Construcción Camacol
V.	Cámara Colombiana de la Construcción Camacol B&C
VI.	Servientrega S.A.
VII.	Efectivo Ltda.
VIII.	Meta Petroleum Corp sucursal Colombia
IX.	Pacific Stratus Energy Colombia Corp Sucursal Colombia
X.	Petrominerales Colombia Corp sucursal Colombia
XI.	Fundación Universitaria Los Libertadores
XII.	Universidad EAN
XIII.	Escuela Latinoamericana de Ingeniería, Tecnologías y emprendedores ELITE
XIV.	Ripuz SAS
XV.	Use Time.co
XVI.	48 días Colombia
∩VII.	Asociación colombiana para el desarrollo de personas con discapacidad ASCOPAR
VIII.	Sodeinpro S.A.
XIX.	Centro de Eventos Valle del Pacífico
XX.	Instituto Técnico de Gestión TGEM

Fuentes: Elaboración propia a partir del portal Teletrabajo (2019)

En Antioquia se trata del Grupo Carvajal, Cementos Argos, Grupo Nutresa, Suramericana de Seguros, Empresas Públicas de Medellín (EPM) y su filial Une, Kumo, Teleantioquia, Fenalco (gremio de los comerciantes), la Universidad Católica del Norte, la Corporación Minuto de Dios, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y la Gobernación de Antioquia.

Ellos se suman a las 37 compañías y entidades públicas del país, incluido el Municipio de Medellín, que en el último año se han vinculado a la iniciativa de los ministerios del Trabajo y de las TIC (Rojas, 2013).

Sin embargo, después de conocer el tipo de industria que utiliza la modalidad del teletrabajo, es necesario saber cuáles son las empresas propensas al teletrabajo. Se puede decir que las ciudades con mayor número de teletrabajadores son Bogotá, que pasó de tener 55.848 trabajadores remotos en el 2016 a 63.995 en el 2018; Medellín, que pasó de 25.081 a 29.751 en el mismo periodo; Cali, que tuvo un crecimiento exponencial, pasando de 5.723 a 13.379; Bucaramanga, que quintuplicó su cifra en dos años, pasando de 869 a 4.992, y Barranquilla, que se mantuvo con 4.827 teletrabajadores (teletrabajo.gov.co, 2018).

En cuanto a las empresas que implementan esta modalidad, el estudio arrojó que los sectores con mayor número de teletrabajadores son Servicios (86.116) y Comercio (26.444) (teletrabajo.gov.co, 2018).

Actualmente en Rionegro cuenta con una población de 128.153 habitantes. En este momento no se cuenta con datos concretos que nos muestren como se ha implementado el teletrabajo dentro del municipio.

1.3. Perfil del teletrabajador

Para ser teletrabajador no se necesita tener un título específico o una profesión en un área particular, lo que se tiene en cuenta es el perfil para teletrabajar. Esto significa, que las actividades que se ejecuten sean susceptibles de realizarse fuera de las instalaciones de la oficina gracias a la tecnología sin afectar su desempeño y que se cuente con las competencias necesarias.

Las competencias para teletrabajar resultan de una “equilibrada combinación entre conocimiento de sus actividades, experiencia en el cargo para tener claridad sobre los procedimientos necesarios, autogestión, habilidades de comunicación, trabajo en equipo y

una gran cantidad para aprovechar las TIC en beneficio de la comunicación y la gestión de proyectos” (MinTIC, 2018).

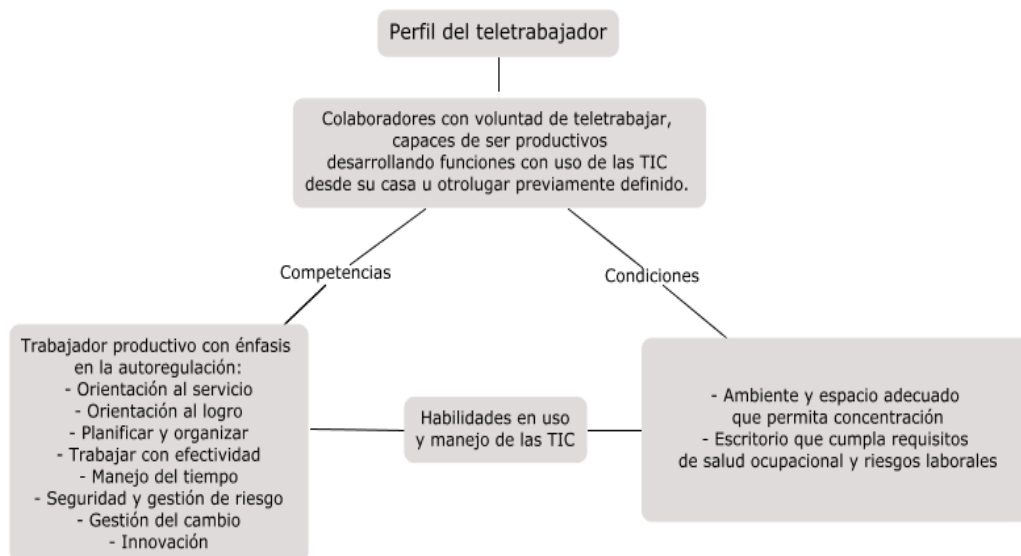


Ilustración 1 Perfil del teletrabajador

Fuente: Elaboración propia a partir de Portal Teletrabajo (2019)

Gracias a las TIC las organizaciones pueden vincular por medio de esta modalidad a personas que tengan capacidad de lograr un desempeño autónomo responsable, pues “esta modalidad implica el desarrollo de nuevas destrezas, formación y capacitación de los servidores, unificando así nuevas formas de relación y convivencia laboral y promoviendo nuevas formas de control y liderazgo en el trabajo” (Ávila, 2017, pág. 113).

2. Justificación

Esta investigación surge por varias razones; el teletrabajo es una tendencia laboral actual que está transformando la idea de que el ser humano debe salir de casa y trasladarse físicamente a un lugar para trabajar, hoy en día el trabajo puede realizarse en cualquier lugar en el que se cuente con computador e internet (Sánchez, 2012).

En Colombia según un estudio realizado por Centro Nacional de Consultoría (2017), la Corporación Colombia Digital y los ministerios TIC y del Trabajo, encontraron que cerca de 10.000 empresas, de las cuales 2.500 son mipymes (pequeñas y medianas empresas), están aplicando el teletrabajo en Colombia, lo que significa que un total de 95.439 personas realizan sus labores bajo esta modalidad. Por ende es fundamental que en la región del Oriente Antioqueño se entienda que debido a los avances en los medios de comunicación especialmente la internet y las TIC, se deben llevar a cabo diferentes experiencias laborales.

Su aplicación traerá beneficios económicos, sociales y ambientales; ya que hay una reducción en los costos del trabajador como vestuario, transporte, alimentación y ahorro del tiempo, puesto que el dispondrá de su tiempo para cumplir efectivamente todas sus labores; beneficios sociales como la buena salud mental de los teletrabajadores, ya que reduce el estrés de salir diariamente de su casa a trabajar, además de que fomenta la unión familiar debido a que la persona va a permanecer más tiempo en casa; y beneficios ambientales tales como las reducción de la circulación de carros y la disminución de la contaminación, por consecuencia es necesario la adopción del teletrabajo como alternativa laboral que incluso puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de la misma sociedad (Mejía, 2006).

Además el problema ambiental que tienen varias ciudades, incluyendo Medellín y el Oriente Antioqueño ha llevado a escoger esta temática, ya que es una de las soluciones más viables para disminuir la contaminación, reduciendo el número de vehículos que tienen que transitar en el día.

Rionegro como municipio está en constante expansión y la adopción del teletrabajo, podría necesitarse para la utilización de otras modalidades laborales y empresariales. Según el Plan de Desarrollo actual de la Alcaldía de Rionegro, (2016) presenta fortalezas que lo convierten en uno de los municipios más competitivos para la llegada de empresas, la infraestructura, el transporte, el asentamiento de grandes organizaciones, la zona franca, el aeropuerto internacional, la conectividad vial con el centro y occidente del país, la gran riqueza histórica, la buena infraestructura hospitalaria, la creciente afluencia de capitales y de empresas, entre otros hacen que Rionegro se vea en la necesidad de analizar la implementación del teletrabajo en las organizaciones como alternativa laboral.

