

TELETRABAJO DESDE LA PERCEPCIÓN DEL TELETRABAJADOR

ADRIANA PATRICIA BOLÍVAR TRONCOSO
ADOLFO ENRIQUE CABRERA FIGUEROA
MÓNICA ESPERANZA REAL FERNÁNDEZ

UNIVERSIDAD PILÓTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ D.C. 2015 – 1

TELETRABAJO DESDE LA PERCEPCIÓN DEL TELETRABAJADOR

ADRIANA PATRICIA BOLÍVAR TRONCOSO
ADOLFO ENRIQUE CABRERA FIGUEROA
MÓNICA ESPERANZA REAL FERNÁNDEZ

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gestión Humana en
las Organizaciones

Asesor: CLAUDIA GARCÍA
Psicóloga

UNIVERSIDAD PILÓTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ D.C. 2015 – 1

DEDICATORIA

A nuestros padres, hermanos y demás familiares por el apoyo brindado durante todo este tiempo en que nos encontramos alimentando nuestro futuro profesional.

AGRADECIMIENTO

Al cuerpo docente y a nuestros compañeros de especialización por compartir sus experiencias y conocimientos.

Tabla de Contenido

Resumen	7
Abstract.....	8
Planteamiento del Problema.....	9
Justificación.....	12
Objetivo.....	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	16
Marco Teórico	17
Antecedentes históricos: las TIC como condición del teletrabajo.....	17
A nivel Internacional.....	19
América Latina y el Caribe	20
En Colombia.....	21
Ventajas y Desventajas del Teletrabajo	22
Características del Teletrabajo.....	24
Clasificación del Teletrabajo	25
Definición del Teletrabajador	26
Perfil del Teletrabajador	27
Bienestar Psicosocial del Teletrabajador	28
Teletrabajo como parte del proceso empresarial interno.....	29
Metodología	34
Tipo de investigación	34
Procedimiento	36
Fase I: Delimitación del tema y Construcción del Estado del Arte	37
Fase II: Trabajo de campo	37
Fase III: Procesamiento de los datos	38
Análisis de Resultados	38
a. Objetivo 1: Identificar cómo incide el teletrabajo en el ámbito familiar y social del trabajador.	38
b. Objetivo 2: Reconocer las estrategias de control y seguimiento implementadas por la empresa para el cumplimiento de los objetivos laborales del trabajador.	41

c. Objetivo 3: Indagar cómo incide esta modalidad de trabajo en el vínculo del trabajador con la empresa y sus compañeros de trabajo.....	44
d. Objetivo 4: Conocer las estrategias utilizadas por el teletrabajador para gestionar/organizar su tiempo y trabajo.	47
e. Objetivo 5: Indagar acerca de la percepción que tiene el teletrabajador acerca de su calidad de vida laboral y personal.	48
Discusión y Conclusiones	51
Consideraciones Éticas	54
Referencias	57
ANEXOS.....	62

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Sujetos	35
Tabla 2 Entrevista Semiestructurada y Objetivos Específicos	36
Tabla 3 Objetivo 1: Ámbito Familiar	105
Tabla 4 Objetivo 1: Ámbito Social.	106
Tabla 5 Objetivo 2: Cumplimiento de Objetivos.	107
Tabla 6 Objetivo 3: Vínculo con la Empresa y Compañeros.....	108
Tabla 7 Objetivo 4: Gestión y Organización de Tiempo y Trabajo.	109
Tabla 8 Objetivo 5: Percepción de Calidad de Vida Personal y Laboral.	110

Resumen

El Teletrabajo se ha convertido en tema de interés en el País; es así como el Gobierno Nacional, a través de la página web del Ministerio de Trabajo, mantiene en constante actualización para informar a los interesados sobre las leyes y decretos que regulan dicha modalidad de empleo. Considerando lo anterior, se desconoce cuál es la percepción que llegan a tener los teletrabajadores frente a dicha modalidad de empleo. Esta investigación de tipo descriptiva se realizó con el fin de descubrir aspectos de la realidad del teletrabajador y producir nuevos conocimientos frente al Teletrabajo. Se trabajó a través de Estudio de Caso con 3 sujetos. Los datos obtenidos fueron analizados a través de una matriz construida a partir de los objetivos específicos de la investigación, con el fin de cumplir con los mismos, para finalmente establecer los resultados obtenidos sobre la percepción de los teletrabajadores frente a esta modalidad de empleo.

Palabras Clave: Teletrabajo, percepción, Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC).

Abstract

Teleworking has become a topic of interest in the country; this is how the national government, through the website of the Ministry of Labour, keeps constantly updated to inform stakeholders about the laws and decrees governing this type of employment. Considering the above, it is unknown what the perception that grow to teleworkers against this form of employment. This descriptive research was conducted in order to discover aspects of reality teleworker and produce new knowledge against the Telework. We worked through Case Study 3 subjects. The data obtained were analyzed through a built from the specific objectives of the research, in order to meet the same matrix to finally establish the results on the perception of teleworkers against this form of employment.

Keywords: Telecommuting, perception, Information Technology and Communications (ICT).

Planteamiento del Problema

En la actualidad, el Teletrabajo se ha convertido en un fenómeno a nivel mundial, acogido exitosamente por las personas de ésta nueva era, bajo un formato de empleo desde sus hogares o simplemente desde cualquier lugar con acceso al WiFi, y que de la mano con el avance de la tecnología pueden llegar a facilitar los ritmos de vida de quienes optan por esta modalidad de empleo, como la circulación del sistema vehicular de la ciudad en que residen.

Pérez, Martínez, Carnicer y Jiménez (2005) informan que el teletrabajo es una forma de organización del trabajo, que utiliza las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para posibilitar el trabajo a distancia, ya sea en el propio domicilio de los empleados (teletrabajo en casa), en sus desplazamientos laborales (teletrabajo móvil), o en centros especiales diseñados para tal efecto (telecentros u oficinas satélite). Aunque las principales barreras para la adopción del teletrabajo siguen siendo actualmente de carácter organizativo y de recursos humanos (Bailey y Kurland, 2002 citados en Pérez y cols. 2005), los recientes avances en las TIC pueden facilitar el desarrollo del teletrabajo como estructura organizativa del trabajo.

Aunque es clara la relación existente entre la evolución del Teletrabajo y los avances de las TIC, las TIC pueden llegar a imponerse como un obstáculo, ya que en ocasiones no cubren la totalidad del territorio nacional; sin embargo, el Gobierno Nacional se ha propuesto promover el uso e implementación del teletrabajo mediante de su portal web.

Algunos trabajos realizados sobre la adopción del teletrabajo, han estudiado los factores organizativos y las características de las empresas que explican su adopción (Daniels et al., 2001; Illegems et al., 2001; Pérez et al., 2003 citados en Pérez y cols. 2005), *“no existen estudios empíricos que se*

hayan centrado en el análisis de relación entre el teletrabajo y el uso de las TIC". Sin embargo, se debe considerar que el uso e implementación de las nuevas tecnologías hacen parte importante del desarrollo y adopción de dicha modalidad de empleo. Además, es importante conocer en qué medida las TIC puedan llegar a convertirse en limitante para este tipo de empleo, ya que en algunas circunstancias, no en todo el territorio nacional se cuenta con acceso a las TIC; razón por la cual, se resulta de interés la promoción de políticas tecnológicas, como las implementadas actualmente por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. "La disponibilidad de las TIC y de los efectos que se derivan de su utilización, puede constituir además un elemento útil de análisis en la viabilidad de la adopción de programas de teletrabajo" (Pérez y cols. 2005).

Para Barona (2013) la evolución del Teletrabajo, en la actualidad se ha visto de la siguiente manera:

- a. En el 2009 casi 880 millones de empleados operaban como teletrabajadores móviles en todo el mundo. Esta cifra equivale al 27,3% de la fuerza de trabajo a nivel mundial.
- b. En Europa, Finlandia es el país que lidera el teletrabajo; 16.8% de su fuerza laboral son teletrabajadores.
- c. En Estados Unidos, 17 millones de personas trabajan bajo esta modalidad. En los últimos años, ha tenido un 39% de crecimiento del teletrabajo.
- d. En Latinoamérica también se siente su impacto. Por ejemplo: Argentina cuenta con 1,6 millones de teletrabajadores con un aumento del 20 % anual.
- e. En Colombia, la Universidad Católica del Norte cuenta con 1.200 teletrabajadores.

Desde sus inicios, el teletrabajo experimentó una serie de cambios con los cuales se comenzaron a establecer las condiciones necesarias para su

implementación como modalidad de trabajo; en particular, niveles adecuados de presencia de las TIC. Sólo cuando se alcanzó la masa crítica fue que el teletrabajo despegó y se difundió de manera sustancial (Barona, 2013).

Cabe destacar que, son pocos los estudios sobre la percepción del teletrabajador frente a ésta opción de empleo en el País; por lo tanto, con esta investigación se pretende tener un acercamiento a la misma frente a esta modalidad laboral. Por ello, a través de un estudio de caso se formula la siguiente pregunta que orientará el desarrollo de la presente: **¿Cuál es la percepción que tienen tres teletrabajadores en la ciudad de Bogotá frente a esta opción de empleo?**

Justificación

La globalización, como consecuencia de la evolución constante a la que se enfrentan las organizaciones a causa de los sistemas capitalistas y la revolución informática, ha traído consigo nuevas tendencias para el desarrollo organizacional y la actualización de sus procesos.

Según Cuesta (1998), el mundo, hoy en día, evoluciona a pasos agigantados y por ello se han producido cambios de todo tipo. Desde el punto de vista empresarial, uno de los principales cambios que afecta directamente a la línea de flotación de las empresas es la realidad del desequilibrio entre la oferta y la demanda y la maduración de los mercados, situación que cuestiona la posibilidad de establecer los precios en la forma tradicional ya que los clientes, en estos momentos, tienen muy claro lo que desean, cómo lo desean, dónde lo desean, en qué condiciones y qué precio están dispuestos a pagar.

La situación anteriormente planteada conduce a tener en cuenta “la optimización de la estructura de costes” como principal necesidad de las empresas que se preocupan por desarrollar estructuras flexibles, adaptables a las necesidades de cada momento que vive el entorno; esto es una característica principal de las corporaciones virtuales. Organizaciones en las cuales el actor principal de cambio son las nuevas tecnologías de la información, una mezcla de la informática y la telecomunicación.

De otra parte, la evolución del internet y el e-learning como aspecto cultural y su repercusión en la educación y en la humanidad, también ha revolucionado el mundo. Hoy cuando se celebran 45 años de existencia de la internet, la información ha incrementado enormemente, y los soportes y formatos han tenido una transformación haciendo de la información una herramienta que ha pasado del papel a medios electrónicos.

Por ende, la necesidad de organizar esa información se ha hecho cada vez más indispensable, puesto a que ha alcanzado más de 2.4 billones de usuarios en el mundo. Desde 1969, año en que se realizó la primera conexión, han surgido cambios en la humanidad pasando desde el correo electrónico a redes sociales, desempeñando una función primordial en la era actual, debido a que se convierten en la herramienta principal para ejecutar las labores en las empresas y organizaciones actuales, adaptando a las personas a estos nuevos modelos organizacionales de comunicación y trabajo que exige el mundo laboral.

Cuesta (1998), argumenta que dentro de todo tipo de organizaciones, las personas que la componen tienen una serie de características comunes como son el hecho de contar con un buen nivel de formación, lo que sin duda las hace tener un criterio propio que les facilita poder tomar decisiones sin la necesidad imperiosa de un jefe y por tanto con una auténtica capacidad de autodirección; aproximándose hacia el componente humano, como parte fundamental de la estructura de una empresa virtual, encontrando que para ellas las fórmulas de integración con la empresa, son los sistemas de dirección y de las modalidades de trabajo que manejan.

Por otra parte, el teletrabajo como ejemplo de la evolución de sistemas, modelos y herramientas de las organizaciones, no es un concepto diferente en su totalidad ya que su antecedente es el trabajo a distancia, muy común en Asia, especialmente en Japón. La evolución del mismo radica en la utilización de la informática como herramienta y del internet como canal de comunicación de las instrucciones y los resultados del trabajo.

Para Ortíz (1996), las bases del teletrabajo están ubicadas en tres subgrupos:

- a. **El lugar:** (refiriéndose a la casa), el centro satélite, el telecentro, en las sedes de los clientes, en telecottages o por medio de un móvil.

- b. **El medio de comunicación:** teléfono. Fax o teleconferencia.
- c. **La fórmula de cuenta ajena** (refiriéndose al tipo de contrato): por obra, contrato temporal, tiempo parcial, horario fijo o variable.

Una vez analizados los temas frente al teletrabajo, su base y alternativas para el desarrollo, se debe tener en cuenta el perfil de las personas quienes podrían desarrollar labores bajo este tipo de modelo laboral y organizacional, ya que *“la primera sorpresa con la que puede encontrarse un director de una experiencia de teletrabajo es constatar que no todos los empleados sirven para teletrabajar y que tampoco todos quieren teletrabajar”*. (Ortíz, 1996, PP 30)

Es necesario entender que, para todo proceso de selección, se deben tener en cuenta no sólo la experiencia y conocimientos que posean los candidatos, sino también una serie de cualidades que los haga aptos para desempeñar la labor por la cual van a ser contratados. Con el teletrabajo es igual, lo único que varía son las cualidades que se deben considerar para el tipo de personal a escoger antes de proceder con una evaluación de las competencias personales; algunas de ellas son: alto grado de responsabilidad y madurez, alta capacidad para organizarse, la capacidad como emprendedores, la capacidad de comunicación, contar con buen ambiente familiar y domicilios adecuados (espacios, potencia eléctrica, calefacción, frío y/o ventilación, iluminación y tranquilidad).

Así, una vez revisadas las cualidades más significativas que debe tener un candidato frente a la opción de teletrabajo, también se debe tener en cuenta la voluntariedad del mismo, ya que ésta es muy importante para que la experiencia sea exitosa; por tanto es necesario la toma de decisiones para adoptar el modelo y desempeñarse adecuadamente en un 50% por la empresa y en otro 50% por el teletrabajador; es decir, ambos involucrados de igual manera. Por esta razón, los expertos han considerado que tal y como pasa frente a un contrato bajo modelos normales de trabajo, se debe ser claro entre

las partes, resaltando *“los pros y los contras previstos, los incentivos y las posibilidades de renunciar a la experiencia, a voluntad de cada una de las partes”* (Ortíz, 1996, PP 30)

De acuerdo a Ortíz (1996), hay personas que consideran como un reconocimiento el hecho de enviarlos a trabajar a casa, pero que también existen aquellas que la opción no sea más que una excusa para que la empresa los desvincule lentamente, en un plazo corto.

De lo anterior se concluye, la existencia de otros factores emocionales que intervienen en el desarrollo de la labor de los trabajadores, por ejemplo el hecho de relacionarse cada día con sus compañeros de trabajo y el reconocimiento a la labor realizada en público, entre otros, que resultan ser de carácter importante para quienes, a pesar de poseer las cualidades anteriormente mencionadas, necesitan de motivadores adicionales para tener un continuo desempeño.

Al ser una modalidad de trabajo novedosa en nuestro contexto y teniendo en cuenta que esta forma de trabajo demanda nuevas exigencias, valores, comportamientos y actitudes de los trabajadores, es importante profundizar en las percepciones que tienen algunos teletrabajadores; ello permitirá comprender, desde la propia experiencia de los trabajadores, las dificultades, limitaciones y retos que ofrece este tipo de trabajo para los trabajadores en un contexto como el nuestro. Es importante tener presente, la diversidad de factores que inciden en un teletrabajador a la hora de desempeñar roles y realizar funciones dentro de una sociedad consumista, que se adapta a tendencias y modas internacionales, muchas veces sin conocer a fondo las mismas y por ello, la finalidad de este estudio de caso es profundizar en el conocimiento de las perspectivas que tienen los trabajadores frente a la modalidad de teletrabajo como opción de empleo.

Objetivo

Objetivo General

Conocer las percepciones del Teletrabajador frente a esta modalidad de empleo, a través de 3 estudios de caso.

Objetivos Específicos

- a. Identificar cómo incide el teletrabajo en el ámbito familiar y social del trabajador.
- b. Reconocer las estrategias de control y seguimiento implementadas por la empresa para el cumplimiento de los objetivos laborales del trabajador.
- c. Indagar cómo incide esta modalidad de trabajo en el vínculo del trabajador con la empresa y sus compañeros de trabajo.
- d. Conocer las estrategias utilizadas por el teletrabajador para Gestionar/organizar su tiempo y trabajo.
- e. Indagar acerca de la percepción que tiene el teletrabajador acerca de su calidad de vida laboral y personal.

Marco Teórico

Antecedentes históricos: las TIC como condición del teletrabajo

Jaramillo y Bustamante (2011) consideran que el Teletrabajo, se ha implementado como una modalidad de empleo, en la cual, las personas laboran principalmente desde su hogar; este concepto a través del tiempo ha sufrido modificaciones, e incluso, se han presentado diferentes características de los lugares donde se pueda implementar, en organizaciones que puedan adaptarse a la evolución de las exigencias laborales. La evolución del término, ha conllevado a concebir el Teletrabajo no sólo como una modalidad laboral, en la cual las personas llevan las actividades y responsabilidades asignadas a su hogar, sino a trabajadores que desempeñen sus funciones desde cualquier estructura física ajena a la organización.

