

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS CLAVE

Antes de implementar modelos de teletrabajo en las organizaciones es necesario conocer los conceptos clave al respecto: qué es, cuáles son sus características, qué modalidades existen, qué beneficios trae y qué obstáculos se deben vencer antes de avanzar en su adopción.

DEFINICIÓN DEL TELETRABAJO

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 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 la 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 de 2008)

LO QUE NO ES TELETRABAJO



NO ES
una profesión



NO ES
un call center



NO ES
manufactura en casa



NO ES
servicio a domicilio

CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO

Más allá de la definición, el teletrabajo se entiende a partir de sus características:

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.

MODALIDADES DEL TELETRABAJO

En Colombia, la Ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador.



TELETRABAJO AUTÓNOMO
Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.



TELETRABAJO SUPLEMENTARIO
Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

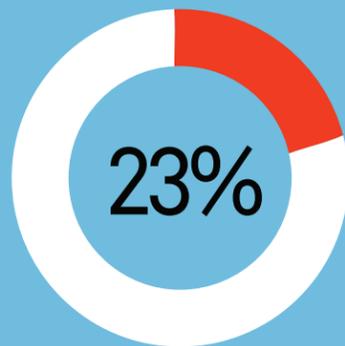


TELETRABAJO MÓVIL
Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

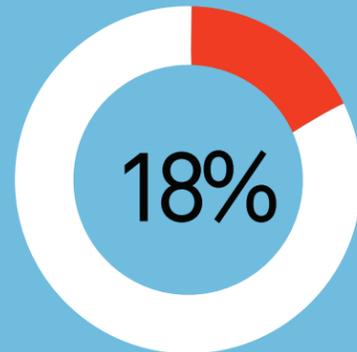
Las modalidades de trabajo flexibles y a distancia han propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento en la calidad de vida de los trabajadores.

ANTES	AHORA
 <p>Horarios rígidos (8am - 5pm)</p>	 <p>Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados</p>
 <p>Trabajo únicamente en la sede de la organización</p>	 <p>Trabajo desde cualquier lugar</p>
 <p>Uso de computadores únicamente en la oficina</p>	 <p>Dispositivos propios (BYOD)</p>
 <p>Sistemas de monitoreo y control físicos</p>	 <p>Evaluación por resultados</p>
 <p>Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos</p>	 <p>Reuniones virtuales con participantes ilimitados</p>

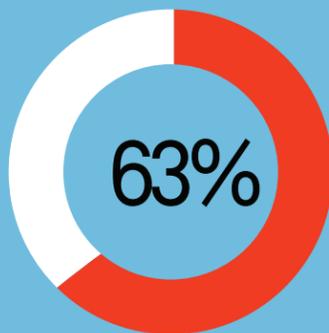
BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN



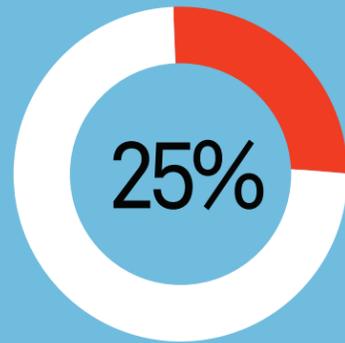
 Aumento de la productividad



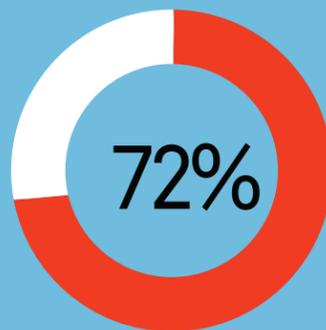
 Reducción de costos en la planta física



 Reducción del ausentismo



 Reducción de retiro voluntario de empleados



 Preferencia de un empleo con trabajo móvil sobre otro

Fuente: Cisco, 2011

Las ventajas y beneficios derivados de la implementación de un modelo de teletrabajo en las organizaciones pueden entenderse desde distintos ámbitos:

PARA EL NEGOCIO:

- › Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio.
- › 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.
- › Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.

PARA LAS OPERACIONES:

- › Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- › Procesos descentralizados pero interconectados.

PARA EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:

- › Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.
- › Mayor índice de retención del personal capacitado.
- › Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

PARA EL ÁREA DE TECNOLOGÍA:

- › Reducción del costo en adquisición de hardware y software.
- › Política "Bring Your Own Device -BYOD-" que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización.
- › Control total sobre los escritorios virtuales y el flujo de la información.
- › Reducción del esfuerzo en mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía.

PARA LOS PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

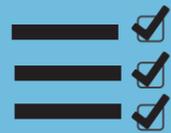
- › Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa.
- › Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia.
- › Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.
- › Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.

BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES

Los colaboradores de las organizaciones reciben la posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina como una oportunidad para mejorar su calidad de vida y aumentar su rendimiento. Entre los beneficios específicos para ellos se encuentran:

- › Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
- › Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.
- › Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.
- › Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.
- › Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas.
- › Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.
- › Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.

RETOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN



CONTROL

Es posible hacer seguimiento a los colaboradores por cumplimiento de tareas y no de horarios.



PRODUCTIVIDAD

Un trabajador concentrado en el logro de metas definidas y disfrutando de mayor balance entre su vida laboral y personal es más productivo.



COSTOS

Realizar inversiones iniciales en tecnología que retornen en el mediano plazo como reducciones en costos fijos.



CULTURA ORGANIZACIONAL

Se requiere gestionar el cambio de mentalidad de supervisores y colaboradores hacia una cultura más flexible, basada en la confianza, la orientación a resultados y el uso de la tecnología, que hacen más competitiva a la organización en el mercado actual.



POLÍTICAS

La legislación colombiana ya reguló el teletrabajo. Ajustar las políticas corporativas requiere una revisión en materia de horarios y cumplimiento.



TECNOLÓGICO

Las necesidades tecnológicas dependen de la proyección de cada organización, y aunque se requieren algunas inversiones y cambios en plataformas, estas se revierten en productividad y optimización de los recursos tecnológicos de las organizaciones.

GESTIÓN DEL CAMBIO



SOLUCIONES TECNOLÓGICAS



LEGISLACIÓN

REQUERIMIENTOS PARA EL TELETRABAJO

¿Qué debe tener en cuenta una organización al momento de adoptar teletrabajo?



ORGANIZACIONALES

Gestión del cambio organizacional,
compromiso y sensibilización



TECNOLÓGICOS

Definición de la infraestructura
y plataformas tecnológicas
que soportarán el teletrabajo.



JURÍDICOS

Atención a la legislación
vigente en materia jurídica,
de riesgos laborales y
de relaciones con los sindicatos.