Nuestra investigación tiene que presentar de manera contundente la percepción de potenciales egresados y estudiantes de último semestre de la Universidad Católica de Oriente frente al teletrabajo como modalidad adecuada; esto con el fin de lograr concluir si los estudiantes próximos a egresar considerarían esta modalidad como una opción laboral y cuales serían sus motivaciones.

Con esto tendríamos herramientas más que suficientes para conocer y analizar la percepción de los egresados frente al teletrabajo como una modalidad adecuada y funcional y así refutar cualquier animadversión que tengan los empresarios de la región frente a esta modalidad.

3. Objetivos de la investigación

En la presente sección, se explicitan los objetivos de la investigación propuesta y en consecuencia, la hoja de ruta que guía el trabajo. Los objetivos en mención, están divididos entre objetivo general y específicos, cada uno de ellos con su específica intencionalidad.

3.1. Objetivo General.

Analizar la percepción de estudiantes de último semestre de la facultad de FACEA en la Universidad Católica de Oriente frente al teletrabajo como modalidad laboral adecuada para el tejido empresarial del Oriente Antioqueño.

3.2. Objetivo Específicos

- I. Indagar sobre la aceptación del teletrabajo como una modalidad funcional y formal en el mercado laboral del Oriente Antioqueño
- II. Analizar las potenciales limitaciones de la implementación del teletrabajo como modalidad en el Oriente Antioqueño.
- III. Explorar los factores motivacionales que intervienen en la decisión de incursionar al mercado laboral bajo la modalidad de teletrabajo.
- IV. Identificar las potenciales ventajas y desventajas de ingresar al mercado laboral desde la modalidad de teletrabajo para los trabajadores y empresas.

4. Marco referencial

El marco de referencia es pertinente para el enfoque del trabajo ya que permitirá tener una base de investigaciones previas que permitan: acercarse a conceptos, indagar y contrastar hipótesis de manera existente al desarrollo de la investigación, así como identificar metodologías y procedimientos útiles para el análisis del tema de estudio. En este sentido, el presente documento se enfoca en ampliar el marco conceptual pertinente para el tratamiento del teletrabajo como objeto de análisis, el entorno legal en el cual habita y la manera en la cual algunos autores han abordado investigaciones previas al respecto.

Sin embargo, en diversos momentos, distintos autores y entidades, han desarrollado conceptos para el tratamiento del teletrabajo. Debido a esto, se conoce diversidad de términos dirigidos a enmarcar el alcance del teletrabajo como categoría conceptual y práctica: *telecommuting* o teledesplazamiento, *telework* o trabajo a distancia, *networking* o trabajo en red, *flexible working* o trabajo flexible (Díaz, 2013).

Según Roberts (2015), el aumento de la productividad es uno de los principales motivos por el cual el teletrabajo está siendo ampliamente adoptado en el panorama laboral nacional e internacional. Estudios relacionados con el tema realizado por la agencia de viajes china (Ctrip) (2012), quería probar la política del trabajo desde el hogar para poder reducir los costos de oficina, ya que se estaban aumentando sus costos en sus alquileres de oficina, así que la empresa ofreció trabajar desde su casa cada cuatro días a la semana, con este experimento los advierten y concluyen que el teletrabajo aumentaría la productividad entre un 20 y un 30 por ciento en los empleados y empresas que optan por esta modalidad y de igual manera afirman que el teletrabajo tiene un impacto positivo en el bienestar, la satisfacción y la motivación de los trabajadores, así como la disminución del ausentismo en las empresas.

Por su parte Builes (2010), apoyan el concepto, a partir de las posibilidades que brindan las TIC. Ya que muchas personas pueden laborar hoy sin necesidad de desplazamiento hasta las oficinas, es decir sin la presencia física. Menciona que la modalidad del teletrabajo se emplea cuando las labores se pueden realizar a distancia y no se requiere que el trabajador esté presente en las oficinas centrales o los centros de trabajo habituales para el cumplimiento óptimo de sus actividades.

Además, el teletrabajo “gana espacios de forma gradual y rápido, presentándose inicialmente como una opción adicional para personas que ya tienen contratos laborales y que les permite acceder a ingresos económicos extras a sus trabajos, para realizar otra serie de actividades en horarios extendidos nocturnos o incluso en fines de semana” (Builes, 2010).

Otras definiciones se han abordado por diferentes autores. Moreno (2014), menciona, por ejemplo, algunos autores que definen teletrabajo en el lugar de desarrollo de la actividad laboral, tales conceptos se recogen en la

Tabla 3.

Tabla 3 Definiciones del teletrabajo

AUTOR	DEFINICIÓN
Barba (2001)	“Modalidad de trabajo que se desarrolla a distancia del lugar convencional, utilizando para la comunicación con éste y/o con los clientes/usuarios las TIC”
Pérez, Sánchez & de Luis (2002)	“El teletrabajo es una forma alternativa de organizar el trabajo que integra dos fuentes de ventaja competitiva: los Recursos Humanos de la propia compañía y la Nueva Información y Tecnologías de Telecomunicación”
Martínez et al; (2006)	“El teletrabajo es la organización del trabajo mediante el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para posibilitar que los empleados y directivos puedan desempeñar su actividad laboral a distancia”
Mañas et al; (2012)	“El Teletrabajo es una forma de realizar un trabajo o una profesión, fuera del centro de trabajo habitual, utilizando para su ejercicio herramientas informáticas y telemáticas.”
Belzunegui & Erro (2014)	“Nueva forma de organización del trabajo cuya novedad radica en que la prestación se realiza online desde diferentes lugares fuera del entorno físico de la empresa, con la ayuda de las nuevas tecnologías de la comunicación

Fuente: Moreno, (2014), pág. 173.

De los seis autores mencionados anteriormente, cuatro coinciden en que, el teletrabajo es una forma flexible de trabajar por fuera de las instalaciones de la organización y con la posibilidad de realizar las actividades sin la presencia física del trabajador en la empresa, por medio del uso de las TIC para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

Más allá de una definición, el teletrabajo también se entiende a partir de una serie de características y unas modalidades de teletrabajo que pretenden responder a los espacios de ejecución del trabajo, a las tareas a ejecutar y el perfil del teletrabajador, las cuales se adaptan a lo que el teletrabajador esté buscando, en la *Tabla 4* se detalla las características y tipos de teletrabajo:











Tabla 4 Características y tipos de teletrabajo

Características del teletrabajo	Tipos de Teletrabajo
I. Es una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.	Autónomo: En el cual los teletrabajadores ejecutan sus tareas desde cualquier lugar elegido por ellos. En este tipo se encuentran las personas que siempre trabajan fuera de la empresa
II. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.	Suplementario: En el cual es teletrabajador labora al menos dos días a la semana en su casa y el resto lo hace en su oficina.
III. Es 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. (MinTIC, Portal de Teletrabajo , 2018).	Móvil: Los teletrabajadores no tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas, ya que utilizan dispositivos móviles para ejecutarlas desde cualquier lugar. (Blanco, El ABC del teletrabajo en Colombia, 2012)

Fuente: Elaboración propia a partir del MinTIC (2012)

Ahora bien, los constantes cambios que hay en la actualidad en el ámbito tecnológico, social y ambiental han generado que las modalidades de trabajo flexible cambien con el pasar de los años, el crecimiento de las empresas ha permitido que las personas tengan más inserción en los mercados laborales mediante las posibilidades de las Tic. En consecuencia, con la modalidad del teletrabajo las personas pueden laborar hoy sin necesidad de desplazamiento hasta las oficinas o lugares de funcionamiento de la empresa, en la *Tabla 5* se detalla aquellos cambios.