Según el profesor argentino Claudio Altisen (2002), el teletrabajo no es una actividad que solo se despliega desde el hogar, sino que cuenta con muchas posibilidades de obtener otras opciones como las siguientes:

- a. **Teletrabajo desde el Hogar:** Es más adecuado, especialmente para personas con algún tipo de discapacidad, mujeres que desean mantener una familia y estar siempre unida a ella, también en este grupo se encuentra auxiliares administrativos, freelance, consultores. Este a su vez tiene una clasificación.

Teletrabajadores empleados: El hogar como lugar de trabajo que está estipulado en un contrato con el empleado.

Auto empleado o “FreeLance”: Ofrece sus servicios desde su propio hogar, es un empleado que envía sus trabajos por red.

- b. **Teletrabajo en Oficinas Remota:** corresponde al trabajo realizado en lugares distintos al ámbito laboral y al mismo tiempo el hogar familiar.

Por tal motivo, la evolución del concepto ha estado a la par de la evolución tecnológica en el marco de las nuevas tecnologías de la información, las cuales tiene un impacto en el desempeño eficiente de la organización y la forma en que el trabajador desempeña sus funciones, orientadas no en términos de tiempo, espacio o lugar, sino una orientación a resultados y cumplimiento de objetivos clarificados.

Esta modalidad de trabajo ha buscado desde sus inicios incidir en el éxito laboral en niveles colectivos e individuales por los incrementos de la productividad y los alcances a que haya lugar en la proyección empresarial, convirtiéndose en una estrategia que propicia a la organización posibilidades de expansión en el mercado; estrategia desarrollada a partir de herramientas tecnológicas que son claves para lograr la implementación del Teletrabajo.

La individualización de las relaciones laborales, la flexibilidad laboral, los modelos de trabajo variable, entre otras, son características relevantes del actual mercado, en el cual el desarrollo de las actividades se evalúan a partir del cumplimiento de los objetivos propuestos (Castells, 1999), transformando la creencia, tanto de la empresa y del trabajador, de evaluar el desempeño del mismo a través de una presentación física y un cumplimiento de horarios dentro de una infraestructura empresarial; éste concepto generó un cambio cultural en las creencias individuales y colectivas sobre las formas existentes de trabajo.

En relación a lo planteado, la transformación general de la cultura del trabajo, se convertía en un objetivo primordial de las organizaciones para incluirse o estar a la par de la competitividad en el mercado; esta transformación hacía un mayor énfasis en la eficiencia y la productividad, a diferencia de un paradigma transaccional en el cual se concebía la organización y su funcionalidad con estrategias lineales y estandarizadas, la evolución del presente siglo exigía a las empresas incluirse en una cultura de creatividad, generación de nuevas ideas, nuevos planteamientos e implementación de

estrategias que acogidas y relacionadas con su negocio puedan conllevar a una transformación y evolución empresarial para posicionarse en el mercado e ir creciendo a la par de las estrategias planteadas. Este tipo de organización está estrechamente relacionado con la transformación en que está hoy en día ligada a la globalización económica y la consiguiente demanda de formas más flexibles de la organización laboral como un todo (Castells, 1999).

Lo anterior, vincula la competencia global y la ampliación de las expectativas de los clientes hacia un desarrollo más rápido de nuevos productos y servicios, para mantenerse a la vanguardia de la competencia del mercado, que requiere una mayor combinación de flexibilidad e innovación. Ésta competitividad conlleva, a la generación de planes estratégicos organizacionales que generen ventajas para el crecimiento y generación de un valor diferenciador en el desarrollo del trabajo para la optimización de recursos, tiempo y capital intelectual.

La poca flexibilidad y la falta de atención en el capital humano presentado en el pasado, implicaba una alta dificultad para el desarrollo organizacional, fue entonces cuando comenzó a considerarse la implicación que tienen las personas en materia de conocimiento y habilidades para el desarrollo empresarial, enfocados desde lo micro (individuo) a lo macro (la empresa en su totalidad) visibilizando la importancia que el capital humano puede tener en materia de competitividad en el sector económico (Ruíz, Jaraba y Romero. 2005).

A continuación, se realiza una comparación de la evolución de ésta modalidad de trabajo a nivel internacional, de América Latina y Colombia.

A nivel Internacional

Según Barona (2013), “el nacimiento del teletrabajo se remonta a los años sesenta y setenta en los Estados Unidos, cuando con el devenir de los

acontecimientos tecnológicos se incorporan en el derecho laboral nuevas figuras. La doctrina señala que en el año 1973, Jack Nilles presidente de una firma consultora norteamericana, utilizó el término “telecommuting”, para referirse a la sustitución de los desplazamientos al trabajo en razón de las telecomunicaciones”, utilizando la expresión teletrabajo como llevar el “trabajo al trabajador en vez del trabajador al trabajo” (Pérez y Xalambri, 2000 citados en Barona, 2013 PP.2) y en esta década surge como una opción de generación de empleo con gran flexibilidad laboral. En los años ochenta se constituyen como un instrumento de inserción laboral de sujetos marginados de la fuerza de trabajo, como discapacitados y madres cabeza de familia; y a partir de los años noventa nace como un mecanismo de descentralización empresarial, que no sólo ha permitido el desarrollo transfronterizo de algunas compañías, sino que ha sido la solución a algunas crisis empresariales. (Rich, 2001 citado en Barona, 2013, PP.2)

América Latina y el Caribe

Para Di Martino (2004), el potencial del teletrabajo en cuanto a seguir desarrollándose y convertirse en un fenómeno económico y social clave en América Latina y el Caribe, depende de una serie de factores como la posición geográfica, la capacidad lingüística y la mano de obra educada, las cuales pueden variar sólo con base en una perspectiva de mediano o largo plazo. Considerando lo antes dicho, se debe tener presente la llegada de las nuevas tecnologías y el papel que cumplen dentro de dicha modalidad de trabajo.

El panorama que se visualiza con respecto al desarrollo de las TIC en la región de Latinoamérica y el Caribe es lento; aun así, la introducción de las TIC tiene un ritmo rápido que se acelera crecientemente. Dentro de la región, la situación de los diferentes países en este sentido varía considerablemente. Es probable que el destino final del teletrabajo en la región dependa de su éxito o fracaso en países clave altamente poblados y de avanzada en materia de TIC, particularmente Brasil. Sin embargo, los países menos poblados, en particular

en el Caribe, que ya cuentan con tasas de penetración más altas, podrían desempeñar un papel importante de anticipación y abrir el camino a un desarrollo a gran escala del teletrabajo en la región. (Di Martino (2004)

En Colombia

Con el objetivo de aprovechar el avance tecnológico del país derivado de la apropiación de las -TIC por parte de las entidades del sector público y privado, el teletrabajo busca aportar a los procesos de innovación organizacional, aumento de la productividad, calidad de vida de los trabajadores, protección del medio ambiente, mejoramiento de la movilidad en las ciudades y la generación de procesos de calidad frente a los compromisos con el mercado internacional de bienes y servicios:

El gobierno nacional, en cabeza de los Ministerios de TIC y del Trabajo, junto con la Función Pública, y en alianza con entidades del sector privado, está generando un entorno favorable para impulsar el teletrabajo en Colombia. La promoción de la implementación del Teletrabajo en Colombia requiere de una planificación que oriente las acciones hacia el logro de los objetivos que se proponen, garantice los recursos necesarios y mitigue los riesgos posibles para la organización y las partes interesadas. (Libro Blanco el ABC del Trabajo en Colombia, PP3)

El auge de las telecomunicaciones en los países desarrollados ha ocasionado el florecimiento del teletrabajo y cada día se recurre más a la posibilidad de emplear trabajadores localizados en ubicaciones remotas, lo que permite la reducción de costos operativos como el arrendamiento o compra de inmuebles, compra de mobiliarios, instalación de sistemas de vigilancia, consumo de los servicios públicos, entre muchos otros. De la misma manera, han surgido diversas modalidades del teletrabajo, tales como el trabajo en el domicilio del empleado, el sistema distribuido (comunicación telemática entre los diferentes individuos), centro satélite (la empresa sitúa una determinada fase de su actividad en un lugar distinto de la oficina), teletrabajo móvil (el

teletrabajador se le denomina nómada o “argonauta” y desarrolla su trabajo sin una colocación precisa), teletrabajo transnacional o “offshore” (el empleado se ubica fuera del país en que se encuentre la sociedad matriz), el telependularismo (se desarrolla una parte del trabajo dentro de la empresa y la otra parte fuera de sus oficinas), el teletrabajador online (esta modalidad utiliza un videoterminal inserto en una red que permite el diálogo interactivo entre el computador central y los terminales externos), entre otras.

Ventajas y Desventajas del Teletrabajo

La Evolución Social hace referencia al cambio que de una sociedad a otra más complicada, y de acuerdo a los estudiosos como Darwin, Spencer y Morgan “*no solo el ser como individuo evoluciona, sino todos como parte de una sociedad*”. Los seres humanos estamos enfrentándonos ante un punto de variación histórico y sociológico, ya que va a cambiar el modo en que la sociedad se va a desenvolver económicamente y se enfrentará a retos apasionantes. Para los positivistas, todo cambio trae consigo nuevas experiencias que a su vez viene cargadas de ventajas y desventajas para la aplicación de nuevas modalidades de trabajo (Pérez y Gálvez, 2009).

Dentro de las **ventajas** del teletrabajo se pueden mencionar: el aprendizaje tecnológico como método de supervivencia, el cambio de estructuras jerárquicas y el paso de los mercados de simples lugares de trabajo a ser redes de apoyo, los flujos de trabajo han ido sustituyendo a los flujos de las personas, los procesos de selección buscan la contratación y promoción de personas creativas y que se identifican plenamente con sus tareas (competencias), se crea una proyección internacional en la planificación de las carreras profesionales, cambia el concepto de oficina, se crean espacios de intercambio intelectual (Pérez y Gálvez, 2009).

Gran parte de la literatura existente sobre teletrabajo destaca como principales ventajas de este tipo de organización laboral una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as, un incremento de la flexibilidad y una reducción en los tiempos de desplazamientos (Mann y Holdsworth, 2003; Montreuil and Lippel, 2003; Tremblay, 2002, citados en Pérez y Gálvez, 2009). Además, otros/as autores/as ponen el acento en aspectos como el aumento de la productividad de los/as teletrabajadores/as (Pérez y Gálvez, 2008; DuBrin, 1991; Montreuil y Lippel, 2003, citados en Pérez y Gálvez, 2009), sin olvidar la reducción de costes que supone para la organización en espacio para oficinas, luz, electricidad, calefacción, etc. En este ámbito también hay interesantes estudios como los de Sandi Mann y Lynn Holdsworth (2003), citados en Pérez y Gálvez, (2009) sobre el impacto psicológico del teletrabajo en la salud física y mental, pero muy pocos/as han analizado las repercusiones que tiene el hecho de trabajar desde casa en la organización de la vida cotidiana y los cambios que se producen en el ámbito doméstico.

Por otro lado, se encuentran **desventajas** como: los constantes cambios que tiene la sociedad y cómo afecta la conclusión de labores, la desaparición del estado de bienestar que favorecía a los trabajadores, la creación de lazos menos estrechos entre las empresas y los trabajadores que quedan dejados a su suerte, la automatización y la globalización ha llevado a que las máquinas reemplacen a las personas ante la necesidad de las empresas en reducir costos por todos los medios, etc. (Pérez y Gálvez, 2009)

Por otra parte, la autogestión del tiempo, es una de las variables más importantes que influyen en la decisión de teletrabajar por parte de los/as empleados/as y directivos/as, corroborando lo que ya otros estudios empíricos han señalado. Pero, en este sentido, Jean-Luc Metzger y Olivier Cleach (2004, citados en Pérez y Gálvez, 2009) también encuentran que los/as teletrabajadores/as en casa alargan su jornada laboral entre un 10 y un 20% del

tiempo total de trabajo. Lo anterior señala que, las personas llegan a tener o sentir algo de culpabilidad por encontrarse en sus hogares y evitar o ahorrarse los tiempos de traslado hasta sus lugares de trabajo, por lo que, pueden llegar a sentir culpabilidad lo cual les hace trabajar más de las 8 horas diarias, reconociéndolo como el hecho de trabajar más tiempo para compensarlo.

Características del Teletrabajo

El teletrabajo en cierta medida es adaptarse a un estilo de vida diferente al de antes, que implica toda relación laboral de una oficina para adaptarse a una computadora. Durante el desarrollo de la “**Sexta Asamblea Europea de Teletrabajo y Nuevas Modalidades de Teletrabajo**” Kevyn y Kelly (2004, citados en Lares y cols., 2014), señalan que:

Es probable que la novedad del teletrabajo, más allá de trabajar a distancia, lo que supone es una forma de hacer las cosas de la mejor manera, queriendo ser productivo y teniendo en cuenta los resultados obtenidos, la principal característica del teletrabajo es el uso de la computadora, un modem, y un cable telefónico.

De acuerdo a esto podemos decir que es importante señalar unas características puntuales sobre el teletrabajo:

- a. **Para el trabajador:** es una respuesta a la necesidad de manejar de manera equivalente el rol profesional y familiar, pero en especial para las mujeres cabeza de hogar, que son las que tienen el rol de llevar a cabo todas las tareas que se requiere. Sin embargo para este tipo de trabajo se debe tener en cuenta que para ser efectivo debe contar con todas las condiciones, y que no se una el ambiente familiar con lo laboral.
- b. **Para la empresa:** una reducción de costos de producción al evitar inversión en infraestructura, sin que afecte los estándares de productividad. Según Edwards (2005 citado en Lares y cols., 2014) los

empleados tienden a trabajar más por el mismo sueldo y la compañía reduce gastos de espacio físico.

- c. **Para la sociedad:** es una estrategia de desarrollo económico que incluye a comunidades rurales, lo que de alguna manera soluciona los problemas cotidianos como la contaminación del medio ambiente, y el tráfico.

Ya una vez definida las características, es importante resaltar que el aspecto fundamental que posee el teletrabajo, es que se promueven relaciones sin tener contacto con otra persona, las relaciones se establecen no cara a cara, sino a través de una computadora con conexión a internet, que permite de cierta manera establecer relaciones más sinceras, y alejadas de ciertos comportamientos, lo que por otro lado pueden incidir en que en una empresa no haya un clima laboral favorable.

Clasificación del Teletrabajo

Autores como Taladriz y Van Leeuwen (1999), citados en De la Cámara (2000), sugieren que la utilización del término (Teletrabajo) está quedando obsoleto, puesto que se ha entendido como la ejecución de los trabajos fuera de los espacios físicos o lejanos de la estructura organizacional (empresa), es decir, un direccionamiento a distancia; por lo cual, para comprender un poco más este concepto tendremos en cuenta la siguiente clasificación:

- a. **El teletrabajo realizado en casa durante toda la jornada laboral y por cuenta ajena:** Este tipo de trabajo resulta poco favorable, debido a que los trabajadores están aislados de su entorno laboral, por su condición son tratados como trabajadores por prestación de servicios, que son pagados en función de los resultados. Lo cual genera una desvinculación laboral en la toma de decisiones.

- b. **El teletrabajo que se comparte, de manera regular, entre la casa y la oficina.** Dentro de este grupo se encuentran los trabajadores que corresponden a la descripción idealizada de la era de la información, quiere decir que están basadas en la confianza y que tienen autonomía para decidir dónde y cuándo trabajar). Son trabajadores con un alto rango en la empresa que pueden tomar decisiones dentro de ella.

- c. **El teletrabajo móvil:** no se realiza en un lugar determinado, el trabajador se desplaza frecuentemente y trabaja desde el sitio en que se encuentra en cada momento. Este tipo de trabajo es uno de los más vistos, debido a que los trabajadores pueden ejercer su labor por medio de la tecnología.

Definición del Teletrabajador

Según Verdú (2004, citado en Pérez, 2010), se considera teletrabajador a la persona que está sujeta a las computadoras para superar la limitación temporales y espacios del teletrabajo, haciendo más flexible la ubicación del trabajo.

Considerando lo anterior, es importante tener en cuenta que el teletrabajador debe cumplir unas ciertas características, como organización, autodisciplina y habilidades tecnológicas, para asegurar productividad y eficiencia en el trabajo; sin embargo, elegir esta modalidad de empleo tiene sus ventajas y desventajas.

Ventajas:

- a. Flexibilidad de horario
- b. Aprovechamiento del tiempo
- c. Oportunidades de desarrollo personal, educativo y profesional
- d. Autonomía

- e. Reducción de gastos

Desventajas:

- a. Cambio del tipo de socialización
- b. Aislamiento
- c. Dificultad para trabajar en equipo
- d. Dificultad para separar lo laboral de lo familiar

Perfil del Teletrabajador

La gran mayoría de las personas tienen las capacidades para ejercer esta modalidad de trabajo, ya que para ellos refleja la posibilidad de combinar las actividades hogareñas con las tareas y responsabilidades laborales; por lo tanto, se hace necesario construir un perfil donde se relacione ambientes laborales juntos con entornos sociales.

Según Figuera y Pietrantonio (1997, PP 44), *“el perfil general de la teletrabajadores a nivel mundial es caracterizado por:*

- a. Jóvenes con conocimiento en sistemas*
- b. Personal femenino para labores administrativas, en rango de edad entre los 30 y 40 años*
- c. Personas discapacitadas”*

Investigaciones realizadas en Estados Unidos y Canadá (Finquelievich, 1999, Pág. 5) *“sugieren que el teletrabajo refuerza la división de género en el hogar porque las teletrabajadoras realizan más trabajo doméstico, incluyendo más horas al cuidado de sus hijos y de la familia en general”*

Es indudable que la persona que esté en este tipo de trabajo debe ser una persona responsable, independiente, ser capaz de superar obstáculos, sin tener

una supervisión de alguien superior, debe ser organizado , con planificación y autodisciplina, pero sin duda alguna debe contar con gran sentido de iniciativa, para que de esta manera logre un buen rendimiento en esta modalidad.

Bienestar Psicosocial del Teletrabajador

Las relaciones de trabajo hoy en día tienen una importancia fundamental en la conformación de las sociedades y en los procesos morales, psicológicos y materiales con que la persona se inserta en ellas. “Los cambios económicos y sociales asociados con las prácticas de trabajo flexible desafían los fundamentos de muchas creencias y valores del siglo XX. La sustitución a gran escala del transporte físico por el de datos puede cambiar radicalmente nuestra forma de vida cotidiana” (Johnston, 1994, citado en Baigorri, 1995).

Estamos frente a una posibilidad de que se produzca un gran cambio social, lo que supone pensar que el hombre es igual al lugar de trabajo y por ello estudios recientes como el de “Teletrabajo y la Mejora de la Movilidad en las Ciudades” (Verano, Suárez, Sosa, 2014) asegura que factores como la gran masa en las ciudades, la imposibilidad de cambiar de vivienda cuando se cambia de trabajo, la frecuencia y reducción de los viajes casa – trabajo son motivos que incentivan a la implementación por parte de las organizaciones y a la búsqueda por parte de los individuos de nuevas modalidades de empleo, por lo cual la adopción del teletrabajo puede resultar de gran atracción.

Un reciente informe de la Oficina Internacional del trabajo dice que los trabajadores a domicilio hacen parte de una categoría vulnerable debido a su insuficiente protección jurídica, a su aislamiento y a su escaso poder de negociación. Las condiciones de retribución son pobres y las horas de trabajo son excesivamente altas lo cual genera poca seguridad en la calidad del empleo y conlleva al irrespeto de las obligaciones contractuales; incluso aseguran que las mujeres son quienes participan y participarán de esta

modalidad de empleo debido a que sus altas responsabilidades familiares o a su falta de calificación, que las obliga a no tener en cuenta la elección de un empleo normal.

En conclusión, *“las repercusiones más importantes de la introducción generalizada del teletrabajo pueden ser beneficiosas, aunque si se gestionan inadecuadamente, los cambios radicales en las empresas y los hábitos laborales serán socialmente disgregadores”* (Ortíz, 1996, PP 28).

Teletrabajo como parte del proceso empresarial interno

Existen fuertes creencias por parte de los trabajadores que actualmente aplican la modalidad de trabajo presencial, en relación a las tareas, responsabilidades y tiempos que maneja un teletrabajador; creencias mal enfocadas pueden considerarse mitos o sombras que entorpecen los procesos de la gestión empresarial. Para organizaciones que buscan implementar el teletrabajo como una modalidad de empleo que genere beneficios y productividad, se debe estandarizar un proceso de tal manera que ligado con la planeación estratégica de la empresa tenga un objetivo específico y de su efectiva implementación y comunicación con el capital humano logre cumplir tareas y actividades planteadas (Ureña y Delgado, 2010)

La transformación en la perspectiva del teletrabajo no se enfoca únicamente en la alta gerencia o directivos en una organización, es una transformación global, refiriéndose a todas las personas que componen los procesos y estructura de la compañía. Al presentarse esta modalidad se rompen paradigmas establecidos durante la historia, lo cual permite que los trabajadores observen y experimenten las ventajas y beneficios que se pueden lograr a partir de una modalidad de empleo diferente a lo acostumbrado, así mismo desarrollando competencias claves para estar a la vanguardia de las exigencias del mercado y de la gestión de actividades.

Aunque se evidencia, de acuerdo a lo investigado teóricamente, que la modalidad de empleo Teletrabajo no es una modalidad nueva, para los trabajadores y empresarios en Colombia es aún poco explorado debido a una reducida información y gestión en el desarrollo de este tipo de procesos, evidenciando poco interés de los empresarios en contratar personal bajo directrices específicas.

Contar con efectivas estrategias de comunicación es vital para propiciar una cultura de apoyo, colaboración y compromiso por parte de todos los miembros que constituyen una organización; es indispensable que exista una relación de confianza entre jefes-teletrabajadores-trabajadores presenciales, debido a que en gran medida la forma en que se lidera un proceso, el compromiso por parte de los implicados y la confianza en las capacidades del otro, propician fluidez en el desarrollo de los procesos y obtención de resultados.

En una investigación descriptiva realizada sobre el Teletrabajo en el Instituto ICE por Ureña y Delgado (2010), se obtienen resultados interesantes en relación a las creencias y mitos que existen de esta modalidad de empleo; creencias que han afectado el desarrollo de esta estrategia en las organizaciones y pueden ser consideradas a nivel general respecto a las percepciones de los trabajadores.

De acuerdo a los autores Ureña y Delgado (2010), se plantean estrategias para transformar la visión sobre el Teletrabajo y con ello, lograr una integración de los procesos resaltando algunos aspectos fundamentales que propician la mejora de esta modalidad de empleo (Ureña y Delgado, 2010. Pág. 8-10):

- a. Identificación de cargos que se ajusten a esta modalidad así como de los perfiles de las personas que se ajustan a esta transformación organizacional.
- b. Generación de seminarios y talleres en la empresa en donde se intercambien las experiencias de los teletrabajadores de la misma organización para profundizar y minimizar las sobras del teletrabajo.
- c. Facilitar a los teletrabajadores de la conectividad de alta velocidad (TIC) para que no tengan restricciones al desempeñar sus labores y contar con comunicaciones constantes para eliminar las barreras con jefe y compañeros de trabajo.
- d. Comunicación promoviendo actividades y responsabilidades que impliquen la constante comunicación entre jefes y compañeros de trabajo, lo cual facilitará la gestión de los procesos y generará ambientes de integración y colaboración entre los miembros implicados en las labores propuestas.
- e. Generación y desarrollo de actividades que promuevan una cultura de sentido de pertenencia con la organización y con el grupo. En cuanto a la flexibilidad laboral se deben implementar mecanismos de control que permitan asegurar los resultados esperados.

A partir de los resultados arrojados por investigaciones relacionadas con el tema podemos analizar la alta relación que debe existir entre los teletrabajadores, la organización (comprendiendo su capital humano e intelectual) y los responsables de las herramientas tecnológicas para el flujo y el funcionamiento de los procesos de comunicación, aplicación y cumplimiento de objetivos organizacionales. Estos 3 pilares deben concentrarse y comprometerse en gran medida en incrementar la productividad de la empresa y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

La organización debe analizar si esta modalidad de empleo se alinea con su plan estratégico y con su razón social, en ánimo de que sea una estrategia que aporte al incremento de la productividad y calidad del servicio o producto ofrecido; no se debe acoplar el Teletrabajo como una cuota para estar a la

vanguardia de lo que se encuentra de moda en las organizaciones, ya que una mala implementación y enfoque de esta modalidad puede conllevar a resultados poco favorables para la empresa incurriendo en gastos que no van a generar ningún beneficio y si, una inversión de recursos importantes.

Muchas organizaciones al pasar el tiempo fueron quedando rezagadas dadas su dificultades para adaptarse a los cambios que surgieron en los contextos donde se encontraban; cambios culturales, comerciales, económicos, las colosales industrializaciones implicaban que los empresarios tuvieran una mayor visión de sus organizaciones, adaptándose a las necesidades de las sociedades si querían establecerse o mantenerse como emporios empresariales (Ruíz, Jaraba y Romero, 2005). El anterior análisis, se relaciona con nuevas modalidades de trabajo en pro del incremento de la productividad de la empresa y en relación a un desarrollo de responsabilidad social, generando beneficios para la sociedad como para la organización es aspectos como: descongestión vial, optimización de tiempos, implementación y desarrollo de nuevas tecnologías.

En la actualidad muchas empresas ocultan o niegan sus actividades de teletrabajo por diversas razones: por cuestiones de estrategia, para aparentar sobre el tamaño real de dichas empresas, para ocultar a la competencia un activo de productividad, por razones de privacidad, de seguridad en los datos e informaciones que manejan, e incluso por razones fiscales.

El Teletrabajador por su parte cuenta con retos superiores a los que pueden considerarse en un trabajador presencial, debido a que el Teletrabajador debe destacarse como parte fundamental del equipo y aunque se entiende que no debe estar siempre en las instalaciones de la empresa debe en ocasiones generar presencia y ser reconocido. Es allí, donde se inicia un análisis de las competencias con las cuales deben contar las personas que

consideren esta modalidad de empleo como un plan de mejoramiento para la calidad de vida, la del negocio y de la sociedad (Ruíz, Jaraba y Romero, 2005).

Las competencias laborales para un puesto de trabajo específico dependen de la organización, contexto social y recursos con los cuales cuenta una empresa en particular. Se ha concebido que esta modalidad laboral no está creada para todo tipo de persona ya que el Teletrabajador, en ánimo de ser reconocido en la empresa y obtener resultados de acuerdo a sus capacidades, debe ser una persona con competencias laborales y personales de comunicación, proactividad, disciplina y asertividad, por nombrar algunas; por lo tanto, el teletrabajador debe entender al igual que un trabajador con modalidad presencial, que son sus aportes e ideas las que contribuyen a mantener y fortalecer una relación laboral (Ruíz, Jaraba y Romero, 2005).

“A diferencia de la economía industrial de los siglos XIX y XX, tan mecanizada y alienante para el trabajador, ésta economía de servicios tiende a poner en primer plano la creatividad, la inspiración, la rapidez de adaptación, la innovación y la iniciativa individual... la óptima explotación de los recursos y de las competencias humanas” (Ortíz, 1996, PP 10). Los estudios realizados y los Teletrabajadores concuerdan en que las tareas laborales se encuentran en un proceso de redefinición, no en términos de fabricación, sino en términos de recogida de información, de solución de problemas, de producción de ideas creativas y de capacidad para responder flexiblemente a situaciones nuevas, o en la manera de interactuar con otros.

El número de teletrabajadores parece ser una cuestión muy importante y según estudios son las grandes empresas las pioneras en su uso e implementación en todos los subsectores de la economía, especialmente el de la banca y el de seguros. Por su parte Barrera (1996, citado en Arjonilla y Medina, 2010) con base en el proyecto del Consorcio Europeo TELDET, señala que hay un alto interés por parte de los responsables de las organizaciones y la

población en general en llevar a la práctica el teletrabajo gracias a que consideran los llevará a proporcionar un elevado potencial frente a la competencia.

En conclusión, tanto la organización como el teletrabajador pueden percibir esta modalidad como un incentivo que evidencia la preocupación de la empresa por los trabajadores, la sociedad y el incremento de la productividad del negocio.

Metodología

Tipo de investigación

La investigación es un proceso utilizado para realizar indagaciones rigurosas sobre diferentes acontecimientos, problemas o temas que afligen a un grupo determinado de personas; su finalidad es hallar respuestas mediante el empleo de procesos que conducen a la obtención de solución de problemas. El presente trabajo de investigación está enfocado a descubrir aspectos de la realidad y producir nuevos conocimientos frente al Teletrabajo; por ello el tipo de investigación a utilizar es la descriptiva.

Partiendo de las opciones metodológicas para adelantar la investigación social y el tipo de intencionalidad y de realidad que el enfoque investigativo pretende abordar, el presente estudio se desarrollará desde el enfoque cualitativo ya que este apunta más a comprender realidades sociales y, de acuerdo al objetivo principal de este trabajo de investigación, indagar sobre las experiencias de las personas desde su cotidianidad, a través del Estudio de Caso como estrategia de indagación de manera profunda e intensiva a los relatos experienciales de los individuos investigado con el fin de comprender sobre las percepciones de los mismos frente a dicha modalidad de empleo.

La investigación cualitativa, se puede definir como el proceso mediante el cual se adquiere, afirma, o amplía el conocimiento de lo social y lo cultural, cuando se hace seguimiento a las actitudes, creencias, respuestas de los investigados. Un aspecto interesante en esta clase de investigación es que puede tener un carácter formativo. (Díaz, 2013).

Muestra

La población referencia para el estudio son *“cerca de 35 mil colombianos están teletrabajando. En el país hay 4 mil 200 empresas con esquemas de teletrabajo; Bogotá cuenta con 23 mil 400 teletrabajadores; Cali y Barranquilla con más de 3 mil, y Medellín con 2 mil 850 teletrabajadores.”* (Ministerio del Trabajo, 2014).

La selección de los participantes para el estudio se llevó a cabo a través de un muestreo por conveniencia (acceso y cercanía de personas que cumplieran las condiciones de teletrabajadores); por lo tanto, no es una muestra que pretenda ser representativa para la población en total; sin embargo al ser un estudio cualitativo, el objetivo es indagar a profundidad las percepciones de un grupo reducido de teletrabajadores; *“una investigación que mediante los procesos cuantitativo, cualitativo o mixto; se analiza profundamente una unidad para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar teoría.”* (Hernández-Sampieri, 2010, PP 136)

Tabla 1 Sujetos

Sujeto	Cargo	Empresa de Vinculación
1.	Docente Investigadora	Universidad Piloto de Colombia
2.	Director Comercial	Punto Red
3.	Gerente de Mercadeo	USATI LTDA

Instrumentos

La herramienta propuesta para la recolección de información, es la aplicación de una entrevista semiestructurada (ver anexo) basada en los objetivos específicos de la investigación sobre la percepción de los teletrabajadores, con la cual se pretende recolectar información sobre experiencias, opiniones y valores personales de los mismos, en tiempos determinados. Con esta se pretende identificar el objeto de estudio que es conocer la percepción de un teletrabajador sobre el desarrollo de su quehacer.

Tabla 2 Entrevista Semiestructurada y Objetivos Específicos

Instrumento	Objetivos Específicos	No. De Ítems
Entrevista Semiestructurada	Identificar cómo incide el teletrabajo en el ámbito familiar y social del trabajador	6
	Reconocer las estrategias de control y seguimiento implementadas por la empresa para el cumplimiento de los objetivos laborales del trabajador.	9
	Indagar cómo incide esta modalidad de trabajo en el vínculo del trabajador con la empresa y sus compañeros de trabajo	6
	Conocer las estrategias utilizadas por el teletrabajador para gestionar/organizar su tiempo y trabajo	6
	Indagar acerca de la percepción que tiene el teletrabajador acerca de su calidad de vida laboral y personal	10

Procedimiento

La investigación se desarrolló en varias fases que se presentan a continuación.

Fase I: Delimitación del tema y Construcción del Estado del Arte

En ésta fase inicial, en donde se expresaron ideas de manera continua, con el propósito de escoger el tema a investigar; en su inicio estuvo mediado por la motivación de los investigadores por estudiar temas de actualidad y que fueran novedosos y de interés para la comunidad tanto educativa, y sociedad en general, de tal manera que los resultados permitieran la comprensión de la percepción de los Teletrabajadores frente a ésta modalidad de empleo.

Para formular y delimitar el problema, se estudió sobre el Teletrabajo en Colombia, lo cual se logró a partir de la revisión de fuentes primarias y secundarias, permitiendo la comprensión sobre dicha modalidad de empleo y de la percepción de las personas que realizan esta labor. Esto permitió reconocer la pertinencia, la importancia, y viabilidad de llevar a cabo este estudio.

Todo este proceso estuvo antecedido y acompañado de la revisión de la literatura y construcción del Estado del Arte, permitiendo conocer los antecedentes, el contexto conceptual y teórico que enmarca la variable percepción, frente al Teletrabajo. Como resultado de ésta fase, se construyó el marco teórico que permitió conceptualizar la variable.

Fase II: Trabajo de campo

Para determinar la percepción de los teletrabajadores frente a ésta modalidad de empleo, se realizó una entrevista semiestructurada durante los meses de febrero y marzo del presente año; la aplicación se realizó bajo la responsabilidad de los investigadores, quienes informaron y aclararon dudas a los participantes sobre la entrevista y el objeto de estudio.

Para la selección de los sujetos, se implementó el Estudio de Caso con 3 participantes. La aplicación de la entrevista se realizó a través de comunicación virtual (vía Skype), el cual permitió la participación de los sujetos; seguido de esto se programaron los días y horas de encuentro para realizar la entrevista. Se procedió a la explicación de la actividad y lo que se buscaba conocer a través de su participación en la investigación. La duración de las entrevista fue de alrededor de 1 hora por cada una.

Fase III: Procesamiento de los datos

Para el análisis de las respuestas se elaboró una matriz de datos, que permitió analizar las respuestas de los sujetos, posteriormente se realizaron los respectivos análisis en base a cada objetivo específico planteado.

Análisis de Resultados

Los resultados obtenidos a partir de la realización de las entrevistas semiestructurada, fueron registrados en una matriz de datos, que permite la ubicación de fragmentos específicos de acuerdo a los objetivos planteados. Este estudio, tiene como objetivo principal conocer las percepciones del Teletrabajador frente a esta modalidad de empleo. Para determinar el alcance de los objetivos planteados, a continuación se analizaran los resultados.

- a. **Objetivo 1:** Identificar cómo incide el teletrabajo en el ámbito familiar y social del trabajador.