Tabla 5 Modalidades de trabajo tradicional vs teletrabajo

Modalidad de trabajo tradicional (Presencial)	Modalidad del Teletrabajo
 Horarios rígidos 8am - 5 pm	 Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados
Modalidad de trabajo tradicional (Presencial)	Modalidad del Teletrabajo
 Trabajo únicamente en la sede de la organización	 Trabajo desde cualquier lugar
 Uso de computadores únicamente en la oficina	 Dispositivos propios (BYOD)
 Sistemas de monitoreo y control físicos	 Evaluación por resultados
 Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos	 Reuniones virtuales con participaciones ilimitadas

Fuente: Construcción propia a partir de MinTIC (2018).

A partir de la tabla se infiere que el modelo de teletrabajo es mucho más flexible y adaptable para todas las personas que quieran empezar a trabajar bajo esta modalidad, pues Según Contreras (2015), mientras más exitoso sea el modelo del teletrabajo en una organización, más aportes a la sostenibilidad del negocio va a tener, por ende, de la productividad del país y la satisfacción del empleado. Además, con los constantes cambios en las TIC cualquier persona ahora en día debe adaptarse al cambio y a los eventuales eventos y beneficios que trae consigo las tecnologías de la información.

5. Marco legal

El marco legal se considera dentro del marco de referencia con el fin de tener una base regulatoria y legal acerca del teletrabajo en países Latinoamericanos y en Colombia. En nuestra investigación el marco legal responde a lo que las instituciones deben cumplir para satisfacer las expectativas del teletrabajo. Los países latinoamericanos también se han ido manifestando sobre el tema del teletrabajo en las organizaciones.

Inicialmente se comienza ampliando las legislaciones Latinoamericanas, en 2010, el Congreso de Estados Unidos, expide la ley de mejora del Teletrabajo para impulsar y regular esta tendencia en la administración, llamada también la ley *Telework Enhancement Act of 2010* (Nilles, 2010).

Según Reyes, (2018) Costa Rica posee disposiciones reglamentarias sobre teletrabajo a partir de 2008. La iniciativa legal en Costa Rica de hace ya diez años, enfatiza más que las relaciones laborales en empresas privadas los vínculos de empleo y productividad en las entidades públicas.

Perú ha establecido reglamentaciones de última generación, con el fin de promover el cumplimiento laboral desde la casa. Por otro parte Uruguay, es muestra de los beneficios del teletrabajo en una economía pequeña, en una sociedad de las más funcionales en Latinoamérica (Reyes, 2018).

A continuación, se muestra en la *Tabla 6* la diferencia de conceptos en los países de América Latina ya que no hay una norma para América en general. Y hasta la fecha han regulado el teletrabajo en sus correspondientes legislaciones:

Tabla 6 Conceptos de regulación del teletrabajo en América Latina

País	Concepto	Ley/ Proyecto
Argentina	Solamente el Estado de Neuquén ha definido el teletrabajo a través de la Ley 2861 de 2013 como “la prestación de servicios, en las que el trabajo se realiza en lugares distintos al establecimiento del empleador”	Proyecto de ley 3499 de 2010 “Promoción y difusión del Teletrabajo” Proyecto de ley 3498 de 2010, “Régimen jurídico del Teletrabajo en relación de dependencia”
Brasil	No distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, al del empleado en la distancia.	Ley 12551 de 2011
Costa Rica	Toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial	Decretos Ejecutivos N° 34704 de 2008
Perú	El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado ‘teletrabajador’	Ley 30036 de 2013

Fuente: Gómez, (2014, pág. 85).

Se evidencia en la revisión de marcos legislativos la inexistencia de un concepto o reglamento que opere para todas las américas, no obstante, se logran identificar entre las definiciones, algunos términos que resultan comunes entre ellos: la localización, ya que se desarrolla en un espacio físico diferente a la empresa y el uso de las TIC (Gómez, 2014).

Para Colombia el teletrabajo es una práctica laboral que se ha venido desarrollando en los últimos años y que con el paso del tiempo ha aumentado su presencia en las organizaciones, por consiguiente, el teletrabajo en Colombia está regulado y legislado por varias normas entre las cuales se mencionan:

La Ley 1221 de 2008 define el Teletrabajo como: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las 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 de 2008, MinTIC).

De igual manera a Ley 1221 de 2008 define el teletrabajador como: “Una persona que desempeña actividades laborales a través de TIC por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008): “especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones harán entidades públicas y privadas, las ARL (administradora de riesgos laborales) y la red de fomento para el teletrabajo”. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo (MinTIC, 2016).

Para complementar lo anterior, la Ley 1429 de 2010 en su artículo 3 dispone: Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzca a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo (Ley 1429, Artículo 3, 2010).

Asimismo, la legislación referente al teletrabajo en Colombia se desarrolla de conformidad con el marco legal del Sistema General de Riesgos Labores, considerando las siguientes normas en la *Tabla 7*:

Tabla 7 Legislación del teletrabajo en Colombia

Ley/Año	Contenido
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Decreto 1295 de 1994	Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 776 de 2002	Administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones
Decreto 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Sentencia C- 337/2011	Protección integral en materia de Seguridad Social del teletrabajador

Fuente: Libro blanco del teletrabajo en Colombia (2012)

De lo anterior se concluye que el teletrabajo en Colombia está regulado por la Ley 1221 de 2008, por la cual se establece las normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones de conformidad con el marco legal que deben seguir las diferentes organizaciones en Colombia. Sin embargo, existen otras normas que apoyan el tema del teletrabajo y que también son de vital importancia a la hora de implementar el teletrabajo en la empresa.

6. Estudios empíricos

Los siguientes estudios fueron investigados con el objetivo de conocer el uso del teletrabajo en las empresas y sus beneficios. Para esto se utilizaron varios estudios, los cuales muestran un panorama de lo que estábamos buscando. Las fuentes que se utilizaron fueron: la Universidad de Antioquia (2018), Universidad Militar Nueva Granada (2015), La Universidad de Manizales, (2016), Superintendencia de Industria y Comercio, el teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral (2014) y el Ministerio de educación, cultura y deporte de España.

Los resultados de diferentes estudios realizados por medio de entrevistas con una muestra de 65 personas realizada a líderes, familiares y compañeros de teletrabajadores de la ciudad de Medellín, mencionan que la autonomía, la relación familia-trabajo, la satisfacción laboral y la relación trabajador-supervisor como los principales beneficios que se pueden atribuir al teletrabajo (Marin, 2018).

Por otro lado se dice que la ventaja más evidente que tiene una organización al implementar el teletrabajo es la reducción de costos, ya que hay un alto ahorro en gastos de desplazamiento, además lo que una empresa quiere lograr con el teletrabajo es que mejore y haya un incremento de su productividad percibido en aquellos trabajadores que mejor se adaptan al teletrabajo (Marin, 2018).

En otro estudio hecho por Ardila, (2015) resalta que la implementación del teletrabajo en la gestión, es positivo ya que este cumple con las expectativas de la organización, optimizando los recursos, generando mayor productividad y eficiencia con una adecuada gestión administrativa, además de ellos los teletrabajadores se sienten cómodos con esta modalidad ya que pueden compartir más tiempo con su familia y mejoran la calidad de vida.

Asimismo el desempeño y la eficiencia aumentan cuando se hace parte de la modalidad del teletrabajo, ya que esta contribuye a la productividad laboral, gracias al mejor aprovechamiento del tiempo, el cumplimiento de metas y el aumento de la calidad de vida puesto que ellos así tienen mejor disposición para asumir sus responsabilidades laborales (Marin, 2018).

Por otro lado, el estudio “El análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones en una entidad financiera en Bogotá” pretendía determinar el impacto generado por la implantación del teletrabajo en los resultados de la gestión de las

organizaciones, haciendo un paralelo entre el trabajo convencional y el teletrabajo (Ardila, 2015)

Todo esto bajo un análisis de las variables comparando los dos modelos de contrato. Para ello se usaron la metodología cuantitativa y cualitativa, debido a las características y especificaciones del campo a investigar, y se tomaron en cuenta los aspectos referentes a una investigación mixta, usando como instrumento de recolección la encuesta con preguntas cerradas y abiertas.