Ámbito familiar: En general se encuentra que, para los sujetos (3) no existen inconvenientes en relación a reunir el ámbito familiar con su trabajo debido a que existen espacios específicos para el desarrollo de las actividades. Por otra parte, la autonomía y el manejo del tiempo dos de los grandes atributos que se presentan al ser un teletrabajador; por esta razón, administrar de manera

debida sus espacios promueve la posibilidad de enfocarse en lo que realmente les interesa (familia, amigos, diligencias médicas, asuntos personales, entre otras). Por ejemplo: *“Pues o sea, tienes que aprender a identificar y tienes que aprender a separar lo que es el aspecto familiar y lo que es el aspecto laboral; a ti te están midiendo por objetivos, a ti te están colocando unas métricas y cumples o cumples. Entonces hay que saber administrar el tiempo, como te digo, hay una jornada que tu aprovechas de la hora digamos de descanso – de almuerzo – y ese es un momento para compartir con tu familia y hay un momento que estas terminando ya la jornada de receso hacia las 4 o 5 de la tarde y de 5 pues ya estas directamente allí en tu sitio o lugar de residencia y ya pues aprovechas ya desde las 5 al resto del final del día pues a provechar las actividades con tu familia”* (Sujeto 2)

En relación a lo anterior, plantean de manera clara que para desarrollar un trabajo bajo esta modalidad se presentan algunos factores indispensables, entre ellos, el gusto por el desarrollo de actividades que se encuentren dentro de los intereses de la persona, como la autonomía en el manejo del tiempo: *“el manejo del tiempo entonces eso me permite que yo haga otras labores diferentes a lo que es lo principal que es el software son las clases que doy en la universidad”* (Sujeto3)

Así mismo, se identifica que más que traslapar el ámbito familiar/personal y el ámbito laboral con consecuencias negativas, el teletrabajador se siente beneficiado, percibiendo esta situación como un aspecto que aporta a su calidad de vida, puesto que se encuentra más cercano a su familia apoyándola de manera más directa; puede participar en actividades que como trabajador directo (quien cumple un horario laboral) no podría, pues estaría obligado a pedir unos permisos especiales, vacaciones o tiempo determinado: *“algo muy importante también es que le permite a uno estar en contacto más directo con su familia, pues o sea tiene uno la oportunidad de estar atento de la salida de tus hijos, si tienes, estar atento de la llegada de ellos de su colegio y además*

puedes sacar un espacio que te permite también apoyarles en las actividades que ellos tengan asignadas” (sujeto2)

Indagando sobre las estrategias utilizadas por el teletrabajador para gestionar y organizar su tiempo y su trabajo también pudimos identificar el beneficio que reportan de poder tener la disponibilidad de tomar su jornada de descanso (Almuerzo) en casa para compartir con su familia y desarrollar otras actividades.

Ámbito Social: con respecto al relacionamiento con otros compañeros, los diferentes sujetos evidencian que, aunque no presentan dificultades al mantener contacto con compañeros, y aunque sus actividades laborales directamente necesitan de la gestión con otros (actividades comerciales y/o Investigación), se evidenció que son personas con tendencia a buscar espacios que requieren un trabajo solitario y de concentración para la generación de ideas y la gestión de conocimiento; así mismo, no se sienten excluidos del ambiente laboral, debido a que cuando es necesario hacen parte de los procesos internos del empleador.

Se apoyan entre compañeros que desarrollan actividades relacionadas, quienes pueden aportar en su gestión; su círculo laboral es una red de personas ya sean teletrabajadores como trabajadores de planta o directos, quienes enriquecen en su labor y determinan un espacio laboral diverso: *en la forma que yo trabajo yo tengo digamos todos los días un ambiente de un entorno laboral diferente, porque si yo tengo un usuario al cual tengo que ir a la oficina de él durante un periodo frecuente entonces el ambiente resulta en que esos sitios se convierten en míos y yo me tengo que relacionar con las personas que están ahí, cuando yo me voy con otro usuario de otro ambiente laboral me relaciono con las personas de ese sitio, yo todos los días me relaciono con diferentes personas de ambientes laborales” (Sujeto 3)*

Un aspecto a resaltar en el análisis, es la concordancia entre los sujetos entrevistados sobre su determinación a continuar trabajando bajo una modalidad de teletrabajo, debido a que partir de sus experiencias laborales pasadas como trabajadores de planta o directos, se han ajustado a un estilo de vida independiente, de responsabilidad, autonomía y organización propia de su tiempo y actividades: *“el tema de investigación sobre todo en esta ciudad implica pues un tiempo que es costoso tanto para la empresa como para el trabajador, pero el principal beneficio es eso, es como la autonomía y poder, ¡sí!, como disponer uno del tiempo, por ejemplo ¡eeehh! no se hoy estuve haciendo otras cosas que no tenían que ver con el trabajo pero después repongo ese tiempo, es decir como que hay una autonomía en el manejo del tiempo eso es lo que yo más valoro y pues me trae beneficios, porque el cumplir un horario para mi es difícil. Pues sí, cuando yo empecé mis primeros trabajos fueron cumpliendo horario, ¡eeehhh! en un banco, también en una empresa de manufacturas, también estuve en una empresa de diseño de pruebas psicotécnicas, pues cumpliendo horarios pero en ese entonces pues era más joven, entonces uno está abierto y como no tenía otra experiencia laboral pues uno se adapta a esa situación, ya cuando me metí al ámbito académico empecé como a tener la posibilidad pues como de manejar mi tiempo, porque si en la medida que uno dicta cátedra inicialmente esa era como la labor que yo tenía no, no tenía que estar todo el tiempo en la universidad y hay me fui acostumbrando a ese tipo de trabajo no tener que cumplir un horario”* (Sujeto 1).

- b. **Objetivo 2:** Reconocer las estrategias de control y seguimiento implementadas por la empresa para el cumplimiento de los objetivos laborales del trabajador.

Se evidenció que, para los sujetos es importante tener acuerdos claros desde el inicio de la contratación para el desarrollo de las actividades laborales; entre ellos, los parámetros de seguimiento y control, objetivos y metas específicas a

cumplir, informes o entregables y forma de medición del logro de los objetivos. Consideran que, al contar con parámetros claros, un teletrabajador con experiencia conoce cuales son las necesidades para desarrollo de su trabajo y los posibles inconvenientes que se pueden presentar y al contar con este conocimiento buscan ser lo más concretos posibles con sus superiores con el fin de establecer metas reales de acuerdo a los tiempos y posibilidades.

Así mismo, resaltan la importancia de contar con herramientas básicas para el desarrollo de sus actividades, y específicamente como teletrabajadores concuerdan en las siguientes: computador, internet y actualización constante de la información por parte de la empresa, lo cual incide en sus funciones para el desarrollo de sus labores o posibles inconvenientes del cumplimiento de objetivos; resaltan la tecnología como un avance y herramienta indispensable para que esta modalidad de empleo (Teletrabajo) pueda ser cada día más reconocida por los empresarios y sea aplicable a una vasta diversidad de sectores.

Es a través de las nuevas tecnologías que, se genera un canal de comunicación directo y efectivo de acuerdo a las necesidades de las empresas para establecer un seguimiento y control cuando se vea necesario: *“Si, realmente para mí sí están bien estructurados, hay una metodología en donde todo va enfocado a la última tecnología en donde tu usas paginas interactivas en donde tú puedes ir reportando tu gestión, tu mides y miras el comportamiento de tus indicadores de gestión, recibes la información a tiempo porque pues tienes que estar más conectado con el comportamiento de tus clientes actuales, de tus clientes potenciales, y de tus indicadores y metas”* (Sujeto 2).

De otra parte, indagando sobre las estrategias de controles y seguimiento que implementa la empresa, pudimos identificar que el cumplimiento de los objetivos es una condición fundamental, no negociable,

dentro del quehacer del teletrabajador. Existe un monitoreo constante para establecer si la metodología implementada por el teletrabajador es efectiva frente al cumplimiento de las métricas fijadas para él mismo en unos casos, mientras que en otros se establecen unos entregables con fechas fijas, de las cuales el teletrabajador debe cumplir, siempre resaltando la calidad en los entregables: *“al principio de año se diseña un plan de trabajo, yo diseño el plan de trabajo, se definen como unas metas y se definen como unas entregas ¡sí!; entonces ,por ejemplo yo en este momento estoy diseñando una maestría entonces yo tengo que entregar un informe a mitad de año, y al final de año tengo que entregar ya el documento de maestría, entonces pues a mí me miden es por un lado entregando esas entregas parciales y finales a tiempo, y segundo pues no solamente el cumplimiento en tiempo si no en la calidad, entonces pues que el producto que yo entregue sea que se ajuste como a ciertos parámetros de calidad”* (Sujeto 1).

También se encuentra que, la medición y seguimiento no es contar con un superior solicitando reportes diarios o semanalmente; el teletrabajo permite, en la misma autonomía de la persona, programarse para lograr los acuerdos pactados y dar los resultados que la empresa espera, siendo importante la confianza por parte de la empresa en el teletrabajador, a partir del perfil requerido: persona honesta, responsable y cumplidora de sus compromisos con calidad y efectividad en las actividades encomendadas: *“no es que me estén midiendo todo el tiempo es más nunca mi jefe me está preguntando usted como va ni nada, yo soy totalmente autónoma y al final pues yo le entrego un producto: la publicación; si la publicación es efectiva, en una revista la publican; pues ahí ya hay otros indicadores también, con los cuales me están midiendo; por ejemplo ya no es solamente la universidad si no Colciencias entonces pues hace una clasificación de investigadores y pues hay también se mide pero es un proceso como mucho más pausado, más espaciado que en una empresa donde uno semanalmente tiene que entregar este informe, yo no, cada seis meses ¡sí!”* (Sujeto 1).

Por eso mismo, es importante verificar que la persona al ocupar cargos de teletrabajo cumpla con requisitos como una trayectoria en el área, experiencias y actividades que verifiquen que definitivamente cuenta con las habilidades y competencias requeridas para desarrollar este tipo de actividades: *“¿Cómo mido yo mi labor? con el número de programas vendidos o actualizados, primero con las capacitaciones del que me estén llamando o no a dar, y la otra es como yo siempre estoy entregando informes y los estoy discutiendo con las personas, entonces también yo voy mirando si los juicios que yo estoy arrojando por el análisis de la información están bien o están mal, entonces es como en el número en que las personas me contactan a mi teléfono durante el día no me llaman no me suena extraño y preocupante, para mí no hay una persona interesada o algo está pasando, hay entonces son como indicadores para que yo haga mayor labor publicitaria o contacten a los usuarios antiguos para preguntarles cómo van con el sistema”* (Sujeto 3). Con esto podemos analizar que es 100% una labor autogestionable, automotivadora y autoproductiva porque más allá de un seguimiento directo de la empresa, el teletrabajador es una persona orientada intrínsecamente al cumplimiento de objetivos percibiendo su labor como un logro propio y autónomo.

- c. **Objetivo 3:** Indagar cómo incide esta modalidad de trabajo en el vínculo del trabajador con la empresa y sus compañeros de trabajo.

A partir de las experiencias descritas anteriormente por los sujetos, se evidencia una conexión laboral, ambiental y social por parte del teletrabajador con sus compañeros y organización; intrínsecamente se sienten parte del equipo de trabajo, debido a diferentes estrategias y conexiones que los mismos jefes y líderes de los procesos generan con el fin de crear en los teletrabajadores un sentido de pertenencia y compromiso organizacional. Para el teletrabajador es claro que, aunque continuamente no comparte un espacio específico y directo

con compañeros y jefes, puede acudir a la organización cuando lo requiera, construyendo una red de apoyo con la cual se siente identificado y respaldado.

Los teletrabajadores, perciben su labor como parte importante en el desarrollo de actividades específicas que encaminan de manera individual o colectivamente hacia el logro de unos objetivos, lo cual provee estabilidad laboral, crecimiento personal y profesional al pensar en los beneficios adquiridos: *“Yo creo que es la mezcla de los dos por que el proceso de investigación si es fundamental que tenga cierto grado de interlocución con otros, por que unos con otros pueden intercambiar ideas, enriquecer, que otros como que le permitan o le hagan ver a uno cosas que uno no ha visto de ciertos planteamientos, eso es fundamental pero también el proceso de reflexión de escritura muchas veces no se puede hacer colectivamente ¡no!, en ciertos momentos si es importante el proceso individual es la mezcla de los dos y los dos son esenciales, no se pueden prescindir de ninguno de los dos”* (Sujeto 1).

Es importante resaltar que la planeación de la ejecución de las labores se convierte en el mejor aliado a la hora de tomar decisiones frente al desarrollo del trabajo y con relación a los procesos de otras áreas de la organización; por lo que se sienten altamente vinculado a la empresa pese a no estar en ella de forma presencial.

Los sujetos concuerdan en que, una de las ventajas de ser teletrabajador tanto para la compañía como para él mismo, es que existe por parte del teletrabajador un entendimiento global del entorno al no estar involucrado en la operatividad diaria dentro de la organización, en muchos de los casos desarrollando labores repetitivas y monótonas; por lo tanto, dicha opción de empleo permite el contacto con nuevos ambientes y relaciones con otros, que aportan una percepción del trabajo y del mercado desde fuera de la empresa: *“Pues mira generalmente esta jornada laboral le permite a uno interactuar más fácil como te digo por las herramientas de comunicación con otro tipo de*

directores de otras compañías y eso también te permite pues estar retroalimentándote del mercado, del comportamiento del mercado y pues internamente también con los directores de otras áreas pues te permite también estar siendo más, o sea con una mejor planeación poder retroalimentarte de los procesos que necesitas que ellos te apoyen y te gestionen” (Sujeto 2).

Hasta este punto, el teletrabajador se siente ya muy adaptado e identificado con su modalidad de empleo; por lo tanto, cuando son requeridos presencialmente en la compañía, no se siente afectados por dicha movilidad; en algunos casos, dicha situación se genera para darle a conocer información importante que pueda afectar en el desarrollo de su labor, situación que puede darse de manera esporádica y en la cual pueden aprovechar para mantener un contacto con los compañeros de otras áreas: *“¡Ummm!, no pues no es muy esporádico el tiempo o sea si tengo que ir a la universidad o a asistir a alguna actividad a hacer algún trabajo con otros pues no tengo ningún problema yo voy ¡eee!, Y pues para mí no es problema estar en relación con otros, sin embargo si a veces uno siente que en ciertos espacios laborales el ambiente es pesado por los chismes, uno no es tan así(...) a mí me parece mejor esa independencia, por ejemplo cuando se habla del grupo, del grupo de investigación generalmente es de los procesos en los que estamos. El grupo de investigación son personas pues que tienen que tener cierto nivel de madurez ¡sí! cuando yo digo que sean personas así no quiere decir que yo exija que piensen igual que yo, ¡no!, si no que sean personas maduras que se sienten a conversar y que puedan argumentar, que si se contradice o se cuestiona no se piense que son ataques personales si no que haya un nivel de madurez, y eso pues en la academia se demanda bastante porque para construir y aprender se requiere cierta madurez, pero a veces cuando uno sale de ese proceso de investigación y se meten a otros temas, si de construir con otros compañeros pues a veces uno choca con las personalidades, pues si me ha pasado.” (Sujeto 1).*

- d. **Objetivo 4:** Conocer las estrategias utilizadas por el teletrabajador para gestionar/organizar su tiempo y trabajo.

Los resultados en el análisis de este objetivo, muestran un énfasis en competencias, habilidades y valores específicos con los cuales un teletrabajador debe contar para obtener los resultados esperados y poder trabajar bajo esta modalidad. La responsabilidad, es la cualidad más importante para el teletrabajador, así como lo es el compromiso, la dedicación y la atención necesaria para sacar adelante los objetivos trazados para su cargo.

Es a partir de las cualidades descritas que, la organización y planeación de las actividades fluyen conforme a las necesidades y exigencias del entorno. El Teletrabajo se percibe como una modalidad de empleo que no es aplicable a todo tipo de persona, debido a que no todos cuentan con las competencias y gusto por laborar bajo un control autónomo de su tiempo y procesos a desarrollar, sino que se encuentran orientados a una gestión y control más exterior, con motivaciones extrínsecas. *“Yo creo que si es una cuestión también de manera de ser o sea esto demanda gran disciplina, responsabilidad, y capacidad de auto regularse y creo que no todo el mundo tiene ese perfil”* (Sujeto 1).

Para el teletrabajador es claro, según los relatos, que el administrar su tiempo de manera clara y precisa, le permite involucrarse en otros aspectos de interés para consigo mismo, su familia y/o intereses adicionales. *“generalmente siempre nos dan oportunidad de manejar esta metodología de trabajo y cada compañía tiene un esquema de capacitación y de entrenamiento donde te dan los objetivos, las métricas y te dan la metodología especialmente para poder desempeñar este tipo de rol. Pues es de mayor responsabilidad, es de mayor compromiso porque generalmente tú no tienes en el entorno pues a personas que están solicitándote cosas o requerimientos de procesos de tus actividades que te quitan el tiempo entonces acá hay que... en esta metodología tienes que*

dedicar más y centrar tu atención en sacar adelante esos objetivos que tienes para el día y debes concentrarte mucho más para poder sacar adelante lo que te digo pues las metas que tiene uno del día a día” (Sujeto 2). En relación a lo expresado, se puede concluir que, según el sujeto el Teletrabajo demanda una mayor exigencia consigo mismo, en materia de responsabilidad, autonomía y disciplina para el óptimo desarrollo de las actividades.