En cuanto a la variable de costo – beneficio de las modalidades de trabajo, el teletrabajo marca gran diferencia frente a la modalidad tradicional en cuanto a la reducción de los costos de operación de un puesto de trabajo lo que a su vez puede redundar en beneficio para la organización (Ardila, 2015).

Entre tanto Marín, (2010) está de acuerdo con el autor anterior ya que dice que la ventaja más evidente que tiene una organización al implementar el teletrabajo es la reducción de costos, ya que hay un alto ahorro en gastos de desplazamiento, además lo que una empresa quiere lograr con el teletrabajo es que mejore y haya un incremento de su productividad percibido en aquellos trabajadores que mejor se adapten al teletrabajo (Marin, 2018).

Según el estudio “El teletrabajo, es una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales” realizado por la Universidad de Manizales cuyo objetivo era Investigar que empresas y entidades en la ciudad de Manizales tienen teletrabajadores, con el fin de analizar y determinar la eficacia del trabajo , así como su relación con la inclusión laboral a través de esta modalidad para la población más vulnerable, los datos de este estudio se obtuvieron a través de una encuesta cerradas a distintas empresas, realizada sobre una muestra representativa del 30% de las medianas y grandes de la cuidad, pero se realizó el 94%, es decir 100 de las 106 empresas existentes en Manizales con dichas condiciones y el 100% de la empresas que firmaron el pacto del teletrabajo.

Los resultados de este estudio arrojaron que el 85% de las empresas que aceptaron la aplicación de la encuesta tienen conocimiento sobre el concepto del teletrabajo, es decir, que no es un tema desconocido a nivel empresarial además: se observó que “en la ciudad de Manizales solo un 10% de las empresas, es decir, siete (7) empresas de las 72 que aceptaron la encuesta, manejan dentro de la contratación de sus empleados, la modalidad de teletrabajo” (Román & Parada, 2016).

De los cuatro estudios mencionados anteriormente, los cuatro estudian las condiciones del teletrabajo relacionándolo en las organizaciones; En dos de ellos utilizan encuestas cerradas.

Las investigaciones más utilizadas son de tipo cuantitativo, sin embargo el estudio hecho por Ardila, (2015) menciona que pueden existir una investigación mixta.

Nuestra investigación tomará en cuenta la investigación cualitativa y cuantitativa; el procedimiento se hará a través de encuestas semiestructuras, una o dos abiertas y las demás cerradas, con el fin de dar cumplimiento a nuestro objetivo general.

En la siguiente tabla mostraremos las ventajas y desventajas que tiene el teletrabajo:

Tabla 8 Ventajas y Desventajas

Teletrabajador	Ventajas	Desventajas
	Flexibilidad para decidir cuándo, dónde y cómo teletrabajar.	El no acudir a un lugar de trabajo y no tener relaciones con otros trabajadores puede producir sensación de aislamiento en el trabajador, lo cual afectaría su rendimiento.
	Autonomía en la organización y desarrollo de sus actividades.	Para muchos teletrabajadores no existe la identidad laboral y no hay una integración con la empresa en la que laboran.
	Movilidad.	Un teletrabajador puede estar trabajando para varios competidores al mismo

Mayor productividad, asociada al sentido de libertad en la realización de las actividades y por la oportunidad de poder elegir qué hacer y en qué proyectos participar.

Mayores oportunidades laborales ya que no posee limitaciones geográficas para acceder a mejores oportunidades de trabajo.

Mayor vida familiar, asociada a la flexibilidad del teletrabajo. Oportunidades de participación para personas discapacitadas, permitiendo insertarse en la comunidad sin problemas de rechazo.

Menor desplazamiento para trabajar, lo que se traduce en ahorro en gastos de transporte; menos molestias y estrés.

Capacidad de elección del entorno de trabajo.

Capacidad de decidir el horario laboral y las pautas de trabajo.

Mejor calidad de vida y sólido desarrollo personal.

Oportunidad de crecer profesionalmente al trabajar para empresas, no sólo locales y nacionales, sino internacionales.

Crear nuevas empresas y oportunidades de trabajo para otros teletrabajadores.

tiempo, lo que puede generar conflictos de confidencialidad.

El teletrabajador puede sentir inseguridad laboral, más fácilmente que un trabajador tradicional, por su ausencia en la compañía.

La falta de ambiente laboral, puede afectar algunos teletrabajadores que han tenido mucho tiempo trabajando tradicionalmente.

En algunos casos, se puede dar el sedentarismo en los teletrabajadores por la falta de traslado y movimiento; desmejorando la calidad de vida de los mismos.

Los aspectos culturales, también influyen en el desempeño de los teletrabajadores, debido a que existen, en algunos países, personas que no comprenden el teletrabajo y menosprecian a los teletrabajadores subvalorando su actividad.

Empresa	<p>Mayor productividad en la empresa, debido a que el teletrabajo, por lo general se realiza asignando trabajos por objetivos.</p> <p>Menor costo por puesto y menor necesidad de infraestructura, al no requerir de espacio físico para albergar a los trabajadores.</p> <p>Disponibilidad de una amplia gama de profesionales especializados (teletrabajadores), para que la empresa aborde sus trabajos o proyectos. Ello impactará en la calidad del producto y/o servicio que preste la organización.</p> <p>Ahorro en costos, al no existir la necesidad de invertir en sistemas de control de horario para los trabajadores.</p> <p>Disminución en los índices de ausentismo laboral de la empresa.</p> <p>Mejora en los plazos de entrega de los trabajos y proyectos, especialmente cuando los pagos se realizan por cumplimiento de objetivos pautados.</p> <p>Crecimiento y expansión geográfica de la empresa, sin realizar cambios estructurales,</p>	<p>Dificultad para motivar a los teletrabajadores, no sólo por estar ellos fuera de la empresa, sino por tener elementos culturales completamente distintos a los de la misma.</p> <p>El no tener a los teletrabajadores dentro de la empresa, compartiendo su ambiente laboral puede originar pérdida de la fuerza corporativa de la empresa, por la falta de integración de estos empleados a la organización.</p> <p>Es difícil la supervisión de los teletrabajadores, por lo cual puede generarse puntos de rendimiento decrecientes en estos, trayendo como consecuencia mayores costos.</p> <p>El teletrabajo puede resultar más costoso que disponer de un personal tiempo completo en la oficina; esto depende de la naturaleza y exigencia de la actividad a desarrollar.</p> <p>Pueden existir conflictos de lealtad entre los teletrabajadores y las empresas, cuando estos acceden a información vital de la misma o a sus bases de datos. O cuando trabajan para varios competidores, como se mencionó anteriormente.</p>
----------------	--	---

ni incrementar sus costos de infraestructura.

Eficiencia en el desempeño de los puestos de trabajo, al existir la flexibilidad de ser manejados por distintos teletrabajadores

Disposición de una mejor infraestructura de TIC para el desarrollo de los trabajos requeridos por la empresa, ya que los teletrabajadores deben poseerla para su desempeño profesional.

Fuente: Construcción propia a partir de Osio (2010).

7. Metodología

La presente investigación se definió de tipo exploratoria, en tanto que tiene como fin examinar un tema novedoso o poco estudiado en el marco de las modalidades de trabajo vigentes en el desarrollo de las actividades laborales en Oriente Antioqueño, este estudio se considera flexible y ayudará a descubrir ideas y conocimientos, sobre los alcances del teletrabajo en el territorio y la disposición de la demanda por parte del mercado laboral.

Según Sampieri (2010), el estudio exploratorio se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. No obstante, “los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa, indagar nuevos problemas, identificar conceptos, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados” (Sampieri, 2010).

Existen dos métodos de investigación el cuantitativo y el cualitativos y se puede presentar una investigación mixta como es el caso de la investigación; el cuantitativo es aquella en la

que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables que utilizan estadísticas, empleando experimentación, análisis de causa y efecto. En las investigaciones cuantitativas, lo que se hace es escoger una población, sacar la muestra, proceder al muestreo probabilístico, siempre cuidando de que sea representativa a toda la población. Mientras ue, en la investigación cualitativa, "la lógica de la muestra se basa en estudiar a profundidad algo a fin de que sea válido. Usualmente esto se hace en pocos casos seleccionados en forma intencionada" y el cualitativo en el cual los significados se extraen de los datos, no se fundamenta en la estadística y se contextualiza un fenómeno (López, 2004). Asimismo, se considera una investigación aplicada dentro del grupo de gestión FACEA de la Universidad Católica de Oriente dentro de la línea de investigación de gestión organizaciones.

La investigación se desarrolla en varias etapas la primera es análisis y revisión documental que aborda principalmente dos consideraciones la concepción de teletrabajo y la aplicación en el mundo, América latina y Colombia la implementación de esta y el marco legislativo procedente, el análisis de literatura permite la construcción de intuición frente al abordaje del teletrabajo como una modalidad de incursión al mercado laboral y respuesta a las necesidades del tejido empresarial.

La segunda etapa plantea un proceso de verificación de las intuiciones concluidas a partir de la revisión de literatura y bibliográfica e implica el desarrollo y aplicación de un instrumento de recolección primaria de información la cual es del siguiente tipo: encuesta semiestructurada compartida por medios digitales, esta es un método de la investigación de mercados que sirve para obtener información específica de una muestra de la población mediante el uso de cuestionarios estructurados que se utilizan para obtener datos precisos de las personas encuestadas (Etzel, 2004). En la actualidad las encuestas digitales son encuestas que consisten en colocar un cuestionario en una página web o en enviarlo a los correos electrónicos. (Etzel, 2004).

La obtención de resultados se genera a partir de la construcción de estadísticas descriptivas (esterilización de datos) obtenidos a partir de la encuesta; en contraste con las conclusiones generadas a través del análisis documental.

Para la identificación de la población se va a usar los egresados y estudiantes de octavo semestre de (FACEA), con el fin de conocer si están interesados en escoger esta modalidad de trabajo o mejor un trabajo presencial. Dependiendo claramente si cumplen en las características y habilidades que debe tener un teletrabajador, las cuales se detallan a continuación en la *Tabla 9*, vale resaltar que ninguna de las habilidades es más importante que otra.

Tabla 9 Habilidades del teletrabajo

HABILIDADES QUE DEBE TENER UN TELETRABAJADOR
Que sea una persona autónoma
Organizado
Disciplinado
Que tenga capacidad de análisis
Que sepa comunicarse con mensajes claros y precisos
Que tenga capacidad de administrar el tiempo en casa
Que sea capaz de auto motivarse
Saber navegar por internet, usar el e-mail, tener buena expresión escrita, tener capacidad para aprender solo, mantener el contacto personal con los colegas.

Fuente: Construcción propia a partir de Martínez, (2010)

La población de la cual se extrajo la información fue: estudiantes de séptimo y octavo semestre de la Universidad católica de oriente de la facultad de ciencias económicas y administrativas, la cual contiene tres programas: Administración de Empresas, Comercio Exterior y Contaduría Pública como se puede en la *Tabla 10*:

Tabla 10 Número de estudiantes

Carrera	Último Semestre
Administración de Empresas	39
Comercio Exterior	37

Contaduría Pública	50
Total, estudiantes	146

Fuente: Construcción propia a partir de información suministrada de la Universidad Católica de Oriente.

De acuerdo a lo anterior se procedió a calcular el tamaño de la muestra con un margen de error máximo admitido de 7.0% así:

Tabla 11. Muestra estimada.

Departamento	Individuos	Nivel de confianza	Error esperado	P	Q	Tamaño de muestra
Total, estudiantes	146	1.96	7.0%	50%	50%	84

Fuente: Elaboración propia

Se considera un nivel de error esperado del 7%, con el propósito de reducir adrede la muestra probable estimada, bajo el supuesto de una tasa de respuesta baja, por parte de los encuestados, con respecto a la recepción de una encuesta enviada por correo electrónico.

8. Resultados

La base de los resultados acá contenidos se enmarca en la encuesta estructurada, dirigida a los estudiantes de último semestre de FACEA en la Universidad Católica de Oriente, para los programas de Contaduría pública, Comercio exterior y Administración de empresas. El método de muestreo empleado se asocia a una estructura aleatoria simple con población conocida de 146 individuos, donde la muestra estimada se estimó en 84 individuos, los cuales fueron relacionados con el formulario, mediante correo electrónico.

Se comenzará por un comentario aclaratorio con respecto a las limitaciones del ejercicio, puntualmente en referencia a la tasa de respuestas de la encuesta aplicada. En tal sentido, se menciona que el cuestionario se dejó activo en la plataforma Google forms, por cuatro semanas aproximadamente, tiempo en el cual se recibieron 72 cuestionarios diligenciados. Por lo anterior, se manifiesta que la recolección de información no cubre las respuestas estimadas para ser representativa, por lo tanto, no es posible realizar análisis de inferencia estadística, no obstante, permite llegar a conclusiones interesantes con respecto al tópico de análisis y deja abierta la posibilidad de profundizar y ampliar la base de preguntas, para posteriores análisis.

Dicho lo anterior, a continuación, se muestran los principales hallazgos, resultado de las encuestas diligenciadas por parte de los individuos consultados: se reafirma que el objetivo de la encuesta se dirigía a analizar la percepción estudiante de últimos semestres de la Universidad Católica de Oriente frente a las implicaciones del teletrabajo como modalidad laboran en el oriente.

Los individuos que respondieron afectivamente la encuesta, se discriminan de la siguiente manera: 63 personas de Administración de empresas, 5 de Contaduría Pública y 4 de Comercio Exterior. Las edades de individuos están distribuidas de la siguiente manera: 21 (18 personas) 22 (26 personas) 23 (20 personas) 24 (6 personas) 25 (1 persona) y 28 (1 persona) y por género, se encuentran los siguientes datos: 53 Mujeres – 19 Hombres.

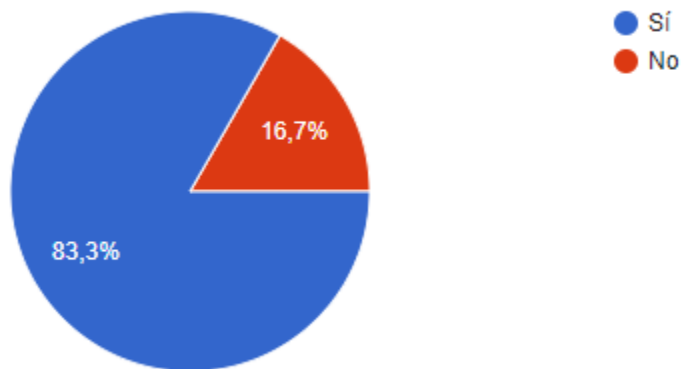


Gráfico 1. Conocimiento del concepto de teletrabajo.

De un total de 72 personas encuestadas, solo 12 de ellas no conocen en su generalidad, el concepto de teletrabajo, lo cual es interesante de observar, ya que denota familiaridad con el tema, por una porción mayoritaria de los entrevistados (*ver Gráfico 1*).

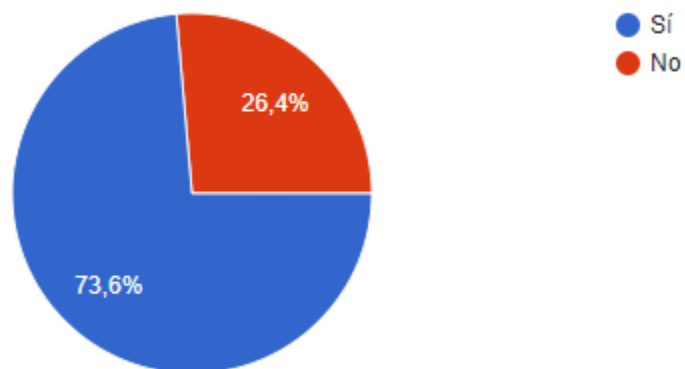


Gráfico 2. Disposición a trabajar bajo la modalidad_ Teletrabajo.