Lo anterior indica que, las estrategias específicas para la administración de tareas y de los resultados esperados, se enfocan en establecer prioridades y generar cronogramas de trabajo con entregables reales a plazos cortos; así mismo, dependiendo la labor, por ejemplo temas comerciales, el teletrabajador debe ajustarse a los horarios de trabajo de sus clientes y así mismo coordinar los procesos que va a desarrollar en relación con reuniones, investigaciones y demás. *“Yo personalmente procuro proponerme un horario de trabajo, de hecho, mi labor la forma como la desarrollo depende del horario de la vida de trabajo de las otras personas, si voy hacer una visita es según el horario que se le ajuste al cliente que yo voy a ir a visitar, pero yo si procuro de tener como estos espacios de tiempos, ponerme también un mismo horario de trabajo tratar de comenzar a las 8 terminar sobre las 5”* (Sujeto 3).

- e. **Objetivo 5:** Indagar acerca de la percepción que tiene el teletrabajador acerca de su calidad de vida laboral y personal.

De acuerdo a las respuestas obtenidas a través de la entrevista, se evidenció que para los sujetos el laborar bajo una modalidad de Teletrabajo aporta grandes beneficios personales, académicos y profesionales en diversos aspectos que han mejorado su calidad de vida. Es importante resaltar que, las personas que hacen parte de esta investigación, son profesionales con un alta experiencia (medida en tiempo) laborando tanto en un modalidad de trabajador directo-de planta como de teletrabajador; esto les ha permitido contar con una visión de las ventajas y desventajas que tiene cada una de sus experiencias.

De manera generalizada lo sujetos de investigación expresan los siguientes beneficios de ser Teletrabajador:

- a. Control y autonomía de su tiempo, con lo cual se generan espacios para un mayor acercamiento al desarrollo de actividades de interés personal y mayor relación con su familia. *“Yo creo que si sobretodo sobre la autonomía por ejemplo yo estoy acá sentada bueno estoy trabajando pero puedo sentarme en el sofá estoy trabajando puedo acostarme a leer puedo tomarme un café cuando yo quiera un café rico no el café que sirven en la cafetería jeee!... para mí si aporta este estilo de trabajo mi calidad de vida”* (Sujeto 1).
- b. Administración del tiempo según el propio criterio, siendo un aspecto fundamental la presión de entrega de resultados ejercida por ellos mismos y no por otros.
- c. Mejoras en los estados de salud física y mental, en esto se reúnen aspectos como: hábitos alimenticios, disminución del estrés, salud ocupacional desde su hogar en relación a una mayor comodidad, confianza, tranquilidad y concentración. *“Si, como te decía pues tienes el tiempo para destinarlo a cuidar de tu cuerpo hacer ejercicio, puedes levantarte un poco más temprano pero sabes que estás en tu mismo lugar de residencia entonces no tienes que trasladarte hasta tu oficina, entonces no tienes tiempo o tendrías que madrugar mucho más entonces eso permite que cuides mucho más pues tu vida, o sea administres mejor tu tiempo y hay mejores cuidados pues dicen que la comida en casa es lo más sano entonces tú ya sabes que puedes hacer una dieta más nutritiva y pues tu cuerpo también se siente mucho mejor”* (Sujeto 3).

- d. Ahorros en gastos de traslado, alimentación fuera del hogar, aprovechamiento del tiempo.
- e. traslados de un lugar a otro, ahorro en gastos adicionales, entre otros.

Así mismo, aunque son altamente evidentes los beneficios del Teletrabajo también expresan que existen aspectos que disminuyen al trabajar bajo esta modalidad como: Las relaciones con compañeros de trabajo no son las mismas que podrían desarrollar manteniendo un contacto día a día, con lo cual se genera un mayor vínculo y apego a otros. *“Si, pues o sea hay momentos en que... yo diría que de un 100% un 80% porque de todas maneras también pierdes mucho contacto con tus compañeros de oficina en ese 20% pero pues un 80% es muy favorable”* (Sujeto 2).

Para el trabajador directo trabajar y ser medido por resultados mantiene una constante presión en su diario vivir, ya que existe mayor presencialidad y exposición frente a sus jefes, se cumple un horario, está fácilmente disponible para reuniones inesperadas que puedan surgir para el trabajador.

Podemos concluir a partir de este análisis, que el Teletrabajador percibe grandes beneficios al laborar bajo esta modalidad, beneficios personales como profesionales. Así mismo, es claro para los implicados en esta labor y de acuerdo a la investigación teórica, que esta modalidad puede ser popularizada y aplicada a partir del surgimiento de nuevas tecnologías que facilitan y flexibilizan una comunicación directa, actual y constante con las áreas implicadas para la obtención de resultados.

En Colombia el porcentaje de teletrabajadores es reducido en comparación con lo ya implementado a nivel internacional, sin embargo, es evidente el interés de las empresas colombianas por estar a la vanguardia de

las exigencias del mercado y utilizar las modalidades más prácticas para la obtención de resultados.

Discusión y Conclusiones

El presente estudio tiene como objetivo principal conocer las percepciones que tiene el teletrabajador frente a una modalidad de empleo a distancia de entornos físicos estructurados a lo largo de la historia por medio de lo hoy es llamado teletrabajo; por lo tanto, ésta investigación se realizó a través de un análisis riguroso de las experiencias obtenidas por los sujetos de investigación y a partir de sus descripciones de vida establecer la forma en la que perciben su modalidad de empleo. Mediante el análisis de los resultados se permitió establecer las siguientes conclusiones:

1. Al identificar las respuestas obtenidas mediante la entrevista semiestructurada según los objetivos específicos establecidos, se halló que para los teletrabajadores no existen inconvenientes al momento de ejercer sus labores desde el hogar, siendo ésta la oportunidad de poder compartir más con su familia y contar con la disposición del manejo de su propio tiempo. En gran medida, los teletrabajadores llegan a sentirse

beneficiados al laborar desde sus hogares, contando con la oportunidad de tomar su descanso junto con sus familiares y poder compartir con ellos el desarrollo de otras actividades.

Por otra parte, las personas que laboran bajo ésta modalidad de empleo no tienen inconvenientes al momento de relacionarse con sus compañeros de trabajo, ya que para el desarrollo de algunas de sus actividades laborales deben mantener contacto con ellos. En este sentido, también se pudo observar, que no sólo tienen la oportunidad de poder relacionarse con sus compañeros de trabajo, sino que en algunos casos, llegan a mantener contacto directamente con los clientes, y que esos espacios también se convierten en ambientes laborales; lo anterior permite observar que, los teletrabajadores tienen la capacidad para poder laborar no sólo desde sus hogares, sino también desde cualquier espacio físico a través del uso de las TIC.

2. En cuanto a las mediciones o seguimientos que realizan las organizaciones para las personas que teletrabajan, se pudo observar que, se establecen términos y lineamientos de las metas fijas y objetivos por cumplir, lo más importante para el teletrabajador es el cumplimiento de los compromisos a través del uso de herramientas de comunicación que les permitan un óptimo desarrollo de sus labores, la cual realizan a través del diseño de planes de trabajos, permitiéndoles reportar sus gestiones; además, tienen autonomía para el manejo propio de la distribución ya no solo del tiempo, sino de la realización de las actividades de acuerdo a los lineamientos establecidos.
3. A pesar de no encontrarse situados en una oficina dentro de la organización, los teletrabajadores llegan a sentirse parte de la misma, del equipo de trabajo, de sus compañeros, ya que cuentan con diferentes estrategias para mantener el contacto; también se pudo observar que, los teletrabajadores se encuentran adaptados a su modalidad de trabajo,

principalmente por contar con un buen conocimiento de la organización. Además, de ser necesario su desplazamiento a las organizaciones, estas personas tienden al aprovechamiento de dicho desplazamiento para poder interactuar con sus compañeros.

4. Dentro de las cualidades y capacidades identificadas dentro de éste estudio, se observó que las personas dedicadas a ésta modalidad de empleo son altamente responsables y organizadas, con un alto sentido de compromiso para el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos, con altas capacidades para el manejo y distribución del tiempo, así como alta capacidad para la dedicación y atención en las labores a realizar o compromisos establecidos.
5. Éste estudio evidenció que, una vez las personas optan por dicha opción de empleo, son incapaces de retomar empleos donde deban cumplir horarios; por lo tanto, se sienten a gusto laborando bajo la modalidad del teletrabajo. Así mismo, una vez contando con la facilidad de poder administrar su tiempo, según su propio criterio, llegan a no sentirse presionados por el desarrollo de sus labores, lo cual puede reflejarse en un mejoramiento de su calidad de vida. Además, son personas que se mantienen en constante actualización de las TIC, permitiéndoles ir a la vanguardia en las herramientas de la informática.

Teniendo en cuenta los planteamientos expuestos anteriormente, se pone de manifiesto que los teletrabajadores son personas que perciben ésta modalidad de empleo como una oportunidad para poder compartir mayor tiempo con sus familias, para el mejoramiento de su calidad de vida, para la disposición y manejo de su tiempo, para mantenerse actualizados en cuanto a las TIC, para ahorrar en costos de desplazamientos; además, son personas con altas cualidades como el compromiso, la responsabilidad, entre otros, necesarias para el ejercicio de ésta modalidad de empleo. Las personas que

optan por el teletrabajo, difícilmente regresarían a laborar dentro de una organización de manera directa, pues llegan a percibir que su calidad de vida se vería nuevamente afectada por factores como altos niveles de estrés, largos desplazamientos desde sus hogares hasta el lugar de trabajo, la imposibilidad de poder compartir tiempo de calidad con sus familias.

Si bien este estudio no es definitivo, es importante señalar que las personas llegan a tener percepciones positivas frente a la implementación del teletrabajo como opción de empleo, además de que también es claro que dicha modalidad de empleo no se encuentra diseñado para todas las personas, los interesados deben cumplir con requisitos mínimos como ser altamente responsables, organizados, puntuales para la entrega de tareas asignadas y cumplimiento de objetivos.

Consideraciones Éticas

La actual investigación no presenta riesgo para la salud de los participantes; no obstante, se tendrá en cuenta lo estipulado en la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, por la cual se establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud mental.

El desarrollo de los procesos de adquisición de información fue de libre aceptación y acordado con los participantes en relación a contar sus experiencias de vida, las cuales iban a ser respetadas desde descripciones textuales hasta la confidencialidad en el manejo de la información para no generar ningún tipo de perjuicio al sujeto de investigación ya sea de manera personal y profesional.

Bajo una modalidad de entrevistas semiestructuradas se promueve un relato abierto y autónomo en el cual los participantes más allá del objetivo de las preguntas pueda suministrar información relevante no contemplada por los

investigadores pero ampliamente enriquecedora para el análisis de los resultados y el objetivo de investigación.

Como profesionales especialistas, encargados de la investigación, se busca un reconocimiento y confianza de los participantes en evidencia un buen manejo y control de la información, haciendo énfasis en la importancia que tiene su aporte en el desarrollo y gestión del conocimiento en una investigación cualitativa sobre la percepción del teletrabajo.

De otra parte, también se tendrá en cuenta la Ley 1090 del 2006, que reglamenta la profesión de Psicólogo en Colombia, y en especial a lo relacionado con la ética a tener en cuenta para las investigaciones con seres humanos. Esta ley es propuesta debido a que los investigadores del presente documento sustentan su trabajo bajo esta profesión y es de su interés resguardar los derechos de los sujetos colaboradores de la presente investigación. Estas consideraciones hacen referencia a la:

- a. **Responsabilidad:** Al ofrecer sus servicios, se mantendrán los más altos estándares de su profesión; aceptarán la responsabilidad de las consecuencias de sus actos y pondrán todo el empeño para asegurar que sus servicios sean usados de manera correcta.
- b. **Confidencialidad:** Los profesionales y/o cualquier persona que se enfoque en el desarrollo de investigación en los cuales seres humanos se involucran, tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo. Revelarán tal información a los demás sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona y a otros. Los profesionales investigadores informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad. Así mismo, se

reconocen los derechos inherentes en el ejercicio como el secreto profesional y la objeción de conciencia para dar o recibir información que atente contra los participantes de la investigación.

- c. ***Bienestar del usuario:*** Los profesionales investigadores respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas con las cuales trabajan. Los profesionales investigadores mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de la aplicación de la entrevista semiestructurada, así como de reconocer la libertad de participación que tienen los participantes de una investigación.

De la misma manera, se tuvieron en cuenta los principios Bioéticos como son la No maleficencia, que significa no hacer daño, la Autonomía, la cual se entiende como el uso de la libertad con la responsabilidad, cuya potestad recae en el individuo mismo; y, por último, la Beneficencia, que se refiere a lo bueno para la persona.

Referencias

Aliena, R.; Crespo, M.; Cuevas, E.; Ceballos, M.; Mañas, M.; Muñoz, E.; y Pecino, V. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales. Disponible en: < dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3978797.pdf > [Consultada el 10 de Agosto]

Altisen, C. (2002). Teletrabajo: opción laboral del futuro... Hoy!. Working Paper. Disponible en internet: <http://www.mujeresdeempresa.com/ebusiness/ebusiness020805.htm>

Arjonilla, S. & Medina, J. (2010). La empresa virtual. Dirección y Organización, (31). Disponible en: <http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/view/106/106>

Baigorri, A. (1995). De lo rural a lo urbano. Hipótesis sobre las dificultades de mantener la separación epistemológica entre. Disponible en: [http://demos.usal.es/main/document/document.php?cidReq=13977&action=download&id=%2FLECTURAS%2Flectura_tema_2\(a\).pdf](http://demos.usal.es/main/document/document.php?cidReq=13977&action=download&id=%2FLECTURAS%2Flectura_tema_2(a).pdf)

Barona, R. (2013). Actualidad del Teletrabajo en Colombia. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y derecho del Empleo. Revista Electrónica de Acceso Abierto 1 (3). ISSN 2282-2313

Barrios. R. El teletrabajo. Disponible en: <http://ezproxybib.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewFile/2954/2857>> [Consulta el 28 de Agosto de 2014]

Castells, M. (1999). La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen 1: La Sociedad Red, Madrid, España: Alianza Editorial. Disponible en: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31077189/4_MANUELCASTELLS_Era_de_la_informacion.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1425940050&Signature=VwPrRF0x02S1ljtXAms04Fh6KbQ%3D&response-content-disposition=inline

Cuesta, F. (1998). La Empresa Virtual: La Estructura Cosmos. Soluciones e Instrumentos de Transformación de la Empresa. Primera Edición. McGraw-Hill interamericana editores, S. A. de C. V.

De la Cámara, C. (2000) El Teletrabajo: un indicador de cambio en el mercado del teletrabajo. Disponible en: pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com2-3.pdf> [Consultada en 13 de Agosto].

Di Martino, V. (2004). El Teletrabajo en América Latina y El caribe. Proyecto N° 102374 Puesta en marcha del Teletrabajo. Ginebra.

Díaz, Molina Pablo. Guía Unidad No. 1, La Investigación Cualitativa. Universidad del Quindío – CIDBA. Armenia 2013.

Figuera, E. y Pietrantonio, G. (1997). Teletrabajo. Posibilidades de implantación en Venezuela. [Consulta el 15 de Agosto de 2014] Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM4417.pdf>

Finkelievich, S. Teletrabajo: prevenciones, fantasías y realidades. Disponible en URL: www.oocities.org/egbinfo/TELETRABAJO11.htm

García, R. (2007) Reflexiones para su gestión en las organizaciones. [Consulta el 15 de Agosto de 2014] Disponible en internet: http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:4S4LeBPjJIUJ:scholar.google.com/+William+Bridges+%2B+teletrabajo&hl=es&as_sdt=0,5

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. Mc Graw-Hill interamericana editores, S. A. de C. V. México D.F. Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736 ISBN: 978-607-15-0291-9

Jaramillo, A. y Bustamante, F. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (33), 1-6.

La gran evolución del internet desde su creación en 1969. Recuperado de: <http://www.marketingdirecto.com/actualidad/infografias/la-gran-evolucion-de-internet-desde-su-creacion-en-1969/>

Lares, J. y Sandía, C. Teletrabajo: Perfil del teletrabajador Móvil. Disponible en: [<biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN5120.pdf>](http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN5120.pdf) [consultada el 15 de agosto]

Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
Ministerio del Trabajo. Colombia. Libro Blanco el ABC del Trabajo en
Colombia. Versión 3.0.

MinTrabajo impulsa el teletrabajo como generador de empleo (2014, 16 de
septiembre) *Ministerio de Trabajo*, [en línea]. Bogotá, Colombia:
[http://www.mintrabajo.gov.co/septiembre/3805-mintrabajo-impulsa-el-
teletrabajo-como-generador-de-empleo.html](http://www.mintrabajo.gov.co/septiembre/3805-mintrabajo-impulsa-el-teletrabajo-como-generador-de-empleo.html) [Consultado 14 Octubre de
2014]

Montse, Q. Pérez. Internet como fuente generadora de contenidos
especializados. Disponible en URL:
repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/.../periodismo_especializado
[Consultado 24 agosto de 2014]

Ortíz, F. (1996). El Teletrabajo: Una nueva Sociedad Laboral en la Era de la
Tecnología. Primera Edición. Mc Graw-Hill interamericana editores, S. A.
de C. V.