Se evidencia que el 73.6% de las personas encuestadas estarían dispuestas a trabajar esta modalidad pues encuentran razones suficientes para elegir dicha modalidad al egresar de la Universidad como se muestra en el (*Gráfico 2*). Con respecto a las razones que impulsan a

los individuos a concebir el teletrabajo como una modalidad de empleo en la cual estarían dispuestos a incursionar, se presenta la información del (Gráfico 3):



Gráfico 3. Disposición a trabajar, bajo la modalidad de teletrabajo.

De las personas encuestas 42 de ellas consideran que la flexibilidad horaria es la razón principal por la cual escogerían esta modalidad para trabajar, seguida de un menor costo en el desplazamiento hacia el trabajo.



Gráfico 4. Razones_ No el teletrabajo como modalidad de empleo.

De otro lado, las personas que afirmaron no estar dispuestos a trabajar bajo esta modalidad de empleo, identificaron que, la baja comunicación con otras personas es una de las razones por las cuales no trabajaría bajo la modalidad de teletrabajo (Gráfico 4).

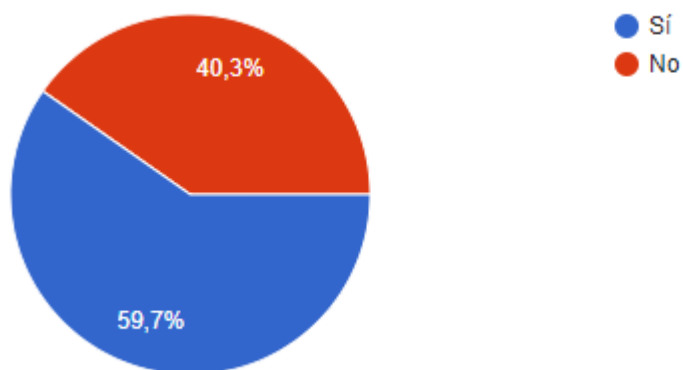


Gráfico 5. Teletrabajo, modalidad asociada a las necesidades empresariales del oriente.

Es interesante encontrar que el 59,7 % de las personas encuestadas creen que el teletrabajo si se ajusta a las condiciones laborales del Oriente Antioqueño y satisface las necesidades de las empresas asentadas en este sector como lo muestra el Gráfico 5.



Gráfico 6. Competencias del teletrabajador.

Una persona que trabaje bajo la modalidad de teletrabajo debe tener ciertas competencias como persona, la mayoría de las personas encuestadas (73%) coinciden en varias de ellas, como ser una persona autónoma, responsable y disciplinada (ver Gráfico 6).

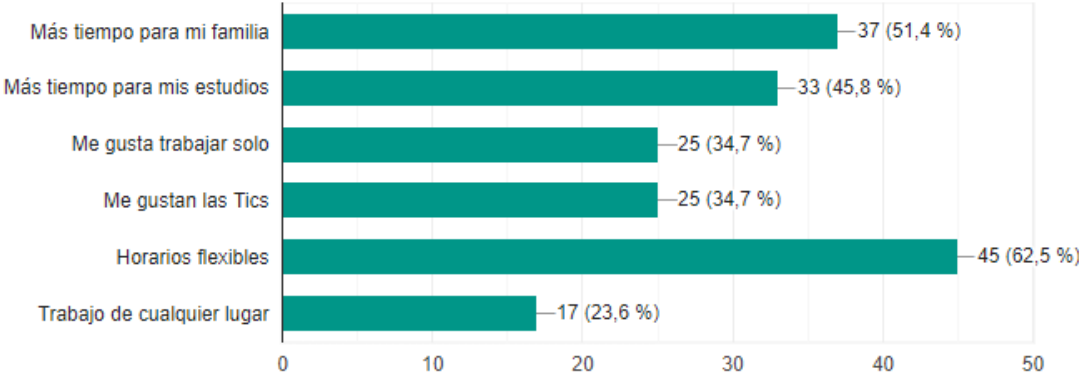


Gráfico 7. Teletrabajo vs trabajo tradicional.

El 62,5 % de las personas encuestadas considera que los horarios flexibles es uno de los motivos por los cuales lo impulsarían a trabajar en esta modalidad. Además, muestra el Gráfico 7, que el manejo y uso de las TIC tiene un porcentaje de 34,7% siendo un porcentaje bajo teniendo en cuenta que esta es la herramienta por la cual el teletrabajo se puede dar en las organizaciones

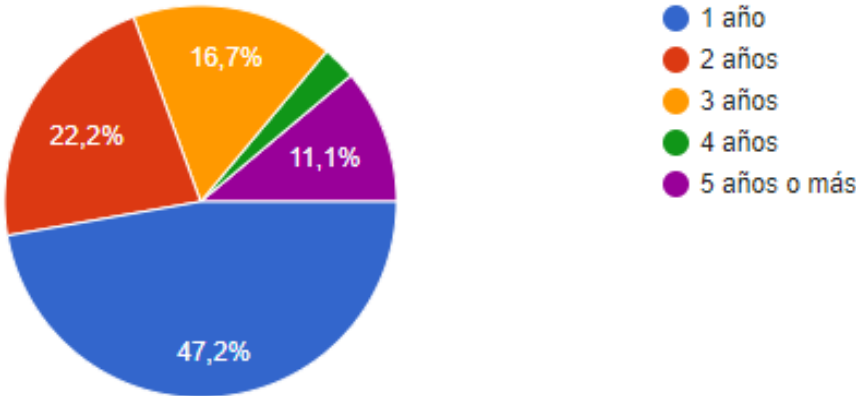


Gráfico 8. Tiempo dispuesto a trabajar bajo modalidad teletrabajo.

El Gráfico 8 muestra que, el 47,2 % de las personas encuestadas estaría dispuesto a trabajar por un año bajo esta modalidad, se puede decir que las personas no se arriesgan a trabajar en esta modalidad por varios años.

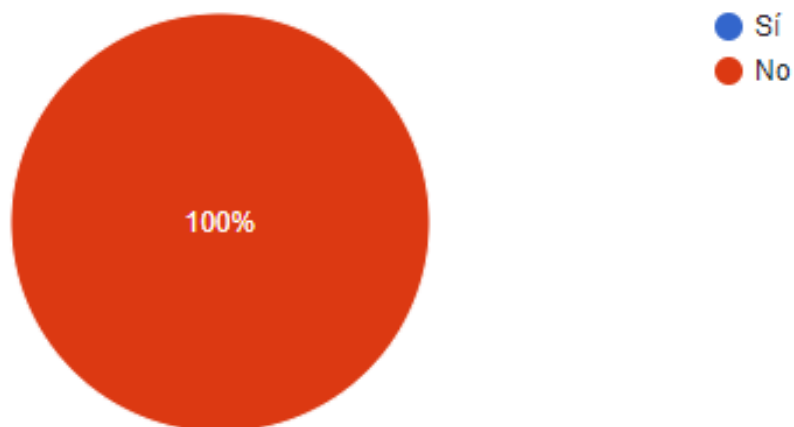


Gráfico 9. Teletrabajo en el oriente antioqueño.

El 100% de las personas no conoce empresas que implementen el teletrabajo en la región del Oriente, solo una de ellas dijo que Andes BPO aplica esta modalidad de trabajo, sin embargo, las personas no conocen estas empresas ya que no se dan a conocer en la región (ver Gráfico 9).

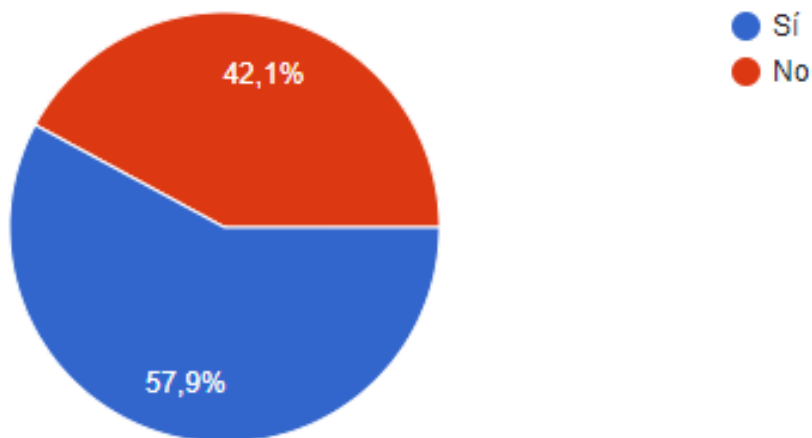


Gráfico 10. Percepción de productividad del teletrabajador.

Muestra el Gráfico 10 que la percepción entre los encuestados, le confieren al teletrabajador más productivo que el trabajador que labora bajo un esquema tradicional, afirmación con algún tipo de novedad, si se considera que se considera en el momento, un bajo nivel de implementación de esta modalidad de empleo.

9. Conclusiones

Con base a una revisión de información secundaria se analizó las posibles limitaciones de la implementación del teletrabajo, el tejido empresarial en la región del Oriente Antioqueño son empresas pequeñas y medianas las cuales no se sabe si están dispuestas a recurrir a esta modalidad de trabajo, creemos que no, pero no hay estudios previos que fortalezcan las intuiciones iniciales.

Se concluye a partir de las consideraciones de autores, que la persona que quiera hacer teletrabajo debe ser una persona auto disciplinada, autónomo, responsable y orientada a resultados (Saladén & Castillo, 2017). Además, según Martínez, (2010) debe saber comunicarse con mensajes claros y precisos, transferir conocimiento a situaciones nuevas y que sea capaz de motivarse.

Con respecto a las herramientas que debe tener un teletrabajador principalmente debe saber navegar por internet y usar el e-mail. Los recursos y los equipamientos que debe tener el teletrabajador son: tener acceso a una buena de banda ancha, buenas redes, tener acceso a internet y tener espacio para llevar un control de esta.

Se considera que una de las limitantes es que esta modalidad es más fácil de implementar en trabajo suplementario debido a que va a generar un equilibrio ideal ya que teletrabajador va a desarrollar sus actividades fuera de las instalaciones de la organización solo 2 o 3 días de la semana, sin perder el contacto personal con sus colegas ni el sentido de pertenencia hacia la organización, para muchos gerentes es importante ver al trabajador en su puesto de oficina ya que por su cultura y por la cultura de la empresa sienten que es más productivo y contribuye al buen funcionamiento de la organización (Vargas, 2017).

Se creó una encuesta con el objetivo de clarificar ventajas, desventajas, motivaciones y capacidades del teletrabajador. Por otro lado, los principales factores motivacionales que intervienen en la decisión del trabajador para incursionar en la modalidad de teletrabajo son; disminuir sus horas de traslado a cambio de entregas puntuales de sus proyectos, además que les facilita trabajar en horarios más flexibles, pues no se utilizan control de horas, más que la entrega de resultados y lo más importante, les permite realizar sus actividades desde cualquier lugar.

Finalmente se considera que, en el marco de las respuestas proporcionadas por los individuos encuestados, el conocimiento del teletrabajo como modalidad de empleo es amplio, así como la aceptación del mismo como alternativa viable y funcional para los individuos, pues declaran estar dispuestos fungir como teletrabajadores, así como consideran que es un modelo de empleo con características adecuadas para el tejido empresarial del oriente. Se ubican las personas teletrabajadoras como individuos más productivos que los trabajadores asociados a métodos tradicionales de empleo y no reconocen la existencia de empresas en el Oriente Antioqueño que empleen esta modalidad de empleo.

Es importante considerar las limitaciones antes planteadas, con respecto a los resultados encontrado en el estudio, a saber, queda la posibilidad abierta de explorar de manera mas profunda el tema en el oriente antioqueño, si como analizar el segmento de tejido empresarial que puede estar dispuesto a implementar de manera adecuada el teletrabajo como una modalidad de empleo funcional, para el desarrollo de sus actividades económicas.

10. Referencia bibliográfica

- Amezcuca, M. (2015). *La entrevista en profundidad en 10 pasos*. España: Scielo.
- Andrade, M. V., & Rodriguez, E. Y. (2018). *Teletrabajo en Colombia*. Bogotá: Universidad distrital Francisco Jose de Caldas.
- Ardila. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultado de gestión de las organizaciones*. Bógota.
- Ávila, C. R. (2017). *Análisis prospectivo del teletrabajo en colombia al 2020*. Bogotá: Unimilitar.
- Blanco, L. (2012). *El ABC del teletrabajo en Colombia*. Obtenido de www.teletrabajo.gov.co: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articulos-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Braccio, B. (16 de 01 de 2015). *Flexjobs.com*. Obtenido de <https://www.flexjobs.com/blog/post/the-history-of-telecommuting-stands-now/>
- Builes, E. C. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. *Revista virtual Universidad Catolica del Norte*, 31.
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*. España: UOC.
- Castellanos, Y. S., Sánchez, S. E., & Santana, A. M. (2014). *Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual*. Bogotá: Universidad el Bosque.
- Castro, B. S., & Martín, C. (2007). *El muestreo en la investigacion cualitativa*. Argentina: Departamento de Investigación de FUDEN.
- Contreras, O. E. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. *Suma de negocios*, 73.
- Diaz, V. L. (2013). Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional. *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 5.
- El Colombiano. (23 de julio de 2013). *El teletrabajo gana terreno en empresas de Antioquia* . Obtenido de www.elcolombiano.com:

http://www.elcolombiano.com/historico/el_teletrabajo_gana_terreno_en_empresas_de_antioquia-FCEC_252878

El tiempo. (03 de Febrero de 2017). En el 2018 habrá 120.000 colombianos trabajando desde la casa. *El tiempo*.

Etzel, M. (2004). *Fundamentos de marketing*. de stanton.

Fernández, P. (2002). *Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. España.

Galeano, E. (2004). *Investigación social cualitativa. Un giro en la mirada*. Medellín: La carreta.

Gálves, A. (2009). *Teletrabajo y vida cotidiana*. Cataluña.

Gómez, S. L. (2014). *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. Medellín: Universidad CES.

Greenfield, R. (2017). Quicktake telecommuting. *Bloomberg*.

Horrocks, K. y. (2009). *La entrevista en la investigación cualitativa*. London: Interviews in qualitative research.

Jimenez, R. (2009). *Metodología de la investigación*. La Habana.

Labra, M. G. (2007). *Teletrabajo en Chile una oportunidad hacia el bicentenario*. Santiago, Chile.

Lopez, N. (2005). *Métodos y Técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa*. Guadalajara.

Lopez, N. W.-S.-N.-U. (2014). *Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral*. Madrid: Scielo.

López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Scielo*.

Luque, M., & Ginés. (2016). *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*. España: Confederación española de organizaciones empresariales.

Malhotra, N. (1997). *Introducción a la investigación de Mercados*.

- Marín. (2010). *Teletrabajo y comercio electrónico*. España: Ministerio de educación, cultura y deporte.
- Marin. (2018). *Trabajo y percepción de la productividad*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Martín, C. S. (2007). *El muestreo en la Investigación Cualitativa* .
- Martínez, R. (2010). *La relación del teletrabajo con la flexibilidad laboral, el trabajo decente, el liderazgo*. México.
- Mejía, M. R. (2006). *El teletrabajo en el mundo y Colombia*. Bogotá: Gaceta Laboral.
- Mejia, M. R. (2007). *El teletrabajo en el mundo y Colombia*. Gaceta Laboral.
- MinTIC. (28 de Octubre de 2013). Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-4596.html>
- MinTIC. (2016). Obtenido de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>
- MinTIC. (18 de Dic de 2018). Obtenido de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-81991.html>
- MinTIC. (18 de Dic de 2018). *Portal de Teletrabajo* . Obtenido de [teletrabajo.gov.co: http://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html](http://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html)
- Moreno, A. (2014). *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*. España: Cuadernos de Gestión de Información.
- Nilles, J. (2010). *Programa de teletrabajo*. Costa Rica: Universidad estatal a distancia.
- norte, u. C. (2013). *Fundación Universitaria*.
- Osio, L. (2010). *El teletrabajo, una opción en la era digital*. Venezuela: Universidad de carabobo.
- Oviedo, A. (2014). *El teletrabajo: una estrategia de motivación* . Costa Rica: Universidad estatal a distancia.