Pérez, C. y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y
dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. In
Athenea digital: revista de pensamiento e investigación social (pp. 057-
79). Disponible en:
<http://ddd.uab.cat/pub/athdig/15788946n15/15788946n15p57.pdf>

Pérez, M. (2010) Internet como fuente generadora de contenidos
especializados. Disponible en URL:
repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/.../periodismo_especializado
[Consultado 24 agosto de 2014]

Pérez, M., Martínez, A., Carnicer, P. y Vela, P. (2005) La Adopción del teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos. Revista de Economía y Empresa (52 y 53)

Ruíz, M.; Jaraba, B., y Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. Psicología del Caribe, 016, 64-91.


Salazar, C. Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Disponible en: <<https://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/4233/1/Salazar.pdf>> [Consultada el 10 de Agosto]

Ureña, M. y Delgado, R. (2010). Las Sombras del Teletrabajo. Disponible en: <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/9URENA%20CASTRO%20DELGADO%20BARBOZA%20ESPANOL.pdf>

Verano D, Suárez H, Sosa S. (2013) El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252313000154>

ANEXOS

ANEXO A. GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivos específicos	Preguntas
 <p>Universidad Piloto de Colombia <small>UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN</small></p>	GUÍA DE ENTREVISTA
<p>Identificar cómo incide el teletrabajo en el ámbito familiar y social del trabajador</p>	<p>*Para usted ¿qué beneficios ha obtenido siendo un teletrabajador? *¿Ha laborado alguna vez bajo la modalidad de trabajo presencial? ¿Por cuánto tiempo? *¿Cuáles son los mayores cambios que ha percibido desarrollando su trabajo bajo esta modalidad? *Describa cómo organiza su tiempo entre el trabajo y la familia *¿Concibe este modo de trabajar de beneficio para usted y su familia? *¿Percibe de alguna manera qué desde que teletrabaja dedica más tiempo a su familia?</p>
<p>Reconocer las estrategias de control y seguimiento implementadas por la empresa para el cumplimiento de los objetivos laborales del trabajador</p>	<p>*¿De qué manera su jefe hace un seguimiento de su trabajo? *¿Cuenta con indicadores de gestión? De ser afirmativo ¿cómo se plantearon? *¿Se estableció algún tiempo determinado que deba presentar en las instalaciones de la empresa? ¿Cuánto? *Para usted ¿los lineamientos que se establecieron para evidenciar la gestión desarrollada en el cargo son los indicados? *En la labor que desarrolla ¿debe cumplir con tiempos y objetivos a corto, mediano o largo plazo? *¿De qué manera la empresa reconoce que su trabajo está siendo ejecutado y que se han logrado los objetivos? *¿Qué nivel de poder considera que tiene en relación a las decisiones que se deben tomar en su trabajo y en la empresa? *Para usted ¿es importante tener el control de sus actividades? *¿Le gusta contar con un jefe que controle sus actividades o considera laborar de mejor manera de forma autónoma?</p>

<p>Indagar cómo incide esta modalidad de trabajo en el vínculo del trabajador con la empresa y sus compañeros de trabajo</p>	<p>*Cuándo necesita asesoramiento profesional sobre un tema de su trabajo, ¿a quién recurre? *¿Puede darme un porcentaje del tiempo que ha trabajado solo, en comparación con el tiempo que ha trabajado con otras personas? *¿Considera que las actividades relacionadas con su cargo tendrían mejores resultados desarrollándolas de manera grupal? *¿Considera que al trabajar bajo esta modalidad lo aleja de un entorno laboral y de generar un vínculo con sus compañeros de trabajo? *Podría describirme ¿cómo se siente con sus colegas cuando por algún motivo debe pasar tiempo en las instalaciones de la empresa? *¿Conoce la percepción de sus colegas en relación a su trabajo y a la modalidad que implementa la empresa de Teletrabajo?</p>
<p>Conocer las estrategias utilizadas por el teletrabajador para gestionar/organizar su tiempo y trabajo</p>	<p>*¿Recibió capacitación especializada que lo habilitara para desarrollar su trabajo bajo esta modalidad? *¿Considera qué se debe contar con ciertas estrategias para desarrollar su trabajo bajo esta modalidad de Teletrabajo? *¿Podría describirme como es un día de trabajo para usted desde su casa? *¿Cómo divide su tiempo entre las actividades del día y temas personales? *¿De qué elementos y/o recursos físicos considera que debe contar para ejecutar su trabajo? *¿Es necesario tener un apoyo constante en las instalaciones de la empresa para las actividades que usted desarrolla?</p>
<p>Indagar acerca de la percepción que tiene el teletrabajador acerca de su calidad de vida laboral y personal</p>	<p>*¿Considera que laborar bajo esta modalidad ha mejorado su calidad de vida? *¿Podría describirme en que aspectos? *¿Por qué eligió ésta modalidad de trabajo? *¿Considera qué se debe contar con algunas competencias personales específicas para trabajar bajo esta modalidad? ¿Cuáles? *¿Existen aspectos de su formación que lo han preparado para este puesto? *¿Qué opina sobre trabajar bajo presión? *¿Cómo se da cuenta si está haciendo un buen trabajo? *Puede describirme para usted cual fue el mejor empleo que desarrolló y porque es su favorito. *Si ha laborado bajo la modalidad normal de trabajo y en relación al Teletrabajo, ¿percibe aumento o disminución en los niveles de Stress? *¿Se siente a gusto un 100% con trabajar bajo esta modalidad? *De poder cambiar o ajustar actividades referentes a su trabajo por parte de la empresa ¿qué haría?</p>

ANEXO B. ENTREVISTAS

Entrevista No. 1

Fecha: Marzo 4 de 2015.

Nombre: SUJETO 1

Cargo: Docente Investigadora

Nombre de la empresa: Universidad Piloto de Colombia

INVESTIGADOR

Nosotras estamos consultando cual es la percepción de las personas hoy en día, que trabajan bajo una modalidad de teletrabajo, la idea y el objetivo como tal de esta entrevista es que sea un poco más abierta, yo te voy a hacer unas entrevistas que nos guíen como tal en el proceso, pero lo que tú nos puedas contar adicional será un beneficio hasta conocer que percibes en relación a varios aspectos en temas familiares, en temas laborales, en temas de relacionamiento que nos puedan ayudar en nuestra investigación como tal. Te cuento un poco los objetivos que queremos llegar a conocer, es identificar como incide el teletrabajo en el ámbito familiar y social del trabajador, reconocer las estrategias de control y seguimiento implementado por la empresa para el cumplimiento de los objetivos del trabajador, indagar como incide esa modalidad de trabajo en el vínculo del trabajador con la empresa y sus

compañeros de trabajo, conocer las estrategias utilizadas por el teletrabajador para gestionar, organizar su tiempo y trabajo, e indagar acerca de la percepción que tiene el teletrabajador acerca de su calidad de vida laboral y personal, son esos los objetivos a los cuales queremos llegar.

SUJETO 1

Si quieres empezamos yo ya estoy lista, ni me acuerdo de las preguntas.

INVESTIGADOR

Como primera pregunta quisiéramos saber para ti ¿qué beneficios has obtenido trabajando bajo esta modalidad?

SUJETO 1

Pues yo creo que el principal es la autonomía y el no tener que cumplir horarios en el trabajo y poder diseñar o planear mi trabajo ¡sí!, creo que ese es el mayor beneficio. Otro beneficio también es pues no tener que desplazarme, el tema de investigación sobre todo en esta ciudad implica pues un tiempo que es costoso tanto para la empresa como para el trabajador, pero el principal beneficio es eso, es como la autonomía y poder, ¡sí!, como disponer uno del tiempo, por ejemplo ¡eehh! no se hoy estuve haciendo otras cosas que no tenían que ver con el trabajo pero después repongo ese tiempo, es decir como que hay una autonomía en el manejo del tiempo eso es lo que yo más valoro y pues me trae beneficios, porque el cumplir un horario para mi es difícil.

INVESTIGADOR

Ok, el tiempo cuéntame, a partir de lo que me dices alguna vez trabajaste bajo la modalidad de trabajo presencial, normal, cuanto tiempo, como fue esa experiencia para ti.

SUJETO 1

Pues sí, cuando yo empecé mis primeros trabajos fueron cumpliendo horario, ¡eeehhh! en un banco, también en una empresa de manufacturas, también estuve en una empresa de diseño de pruebas psicotécnicas, pues cumpliendo horarios pero en ese entonces pues era más joven, entonces uno está abierto y como no tenía otra experiencia laboral pues uno se adapta a esa situación, ya cuando me metí al ámbito académico empecé como a tener la posibilidad pues como de manejar mi tiempo, porque si en la medida que uno dicta cátedra inicialmente esa era como la labor que yo tenía no, no tenía que estar todo el tiempo en la universidad y ahí me fui acostumbrando a ese tipo de trabajo no tener que cumplir un horario, cuando estaba trabajando ya metida en la academia tuve otra vez otro trabajo de medio tiempo en una prueba de consultoría perdón en una empresa de consultoría de diseño de pruebas psicotécnicas, fue muy difícil para mí a pesar de que solamente era medio tiempo, ósea yo tenía que estar de 8 a 1 de la tarde y no era fácil para mí estar sentada en el sitio y tener que estar pensando de 8 a 12 en función de eso, entonces como que yo ya pienso que no podría cumplir horario, ósea como que ya eso se convirtió en una forma de trabajar sin darme alguna contradicción a mi estilo de vida.

INVESTIGADOR

A partir de lo que me cuentas quiero conocer cuánto tiempo de experiencia laboral tienes en total sea teletrabajo, sea presencial, de cuanto podemos estar hablando.

SUJETO 1

Desde 1996 estoy trabajando ósea es harto.

INVESTIGADOR

Ósea son 19 años, cuántos años tienes tu SUJETO 1.

SUJETO 1

46

INVESTIGADOR

46 años, tu familia como está constituida hoy en día.

SUJETO 1

Pues yo vivo con mi pareja y pues no tenemos hijos, y la familia pues de origen vive en Medellín, y ya hace años yo he vivido sola.

INVESTIGADOR

El tiempo que compartes a nivel familiar más frecuentemente es con tu pareja. Bueno, cuando paso este cambio del trabajo presencial al teletrabajo cuales son los cambios que percibiste como de gran impacto para ti, tú me hablas mucho del tiempo de poder manejar tu tiempo y demás, pero más allá de eso cuales cambios para ti fueron los más fuertes en relación a las funciones y a las exigencias del trabajo, porque vamos a considerar un poco el tema de que cada empresa maneja su personal de forma diferente, que para ti fue fuerte en ese cambio de un tema a otro.

SUJETO 1

El cambio de la modalidad de trabajo también fue, se dio paralelo al cambio en la naturaleza del trabajo yo antes trabajaba como psicóloga, recursos humanos y empresas de diferentes tipos, compañías de financiamiento, bancos, y mis tareas eran más rutinarias, ¡no!, y tenía que hacer entrevistas, tenía que aplicar pruebas, bueno hacer una serie de actividades que implicaban ciertas rutinas y pues las decisiones que yo tomaba pues no eran tan que, no tenían tanto alcance, el tema de la creatividad tampoco tenía yo que tomar o hacer procesos que implicaran tanto como procesos de innovación o creatividad, mientras que cuando pase a trabajar en la academia si además de que tenía

más autonomía ese tipo de trabajo implica como desplegar otro tipo de capacidades ¡sí!, más cognitivas sobre todo, todo el tiempo estar aprendiendo diseñando cosas, y sobre todo que ahora estoy desde hace 10 años o más estoy en el campo de la investigación entonces eso implica un proceso totalmente creativo, entonces para mí el impacto lo que más cambia en esta modalidad de trabajo es todo lo que tiene que ver con el manejo del tiempo como te decía yo, pero sobre todo es el manejo, es inventarme el trabajo ¡sí!, es que yo diseño el trabajo yo soy quien pone los temas que voy a trabajar por ejemplo cuando hacemos investigación nosotros con los grupos somos los que decidimos cuales son las temáticas ósea yo no tengo un jefe que me esté diciendo que tengo que hacer si ¡eee!, claro yo tengo que cumplir unos objetivos que tengo que publicar o que tengo que dictar una clase, pero en el contenido de mi trabajo es completamente autónomo, esto implica pues una demanda cognoscitiva pues mucho mayor que lo que yo tenía en anteriores trabajos, ósea es una flexibilidad, el impacto es la flexibilidad, la flexibilidad en el tiempo la autonomía.

INVESTIGADOR

Pero también cambia el tipo de actividad que estas desarrollando eso es muy importante.

SUJETO 1

Claro el tipo de actividad es más analista, es decir no analista como en términos de Castell, me estoy acordando de un autor que habla de los analistas simbólicos, son aquellos trabajadores que tienen un trabajo que implica o que les implica pues capacidades intelectuales sobre todo, entonces pues son los que manejan software, otro tipo de trabajo que si implica como más esas capacidades intelectuales de los trabajadores, trabajos más creativos, más autónomos, más flexibles ¡sí!, y que uno por ejemplo cuando trabaja en este tipo de trabajos pues como que el horario.... si uno si tiene que tener una disciplina o si no uno se dispersa, pero el proceso creativo no se puede medir

así como que de 8 a 10 estoy escribiendo el artículo, ósea como que el proceso creativo también es un proceso que tiene su ritmo y que no se puede pues como medir como un trabajo más operativo más rutinario ese fue el mayor impacto que tuvo el trabajo.

INVESTIGADOR

OK, relacionando un poco lo que me dices consideras que si hubieses seguido con la misma actividad de recursos humanos, digamos de una manera más operativa ¡eee! podrías hoy en día trabajar como teletrabajadora bajo esta actividad o dependiendo la actividad que uno puede establecer, si puede trabajar bajo la modalidad de teletrabajo o de manera presencial tu qué piensas.

SUJETO 1

No, yo creería que si tuviera un trabajo de recursos humanos pues yo desde mis condiciones personales disciplina, responsabilidad, yo podría trabajar como teletrabajadora, sin embargo ese tipo de trabajo lo analiza recursos humanos, si implica que yo este o tenga que estar en la empresa porque me tengo que relacionar todo el tiempo con los trabajadores, entonces pues este tipo de trabajo que yo tengo más intelectual es un trabajo más solitario ¡nooo!, o que implica que yo me reúna de vez en cuando con mis compañeros investigadores, si pero un analista de recursos humanos creo que no pues me parece más difícil que haga un trabajo como teletrabajador por las condiciones de su trabajo, porque tiene que estar todo el tiempo en función de tareas o de actividades para los trabajadores y no se puede desconectar, en cambio yo me puedo desconectar un poquito de la empresa, de mis compañeros para pensar y desarrollar mis procesos creativos.

INVESTIGADOR

OK. Preguntarte en relación a tu familia o a tu pareja cuando hiciste este cambio de trabajo presencial a teletrabajo estabas con él.

SUJETO 1

No

INVESTIGADOR

¿NO?

SUJETO 1

No, yo llevo mucho tiempo como trabajando sola y yo estaba sola en ese momento.

INVESTIGADOR

No podríamos conocer que impacto en el definitivamente pues ese cambio, porque no estaba contigo en relación a ese proceso.

SUJETO 1

Y él es también teletrabajador. Ese es un tema que los dos trabajamos desde acá, desde la casa.

INVESTIGADOR

Ok, como es la forma en que se relacionan, el tiempo que comparten, sabes que hoy en día se puede hablar que las relaciones o el tiempo que requiere cada persona, el tiempo individual, el tiempo pues en pareja, con el tiempo ya trabajando como manejan esos procesos siendo o pues estando la mayoría de tiempo desde tu casa o desarrollando tu trabajo pero estando en constante relación.

SUJETO 1

Si pues a pesar de que trabajamos en cosas parecidas, ¡no!, porque él también se dedica al trabajo intelectual y a la academia y a pesar de que podemos trabajar pues temas similares, sin embargo podemos estar en el mismo sitio, en el estudio los dos, pero cada quien en su proceso muy diferente, es decir podemos estar juntos pero como se dice no revueltos es decir no estamos hablando ósea trabajando juntos como tal, cada quien está en su proceso leyendo, desarrollando su tema, preparando su clase y de vez en cuando pues claro obviamente hacemos un pequeño break y conversamos, comemos o tomamos café pero no es que, ósea tuvimos ese temor de sentir esa saturación como ¡qué!, pero pues yo personalmente para mí no ha sido un obstáculo yo siento que yo tengo mi propio campo, y pues yo sé que él está hay pero él también está apoyando su propio trabajo, entonces pues por lo menos no siento como esa saturación de estar todo el tiempo con el ¡no!.

INVESTIGADOR

Ok perfecto, bueno SUJETO 1 hablando un poco en relación tu hablabas que la modalidad de teletrabajo que manejas es a distancia, más sin embargo es por la misma actividad académica que le permite, que tipo de seguimiento o de indicadores genera la empresa para ti como te miden, como cumples, como estamos viendo como empresa, tomando desde el punto de vista de la empresa que tú eres un trabajador óptimo para la compañía.

SUJETO 1

Sí, al principio de año se diseña un plan de trabajo, yo diseño el plan de trabajo, se definen como unas metas y se definen como unas entregas ¡sí!, entonces por ejemplo yo en este momento estoy diseñando una maestría entonces yo tengo que entregar un informe a mitad de año, y al final de año tengo que entregar ya el documento de maestría, entonces pues a mí me miden es por un lado entregando esas entregas parciales y finales a tiempo, y segundo pues no solamente el cumplimiento en tiempo si no en la calidad,

entonces pues que el producto que yo entregue sea que se ajuste como a ciertos parámetros de calidad, entonces es básicamente eso por ejemplo en el tema de la investigación yo también defino como un cronograma de investigación a mitad de año, tengo que entregar un informe parcial y al final de año tengo que entregar una publicación, entonces pues como que no es que me estén midiendo todo el tiempo es más nunca mi jefe me está preguntando usted como va ni nada, yo soy totalmente autónoma y al final pues yo le entrego un producto la publicación, si la publicación es efectiva en una revista la publican pues ahí, ya hay otros indicadores, también que me están midiendo por ejemplo ya no es solamente la universidad si no Colciencias entonces pues hace una clasificación de investigadores y pues ahí también se mide pero es un proceso como mucho más pausado, más espaciado que en una empresa donde uno semanalmente tiene que entregar este informe, yo no, cada seis meses ¡sí!.