- Pérez, M. (2013). *Las TIC en las pymes estudio de resultados y factores de adopción*. Zaragoza- España.
- Portafolio. (19 de 08 de 2016). *La indisciplina, una de las razones por las cuales el teletrabajo no arranca en Colombia*. Obtenido de www.portafolio.co: <http://www.portafolio.co/tendencias/como-esta-el-teletrabajo-en-colombia-2016-499675>
- Ramirez, S. L., & Rúa, N. E. (2013). *El concepto de teletrabajo*. Bogotá: CES Salud pública.
- Reyes, G. E. (2018). *Nuevas tecnologías y formas de teletrabajo en Latioamerica*. Portafolio.
- Rionegro, A. d. (2016). *Plan de Desarrollo*. Obtenido de www.rionegro.gov.co: <https://www.rionegro.gov.co/Documents/Plan%20de%20Desarrollo%202016-2019.pdf>
- Roberts, N. B. (2015). A Working from Home Experiment Shows High Performers Like It Better. *Harvard Business Review*. Obtenido de <https://hbr.org/2015/01/a-working-from-home-experiment-shows-high-performers-like-it-better>
- Robles, B. (2011). *La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico*. México: Scielo.
- Rodriguez. (2017). *Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos*. Argentina: Revista Colombiana de sociología.
- Rojas, J. F. (2013). El teletrabajo gana terreno en empresas de Antioquia. *El Colombiano*.
- Román, L. V., & Parada, R. R. (2016). *El Teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Saladén, L. C., & Castillo, S. R. (2017). *Análisis situacional y propuesta para el fortalecimiento del modelo de teletrabajo oientado a la mejora continua en la universidad EAN*. Bogotá: Universidad EAN.

- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Sánchez, P. (2009). *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la*. Athenea Digital.
- Sánchez, R. M. (2012). *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*. México: UNAM.
- Teletrabajo, P. (18 de Diciembre de 2018). *El Teletrabajo tiene 24 nuevos aliados en Colombia*. Obtenido de teletrabajo.gov.co: <http://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-14186.html>
- teletrabajo.gov.co. (18 de 12 de 2018). Obtenido de www.teletrabajo.gov.co: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75998.html>
- Téllez, J. (s.f.). *Teletrabajo*. Instituto de investigaciones jurídicas. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>
- Vargas, L. F. (2017). *Teletrabajo: un opcion para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*. Bogotá: Universidad Santo Tomas.
- Welz, C. (2010). *Telework in the European Union*. European Foundation for the improvement of living and working conditions.

Anexo 1. Formato de encuesta.

Cordial saludo. Somos estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Oriente y actualmente estamos realizando una investigación del teletrabajo en el oriente antioqueño. Por tal motivo solicitamos su valiosa colaboración para responder las siguientes preguntas de manera clara y sincera.

Confidencialidad: Las opiniones y respuestas dadas en la presente encuesta serán tenidas en cuenta en el trabajo, pero los datos personales no serán comunicados ni usados con fines diferentes a los propuestos en la investigación.

DATOS PERSONALES	
Nombres y Apellidos	
Lugar de residencia	
Edad	
Sexo	

1. ¿Conoce usted que es teletrabajo?

Sí _____ No _____

Según el Ministerio de Tecnología, Información y Comunicaciones de Colombia (MinTIC), el teletrabajo es: "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las TIC (mencionar algunas de esas tecnologías), para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

2. Ya que conoce con precisión el concepto de Teletrabajo, ¿Estaría usted dispuesto a desarrollar sus actividades laborales bajo esta modalidad de empleo?

Sí _____ No _____ (si la respuesta en no, pase a la pregunta 4)

3. Enumere las razones por las cuales estaría dispuesto a trabajar bajo esta modalidad

- Flexibilidad horaria
- Mayor libertad en la realización de las actividades
- Menor costo en el desplazamiento para ir al lugar de trabajo trabajar
- Capacidad de elección del lugar de trabajo.
- Otra ¿Cuál? _____

4. Por favor comente, la razón por la cual no está dispuesto a trabajar bajo modalidad Teletrabajo

- Lejanía con compañeros de trabajo
- Baja comunicación con otras personas
- ¿Te sentirías inseguro, fuera de un espacio de trabajo?

5. ¿Cree usted que el teletrabajo es una modalidad que se ajusta a las condiciones laborales del Oriente y satisface las necesidades de las empresas?

Sí _____ No _____

6. Considere que el teletrabajador debe tener unas competencias claras. A continuación, se indican dichas competencias. Marque con una X todas aquellas competencias que usted cree tener.

- Ser una persona autónoma
- Responsable
- Tener habilidad de comunicación
- Manejar las herramientas ofimáticas
- Tener capacidad para aprender solo
- Manejo de las TIC
- Disciplina y Responsabilidad

7. De las siguientes ventajas y desventajas cuales considera usted que tienen el teletrabajo.

Marque con una X las que considere adecuadas.

Ventajas

- Flexibilidad para decidir cuándo, dónde y cómo trabajar.
- Movilidad.
- Libertad en la realización de las actividades y oportunidad de poder elegir qué hacer y en qué proyectos participar.
- Menor desplazamiento para trabajar, lo que se traduce en ahorro en gastos de transporte; menos molestias y estrés.
- Capacidad de elección del entorno de trabajo.
- Capacidad de decidir el horario laboral y las pautas de trabajo.

Desventajas

- El no acudir a un lugar de trabajo y no tener relaciones con otros trabajadores puede producir sensación de aislamiento en el trabajador.
- Para muchos teletrabajadores no existe la identidad laboral y no hay una integración con la empresa en la que laboran.
- El teletrabajador puede sentir inseguridad laboral, más fácilmente que un trabajador tradicional, por su ausencia en la compañía.
- Un teletrabajador puede estar trabajando para varios competidores al mismo tiempo, lo que puede generar conflictos de confidencialidad.
- En algunos casos, se puede dar el sedentarismo en los teletrabajadores.

Conoce otras ventajas o desventajas

Sí _____ No _____

¿Cuales?

8. Por cuanto tiempo estaría dispuesto a trabajar como teletrabajador?

1 año _____ 2 años _____ 3 años _____ 4 años _____ 5 años o más _____

9. De los siguientes motivos cuáles considera que lo impulsaría a trabajar en la modalidad de teletrabajo y no en un trabajo habitual de oficina.

Marque con una X las opciones que considera adecuadas para usted.

- Más tiempo para mi familia
- Más tiempo para mis estudios
- Me gusta trabajar solo
- Me gustan las Tics
- Horarios flexibles
- Trabajo de cualquier lugar

10. ¿Conoce empresas que implementen el teletrabajo en el oriente?

Sí _____ No _____

Si su respuesta es si

Mencione por favor el nombre de la o las empresas _____

11. ¿Cree usted que los teletrabajadores son más productivos, en comparación a un trabajo tradicional?

Sí _____ No _____

12. De las siguientes opciones, elija aquellas que permiten una mejora en la productividad del teletrabajador, en comparación a un trabajador tradicional.

- Flexibilidad para decidir cuándo, dónde y cómo teletrabajar.
- Movilidad.
- Mayor productividad, asociada al sentido de libertad en la realización de las actividades y por la oportunidad de poder elegir qué hacer y en qué proyectos participar.
- Menor desplazamiento para trabajar, lo que se traduce en ahorro en gastos de transporte; menos molestias y estrés.
- Capacidad de elección del entorno de trabajo.
- Capacidad de decidir el horario laboral y las pautas de trabajo.

Muchas gracias por contestar las preguntas de esta encuesta.