INVESTIGADOR

Consideras que en relación a la competencia se debe tener un trabajador, y a las referencias laborales una empresa pues entra en un riesgo cuando el profesor es nuevo digámoslo así a nivel académico, si es nuevo si está incursionando en este modelo de trabajo y el seguimiento que se hace mes a mes hablamos de que al segundo mes no tiene un entregable parcial con la calidad que se define, la universidad entraría a revisar y a hablar directamente con el profesor como hoy se maneja.

SUJETO 1

Pues eso es como se debería manejar a veces las universidades como que bueno, pero si se maneja así es decir si hay y se deposita confianza en el trabajador obviamente se tiene que hacer un proceso de selección muy ajustado como a ese perfil, que sea una persona autónoma que tenga las capacidades de desarrollar proyectos, desarrollar procesos de investigación o lo que sea ¡sí!, pero si al final del proceso se ve que ¡eee!, pues porque esto no se

puede medir cada semana sino como te digo a los seis meses o al año, si se ve que no ha producido o que no ha tenido productos de calidad, pues si la organización en este caso la universidad, si debería hacer seguimiento y hacer como bueno si usted no cumple hay unas consecuencias, ¡sí!

INVESTIGADOR

Esa planeación de los objetivos o de los entregables que se proyectan desde un inicio es una labor conjunta, la empresa lo hace contigo ósea se sientan te dan un plan de trabajo, o lo estructuran, o definitivamente la universidad puede determinar mira yo para final de año requiero esta cantidad de trabajo y el docente dirá sí o no, no puedo, como se hace esta planeación en relación a los procesos.

SUJETO 1

Haber por ejemplo en la medida de los tiempos yo no dispongo de cuantas horas voy a dedicarle a investigación entonces eso si negocia, si yo le voy a dedicar 10 horas o 20 horas a la investigación se negocia con el jefe ¡sí!, los tiempos dedicados por ejemplo si yo voy a trabajar este semestre voy a dictar cierta catedra se negocia con el jefe dependiendo pues el tiempo que uno tenga, como que la dedicación a ciertas tareas se negocia con el jefe pero por ejemplo ya concretamente en investigación que es gran parte del tiempo ósea yo me dedico la mayor parte del tiempo pues a investigación en eso si yo defino los objetivos, entonces yo paso un proyecto de investigación si la universidad lo aprueba entonces me dan unas horas y pues quien define los objetivos son. Entonces como las asignaciones de los tiempos si es algo negociado ¡sí!, Pero ya el contenido del trabajo pues por lo menos con respecto a la investigación o a la catedra pues uno también tiene autonomía, pues más o menos pues si la universidad le da en cuanto a la catedra le da a uno como bueno estos es el

programa más o menos pero uno puede hacer unas modificaciones si hay más autonomía en cuanto al contenido del trabajo.

INVESTIGADOR

Ok, te gusta tener el control en las actividades digamos de ahí parte todo la idea de trabajar bajo esta modalidad, es tener el control de las actividades, de tu tiempo, de tu mente de tu creatividad, en relación al tema.

SUJETO 1

Si, para mí eso es súper importante más que control, autonomía, control suena.... No si se genera autonomía para mí la autonomía es muy importante ¡sí!

INVESTIGADOR

A ok, perfecto, que pasa cuando necesitas asesoramiento profesional sobre algún tema de trabajo o a quien acudes, porque pues sabemos que en un ambiente presencial puede ser mucho más fácil ese trabajo en equipo y esa interconexión de varios procesos de una empresa, pero al ser teletrabajo y al realizar desde tu casa pues pierdes ese relacionamiento que se podría tener con las personas ¿tú como lo ves, cómo lo aplicas?

SUJETO 1

Pues no yo tengo mi red no solamente en la universidad si no mi red con otros investigadores por fuera, entonces por ejemplo yo mañana voy a verme con un investigador de la universidad javeriana para hablar sobre un tema que yo estoy trabajando, que es el diseño de la maestría y que hay pues ahí un tema que yo quisiera como obtener como insumos entonces me voy a reunir con él para que me de luces ¡no!, entonces no solamente los compañeros de adentro de la universidad, pues nosotros tenemos un equipo de trabajo ósea yo me dedico a la investigación tampoco es un proceso tan solitario, tenemos un grupo de investigación con el que nos reunimos periódicamente cada 15 días y en esas

reuniones uno también va construyendo y va teniendo interlocución y eso es importante para mí, sin ese grupo yo no podría hacer la investigación.

INVESTIGADOR

Consideras que tu trabajo tendría mejores resultados haciéndolo de manera grupal, o como lo haces de manera grupal que siendo solamente individual.

SUJETO 1

Yo creo que es la mezcla de los dos por que el proceso de investigación si es fundamental que tenga cierto grado de interlocución con otros, por que unos con otros pueden intercambiar ideas, enriquecer, que otros como que le permitan o le hagan ver a uno cosas que uno no ha visto de ciertos planteamientos, eso es fundamental pero también el proceso de reflexión de escritura muchas veces no se puede hacer colectivamente ¡no!, en ciertos momentos si es importante el proceso individual es la mezcla de los dos y los dos son esenciales, no se pueden prescindir de ninguno de los dos.

INVESTIGADOR

OK, cuando tú vas a la universidad pues considerando un poco lo que tú has hablado, también veo que es un tipo de personalidad que le gusta de alguna manera ser muy independiente con lo que hace y tener autonomía con su misma creatividad y demás, cuando tu entras a un espacio con un grupo pues debes abrirte a todas las opiniones y a todas las posibilidades, que pasa cuando tu llegas a la empresa y están hablando de temas de bienestar, temas de procesos, como sientes esa relación que tienes con otros ya entrando a ser parte de un trabajo presencial, o que la universidad te diga necesito que estos dos días estés aquí te vas a relacionar con ellos y ellos para hacer X actividad como es la forma en que tú te puedes relacionar o haz sentido algún cambio a lo que haces día a día.

SUJETO 1

¡Ummm!, no pues no es muy esporádico el tiempo ósea si tengo que ir a la universidad o a asistir a alguna actividad a hacer algún trabajo con otros pues no tengo ningún problema yo voy ¡eee!, Y pues para mí no es problema estar en relación con otros, sin embargo si a veces uno siente que en ciertos espacios laborales el ambiente es pesado por los chismes, uno no es tan así con muchas personas en el lugar de trabajo a mí me parece mejor esa independencia, por ejemplo cuando se habla del grupo, del grupo de investigación generalmente es de los procesos que estamos. El grupo de investigación son personas pues que tienen que tener cierto nivel de madurez ¡sí! cuando yo digo que sean personas así no quiere decir que yo exija que piensen igual que yo, ¡no!, si no que sean personas maduras que se sienten a conversar y que puedan argumentar, que si se contradice o se cuestiona no se piense que son ataques personales si no que allá un nivel de madurez, y eso pues en la academia se demanda bastante porque para construir y aprender se requiere cierta madurez, pero a veces cuando uno sale de ese proceso de investigación y se meten a otros temas, si de construir con otros compañeros pues a veces uno choca con las personalidades, pues si me ha pasado.

INVESTIGADOR

Cómo te sientes cuando eso pasa, como que te impulsa a seguir en teletrabajadora.

SUJETO 1

Si, si por qué bueno yo ósea es muy harto engancharme como en conflicto, esas peleas que a mí no me interesa, yo prefiero aislarme como que vengo acá, como que prefiero ser selectiva con las personas que realmente puedo trabajar, entonces eso también es una ventaja al teletrabajo que uno también puede escoger pues en mi caso con quien trabajo.

INVESTIGADOR

SUJETO 1 ¿conoces la percepción que tienen tus colegas de tu calidad de trabajo ósea hoy en día tienes colegas? Perdón de tu modalidad de trabajo hoy en día tienes colegas que trabajan presencialmente colegas que están en tu misma modalidad de trabajo.

SUJETO 1

Si.

INVESTIGADOR

Conoces que percepción tienen ellos hacia ti.

SUJETO 1

Pues yo diría por chismes pues porque lo percibo pero no me lo dicen a mi directamente, es decir ósea unas personas que no quieren estar en la universidad que no tienen esta carga investigativa y que tienen que estar allá trabajando, sienten que yo tengo posiciones más privilegiadas hay cierta envidia por decirlo en otras palabras hay como choque por la a posibilidad que yo tengo de trabajar desde la casa.

INVESTIGADOR

Y alguna vez te has... digamos como permitido hablar con ellos y contarles a que te dedicas o eso, o simplemente no te interesa.

SUJETO 1

No, pues no me interesa pues como estar en conflicto con ellos y ellos saben a qué me dedico, pero lo que pasa es que pues no se la envidia, ellos saben que yo me dedico a la investigación y pues en la universidad particular no hay un espacio de verdad para que uno pueda dedicarse a ser una investigación, a concentrarse, a escribir pues porque no hay espacios adecuados, entonces ante eso uno tiene que trabajar en un espacio donde allá esa posibilidad y pues me imagino que ellos entenderán eso, pero si hay como que cierto reclamo

porque hay unos que son privilegiados y si uno los escucha pero pues yo no le paro bolas.

INVESTIGADOR

SUJETO 1 bueno pasando a otro tema, tú recibiste algún tipo de capacitación especializada o algún tipo de entrenamiento para trabajar bajo esta modalidad.

SUJETO 1

No, no

INVESTIGADOR

Crees que como ser humano tienes las capacidades ¡eee!, Debe uno tener las competencias y habilidades innatas para poderlo desarrollar.

SUJETO 1

Sí, yo creo que si es una cuestión también de manera... de ser ósea esto demanda gran disciplina, responsabilidad, y capacidad de auto regularse y creo que no todo el mundo tiene eso yo creo que mis propios compañeros pues que.... sí que no tienen esas condiciones y pues precisamente la jefe los pone a trabajar allá pues para controlarlos, entonces yo sí creo que esto pues yo creo también que estas condiciones de trabajo que tengo también me las he ganado porque he dado resultado, entonces pues mi jefe no tiene que estarme diciendo que entregué resultados cada semana, o que este allá porque yo entrego resultados sin que me estén mandando, o sin que me estén haciendo seguimiento, Pero porque si es una forma de ser, unas actitudes competente pues que sí que no es de todo el mundo creería yo.

INVESTIGADOR

Ok, tú tienes algunas estrategias para desempeñar, desarrollar tu trabajo, algo que también te ayude a ser disciplinada, autónoma, a ser creativa, ¿Cómo organizas un día de trabajo?

SUJETO 1

Pues yo trato de levantarme temprano y primero hago la rutina el ejercicio como para empezar con más energía, y trato es decir nueve de la mañana empiezo a trabajar por que en la universidad la gente empieza a las nueve o nueve treinta de la mañana entonces también me sintonizo y sigo, ósea yo trato de estar juiciosa en lo que estoy haciendo, ósea que si tengo que leer o si tengo que recoger información yo trato como de hacer un plan, por ejemplo cuatro días a la semana a la investigación entonces de lunes a jueves me dedico a eso, paro a la hora de almuerzo, a veces hay inconvenientes cuando este tipo de trabajo es escribir ¡sí! ósea ahora estoy dedicada también a mi doctorado pues porque también hace parte de mí, pues ya que la universidad me está patrocinando mi doctorado y una investigación que estoy haciendo para la universidad y eso demanda mucho tiempo, mucho tiempo ósea yo soy flexible con mi trabajo por ejemplo, a veces no se ayer me fui a almorzar con unas amigas me demore casi dos horas pero también generalmente son las ocho de la noche y todavía estoy trabajando, entonces hay como una demanda intelectual tan grande, es que a veces me paso dando más al trabajo que lo que debería dar.

INVESTIGADOR

Te pasas del tiempo, lo que tu decías que se compensa un tema con otro por qué puede ser que almorzando se te vaya más tiempo, pero son las nueve o diez de la noche y sigues trabajando lo mismo, ¿Cómo manejas este tiempo entre tus actividades personales y tus actividades laborales? Crees tú que le inviertes generalmente más tiempo de trabajo que a lo personal del mismo compromiso que estas generando, o crees que también se liga lo laboral con lo personal para ti no es solo verlo como un trabajo.

SUJETO 1

Sí, yo creo que este tipo de trabajo que es intelectual ¡sí! Implica mucho de lo que es uno, ósea un trabajo operativo una persona que trabaja con una

maquina pues es un trabajo donde la persona no implica tanto su intelecto, y lo que es el intelecto, la emoción ,es como parte inherente de un ser humano, entonces como que este tipo de trabajo me implica a mi más vitalmente que otros tipos de trabajos que es la parte operativa a la 5 de la tarde se para la máquina y yo me desconecto, yo aquí es muy difícil que me desconecte porque sería quitarme mis ideas, mi cabeza ¡sí!, entonces pues como que es un trabajo que me implica mucho ¡eeee!... vitalmente pues porque estoy todo el tiempo pensando en eso, entonces creo que eso es un inconveniente el inconveniente es que es difícil y sobre todo por la gran demanda de escribir, de escribir algo que sea pues significativo ¡sí! Un proceso de investigación no es fácil, entonces pues esa demanda a veces me lleva a trabajar más y a no desconectarme eso es un inconveniente.

INVESTIGADOR

Y que piensa tu pareja de esto que en algún momento te esté esperando y tu nada que te apartas de esas ideas.

SUJETO 1

Yo creo que los dos caímos en eso, los dos tenemos una gran demanda ahí entonces como que el término a las nueve entonces yo también termino a las nueve, ósea como que los dos nos sintonizamos en ese ritmo, entonces ahí no hay conflicto

INVESTIGADOR

OK

SUJETO 1

Pues no sé yo pienso en otras parejas, si sería chévere por ejemplo no se hacer otras actividades por la noche uno ir a cine pero yo no sé si eso sea tan

frecuente entre otras personas, yo pues los viernes paramos temprano nos vamos a hacer otras actividades pero en semana uno lo que hace es ver televisión ¡no!, o por las noches pues en vez de uno ver televisión uno está leyendo me parece más productivo eso que hacer otras cosas. Y uno también estando en pareja por ejemplo siendo trabajadores los dos pues veces utilizamos el tiempo también en otras cosas, no necesariamente el día es todo el tiempo trabajo no, por ejemplo estamos en proceso de trasteo pues gran parte del tiempo como que ¡ay! tenemos que ir a no sé qué, a recoger el carro, entonces como que hay una flexibilidad, sí no es que no se hacen también otras cosas, tampoco es que todo el tiempo estemos pues ahí produciendo.

INVESTIGADOR

OK, bueno cuéntame de que elementos o recursos físicos consideras que debe contar una persona que trabaja bajo esta modalidad. Te ha hecho falta algo que puedan tener en una universidad.

SUJETO 1

No pues yo tengo mi computador un computador bueno un internet bueno eso es lo que le permite a uno conectarse con el resto ¡No! internet es bueno y que más y no más.

INVESTIGADOR

Ósea, para ti no es necesario tener un apoyo desde la universidad en nada.

SUJETO 1

No, si eso es necesario y bueno si eso lo tengo también que hacer el equipo de trabajo, el grupo de investigación eso es importante ¡eso! esos elementos. Y las redes en general cuando hablo de redes no es solamente del equipo de la

universidad si no redes con otros investigadores otras personas que trabajan en otras universidades.

INVESTIGADOR

OK, alguna vez te has sentido o ha llegado un tiempo límite donde tengas que trabajar bajo presión, digamos que en una modalidad presencial es más frecuente que se genere ese tipo de trabajo bajo presión pero de manera de teletrabajo lo has vivido o se vive.

SUJETO 1

Todo el tiempo ósea yo me siento bajo presión todo el tiempo, porque es que es que tengo muchas cosas que hacer tú no te imaginas el tiempo de la investigación todo lo que hay que leer y además escribir, y además hacer el trabajo de campo, ósea es un trabajo muy dispendioso muy demandante que no cualquiera lo puede hacer y yo me siento por eso trabajo hasta las nueve porque es que estoy bajo presión todo el tiempo, tengo el año para hacer dos temas en este momento que es armar una maestría que es una cosa súper demandante y terminar el doctorado creo que el año no va a hacer suficiente ya el año estoy bajo presión todo el tiempo, la ventaja en una empresa es que es en la semana que toca entregar el informe lo mío no es que.... En este momento me siento cruda a principio de año y ya estoy estresada a pesar de que todavía falta ocho meses para entregar el trabajo pero como es un trabajo como que se va armando poco a poco y que uno no ve los resultados si no ya hasta el final pues es más estresante todavía pienso yo, porque no hay como bueno entregas concretas usted tiene que entregar este informe ¡nooo! usted tiene que entregar una cosa al final que es súper compleja, entonces yo me siento bajo presión todo el tiempo

INVESTIGADOR

Como puedes estipular o a partir de tu experiencia que has vivido a que te puedes comprometer y por cuánto tiempo, como en esta experiencia de tele

trabajadora puedes decir mira para este año yo solo puedo meterme con estos dos temas y nada más.

SUJETO 1

Si yo creo que pues uno se aprende a conocer y yo soy muy responsable y pues yo trato de cumplirle a la universidad es decir hay mucha gente que trabaja en la universidad y en otras universidades yo no porque yo prefiero cumplirle a la universidad y hacer las cosas bien de calidad entonces pues a mí me han ofrecido otras cosas en otras partes que por ejemplo una universidad me mandaron un texto para realizar si como un producto de investigación que no es porque yo estoy comprometida con eso es decir, si uno tiene que saber cuáles son sus límites y lo que uno tiene para decir que no entonces pues yo si yo sí creo.

INVESTIGADOR

Y eso te lo da que la experiencia crees que te lo ha dado en alguna ocasión.

SUJETO 1

La experiencia y la responsabilidad porque yo conozco pues compañeros que a todo le dicen si por el tema económico pero hacen las cosas de manera mediocre entonces, pues si hago esto y hago esto y hago esto, pero todo lo hacen muy muy muy regular entonces es también bien como la responsabilidad como la seriedad yo hago estas cosas y las hago bien. Además pues la experiencia.

INVESTIGADOR

SUJETO 1 consideras finalmente que trabajar bajo esta modalidad ha mejorado tu calidad de vida.

SUJETO 1

Pues yo creo que sí, ósea yo no me imagino trabajando presencialmente para mí sería pues difícil tener que cumplir horarios.

INVESTIGADOR

Porque consideras que desmejoraría esa calidad de tiempo esa calidad de procesos esa calidad creativa.

SUJETO 1

¡Eee! Pues no sé.

INVESTIGADOR

O peor hablando de la calidad de vida que tú generas tú crees que el que trabaja como tele trabajador tiene una mejor calidad de vida que el que lo hace de manera presencial.

SUJETO 1

Yo creo que si sobretodo sobre la autonomía por ejemplo yo estoy acá sentada bueno estoy trabajando pero puedo sentarme en el sofá estoy trabajando puedo acostarme a leer puedo tomarme un café cuando yo quiera un café rico no el café que sirven en la cafetería ¡eee! Si tengo que ir a la universidad hablar con mis compañeros voy a hablar con los compañeros si como que para mí me he acostumbrado a este estilo de vida si a mí me ofreciera la universidad por ejemplo tener un espacio de trabajo donde realmente no haya ruido no me estén interrumpiendo donde o tenga un espacio agradable pues yo creo que tampoco le vería problema la cosa es que la universidad de pronto en este momento no brinda estas condiciones pero para mí si aporta este estilo de trabajo mi calidad de vida a pesar de que a veces lo que te digo uno no pone límites no sé si eso ya afectaría también un poco el tema de las cuestiones personales lo que pasa es que en este momento yo creo que también es un momento un poco coyuntural estoy haciendo mi doctorado y haciendo otras cosas del trabajo y eso me demanda mucho tiempo entonces yo aspiro en otra

época el otro año que termine mi doctorado poner un límite, ósea que llegue las 6 de la tarde y yo ya no tenga que trabajar porque hay un momento particular de mi vida profesional que es.

INVESTIGADOR

Que te exiges un poco más a lo que puedes

SUJETO 1

Bueno si yo creo que eso sí, no aporta en mi calidad de vida pasarme de ese cierto horario pero si aspiro que por lo menos el otro año y tengo la autonomía para hacerlo pues porque si uno se organiza con las actividades y las tareas que tiene que hacer en la universidad eso es posible.

INVESTIGADOR

De poder cambiar o ajustar algo de esta modalidad de teletrabajo que seria, que podrías aportarle a la comunidad de teletrabajadores.

SUJETO 1

Yo como tal no sé si la universidad a mí no me considera teletrabajadora pero si una cosa importante del teletrabajo es que la organización le dé a uno como todas las herramientas de trabajo ósea que si yo utilizo internet, si yo utilizo computador, pues que eso sea provisto por la universidad, ósea yo estoy brindándole a la universidad como los recursos, pues eso sería un aporte si como que si uno le está dando a la empresa pues que la empresa también le dé a uno esas herramientas, por ejemplo aunque yo pues en este momento a mí no me importa yo tengo mi computador porque yo siento que tengo unos beneficios de esta forma de trabajo, que otra cosa no yo creo que la empresa también le brinda a uno las herramientas y realmente confía en el trabajador porque este es un trabajo que demanda realmente confianza, entonces yo no sé qué estrategias implementan las empresas con los teletrabajadores para el seguimiento del trabajo pero yo creo que este trabajo si demanda a la empresa

también mucha confianza con respecto al trabajador y yo no sé si en Colombia eso exista por parte de los empresarios.

INVESTIGADOR

Bueno SUJETO 1, yo creo que ya tenemos información importante para poder conocer un poco de tu percepción en relación a este proceso a esta modalidad, agradecemos pues tu tiempo, agradezco todos tu aportes y brindarnos un poco de ese aspecto personal que también se une mucho con el trabajo en este tipo de modalidad de empleo y pues no es más.

SUJETO 1

Bueno listo INVESTIGADOR espero que les haya servido la información suministrada.

Entrevista No. 2

Fecha: Febrero 23 de 2015.

Nombre: SUJETO 2.

Cargo: Director Comercial.

Nombre de la empresa: Punto Red.

INVESTIGADOR

Para verificar cómo ha incidido el teletrabajo en el ámbito familiar quería consultarle: ¿Qué beneficios piensa usted que ha obtenido siendo un teletrabajador?

SUJETO 2

Yo pienso que este sistema de trabajo le beneficia a uno para poder hacer una mejor planeación de sus actividades laborales, para poder uno tener una mejor organización y cronograma de contactos con el canal de clientes que uno tiene a cargo y algo muy importante también es que le permite a uno estar en contacto más directo con su familia, pues o sea tiene uno la oportunidad de estar atento de la salida de tus hijos, si tienes, estar atento de la llegada de ellos de su colegio y además puedes sacar un espacio que te permite también apoyarles en las actividades que ellos tengan asignadas.

INVESTIGADOR

¿Cuáles son esos mayores cambios que ha percibido usted desarrollando su trabajo bajo esta modalidad?

SUJETO 2

Pues yo digo que la parte de la salud también beneficia bastante porque no estás trasladándote constantemente o en desplazamientos de 1 o 2 horas a tu sitio de trabajo, esto beneficia a tu salud. También te permite hacer una planeación para cuidar de tu organismo, comer mucho más organizado porque no tienes que comer en lugares como restaurantes y adicional a eso también te permite administrar mucho mejor tu tiempo.

INVESTIGADOR

Ahora vamos a trabajar en las estrategias de controles y seguimiento que implementa la empresa donde usted labora, en este caso sería punto red. ¿Para usted los lineamientos que se establecieron para evidenciar la gestión desarrollada en el cargo son los indicados?

SUJETO 2

Si, realmente para mí sí están bien estructurados, hay una metodología en donde todo va enfocado a la última tecnología en donde tu usas paginas interactivas en donde tú puedes ir reportando tu gestión, tu mides y miras el comportamiento de tus indicadores de gestión, recibes la información a tiempo porque pues tienes que estar más conectado con el comportamiento de tus clientes actuales, de tus clientes potenciales, y de tus indicadores y metas.

INVESTIGADOR

En este orden de ideas ¿De qué manera la empresa reconoce que su trabajado está siendo ejecutado y que se han logrado los objetivos?

SUJETO 2

Bueno realmente lo que te digo, a ti te miden semanalmente, semanalmente recibes corte del comportamiento de las ventas que tus clientes están registrando y te mandan los comportamientos porcentuales de cómo va tu cumplimiento y de igual manera pues ahí están mirando también tu eficiencia y cómo estas logrando pues ese cumplimiento de esas métricas que te están formulando o te han fijado para el mes.

INVESTIGADOR

Vamos a hablar sobre la incidencia bajo la modalidad en el vínculo de usted como teletrabajador con la empresa y sus compañeros de trabajo. ¿Cuándo usted necesita un asesoramiento profesional sobre un tema de su trabajo a quien recurre?

SUJETO 2

Pues mira generalmente esta jornada laboral le permite a uno interactuar más fácil como te digo por las herramientas de comunicación con otro tipo de directores de otras compañías y eso también te permite pues estar retroalimentándote del mercado, del comportamiento del mercado y pues internamente también con los directores de otras áreas pues te permite también estar siendo más, o sea con una mejor planeación poder retroalimentarte de los procesos que necesitas que ellos te apoyen y te gestionen.

INVESTIGADOR

¿Podría describirme cómo se siente con sus colegas cuando por algún motivo deben pasar tiempo en las instalaciones de la empresa?

SUJETO 2

Pues generalmente uno ya está adaptado a esta metodología de trabajo y pues o sea a veces también le puede pasar a uno y hay unos requerimientos donde necesitas necesariamente estar 2 o 3 días en la compañía y pues es normal no tiene ninguna inferencia o algún cambio que te pueda afectar.

INVESTIGADOR

Ahora vamos a hablar sobre las estrategias utilizadas por usted para gestionar u organizar su tiempo y su trabajo. ¿Usted recibió una capacitación especializada que lo habilitara para desarrollar su trabajo bajo esta modalidad?

SUJETO 2

Si, generalmente siempre nos dan oportunidad de manejar esta metodología de trabajo y cada compañía tiene un esquema de capacitación y de entrenamiento donde te dan los objetivos, las métricas y te dan la metodología especialmente para poder desempeñar este tipo de rol.

INVESTIGADOR

¿Podría usted describirme cómo es un día de trabajo para usted desde su casa?

SUJETO 2

Pues es de mayor responsabilidad, es de mayor compromiso porque generalmente tú no tienes en el entorno pues a personas que están solicitándote cosas o requerimientos de procesos de tus actividades que te quitan el tiempo entonces acá hay que... en esta metodología tienes que dedicar más y centrar tu atención en sacar adelante esos objetivos que tienes para el día y debes concentrarte mucho más para poder sacar adelante lo que te digo pues las metas que tiene uno del día a día.

INVESTIGADOR

¿Cómo divide su tiempo entre las actividades del día y los temas personales?

SUJETO 2

Pues o sea tienes que aprender a identificar y tienes que aprender a separar lo que es el aspecto familiar y lo que es el aspecto laboral, a ti te están midiendo por objetivos, a ti te están colocando unas métricas y cumples o cumples. Entonces hay que saber administrar el tiempo, como te digo hay una jornada que tu aprovechas de la hora digamos de descanso – de almuerzo – y eso es un momento para compartir con tu familia y hay un momento que estas terminando ya la jornada de receso hacia las 4 o 5 de la tarde y de 5 pues ya estas directamente allí en tu sitio o lugar de residencia y ya pues aprovechas ya desde las 5 al resto del final del día pues a provechar las actividades con tu familia.

INVESTIGADOR

Para finalizar vamos a indagar un poco sobre la percepción que usted tiene como teletrabajador acerca de su calidad de vida laboral y su calidad de vida personal.

¿Considera que la labor bajo esta modalidad ha mejorado su calidad de vida?
¿Podría describirme en qué aspectos?

SUJETO 2

Si, como te decía pues tienes el tiempo para destinarlo a cuidar de tu cuerpo hacer ejercicio, puedes levantarte un poco más temprano pero sabes que estás en tu mismo lugar de residencia entonces no tienes que trasladarte hasta tu oficina, entonces no tienes tiempo o tendrías que madrugar mucho más entonces eso permite que cuides mucho más pues tu vida, o sea administres mejor tu tiempo y hay mejores cuidados pues dicen que la comida en casa es lo más sano entonces tú ya sabes que puedes hacer una dieta más nutritiva y pues tu cuerpo también se siente mucho mejor.

INVESTIGADOR

Si ha laborado bajo la modalidad normal de trabajo y en relación al teletrabajo que está ejecutando ahora. ¿Usted percibe un aumento o disminución en los niveles de estrés?

SUJETO 2

La disminución del estrés, o sea total porque tú no estás enfrentándote al contacto directo con todos los procesos y encargados de los procesos que pueden ir constantemente a tu lugar de trabajo y estar atendiendo los requerimientos. Hoy en día te hacen solicitudes pues por e mail, por los medios de comunicación que tenemos pero pues ya no es igual a que tu estés con tres personas al lado tuyo presionándote que entreguen algo o entregues algo, entonces eso beneficia bastante.

INVESTIGADOR

¿Se siente usted a gusto en un 100% en trabajar bajo esta modalidad?

SUJETO 2

Si, pues o sea hay momentos en que... yo diría que de un 100% un 80% porque de todas maneras también pierdes mucho contacto con tus compañeros de oficina en ese 20% pero pues un 80% es muy favorable.

Entrevista No. 3

Fecha: Febrero 23 de 2015.

Nombre: SUJETO 3

Cargo: Gerente de Mercadeo

Nombre de la empresa: USATI LTDA

INVESTIGADOR

En este momento estamos desarrollando nuestro trabajo de grado en relación a la percepción de algunos trabajadores sobre la modalidad de teletrabajo. A qué nos referimos con teletrabajo, a las personas que hacen desde su casa, instalaciones fuera de su oficina pues toda su labor y actividad laboral para los procesos, entonces pues yo sé que tu trabajas de una manera muy independiente en relación a eso y quisiéramos indagar en unas preguntas que nos pueden ayudar a identificar esa percepción para concluir y tener unos resultados en relación a todos los procesos, yo te estoy grabando por que la idea es que esta entrevista la transcribamos y a partir de ahí pues seguir con todo el proceso, entonces pues básicamente cuéntame cómo es tu trabajo SUJETO 3 hoy en día y actualmente tú con quien vives.

SUJETO 3

Mi trabajo es toda la parte de asistencia técnica y comercial del software, entonces yo ya tengo usuarios que me remiten de la oficina de Cartagena para que yo vaya y los visite les muestre cómo funciona el software y pues ellos decidan si compran o no el programa eso es como una parte, otra es pues ya a través de referidos que me llaman y pues la misma situación voy y les muestro el software, y todas sus ventajas y ahí hacemos toda la parte comercial, pero digamos que en este momento la mayor parte del trabajo es más orientada a la capacitación de manejo del programa, ya usuarios que tienen el programa y lo va a empezar a utilizar otra persona o ellos mismos quieren profundizar en el manejo del sistema entonces me llaman y yo les doy la capacitación.

INVESTIGADOR

OK

SUJETO 3

Son jornadas de capacitación mínimo de tres horas en el sitio donde la persona esté, hay veces algunos vienen aquí a la casa pero la mayoría de veces es en la oficina de ellos, una, o la otra opción es que si quien maneja el programa está en la finca, el usuario me paga todo el desplazamiento y yo me voy hasta la finca y doy la capacitación, digamos que esa es la segunda forma de trabajo, la tercera es usuarios conocidos de hace mucho tiempo o usuarios nuevos entonces yo les establezco la base de datos ellos me entregan toda la información de los animales y yo pues transcribo toda esa información y les genero las hojas de vida, nosotros entonces periódicamente mensualmente nos llegan los reportes y yo les alimento toda la información en el software y hasta ahí llego, hasta alimentarles las bases de datos que sería una tercer forma de trabajo y la cuarta pues usuarios que tengo permanentemente entonces yo les ingreso la información y les genero unos reportes, les entrego el informe y con algunos los discuto con el dueño de la finca a otros sencillamente les mando el reporte y hasta hay llego y con otros si es con el veterinario.

INVESTIGADOR

OK, Tu para que empresa trabajas

SUJETO 3

La empresa dueña del software se llama USATI LTDA, ellos están ubicados en Cartagena, ósea ellos son los dueños del software pero en últimas a ellos se les reporta cuando hay la venta del programa o cuando hay alguna actualización de la versión porque de resto todo lo que se da en capacitaciones o que yo visite a dueños del software en fincas es un tema que yo manejo directamente. Igual toda la publicidad que se maneja es todo de ellos, yo solamente cogí un logo de ellos y les entrego mis datos para hacer mis tarjetas de presentación, pero todo el material publicitario es responsabilidad de ellos yo no hago nada en cuanto material publicitario.

INVESTIGADOR

SUJETO 3 tú tienes algún tipo de contrato con ellos o trabajas de manera independiente

SUJETO 3

Totalmente independiente con ellos solo se trabaja por comisión de ventas

INVESTIGADOR

Bueno me estabas diciendo que tú trabajas de manera independiente y que ya se genera es una comisión a la empresa dueña del software.

SUJETO 3

Si solamente es por comisión del programa a usuario nuevo o cuando una actualización de la versión es lo único que ellos me transfieren de resto nada

INVESTIGADOR

Ah ok, bueno SUJETO 3 cuéntame ¿tú actualmente con quien vives?

SUJETO 3

Yo vivo en la casa de mis papas.

INVESTIGADOR

Bueno SUJETO 3 cuéntame, pues según lo que tú me dices tu trabajo puede ser desde cualquier lugar donde estés ubicada, no importa si es desde la finca si es desde tu casa o es desde como tal centro del software, la idea es que tu prestas unas asesorías y unas capacitaciones en relación a eso, ¿Qué beneficios trae para ti trabajar bajo esa modalidad de teletrabajador?

SUJETO 3

Pues básicamente es el manejo del tiempo del horario porque pues igual no puedo estar aquí haciendo una visita o en cualquier sitio que no tenga ninguna

relación con el trabajo, pero si yo estoy estableciendo una base de datos con el solo hecho de tener mi computador ya puedo sentarme en cualquier sitio a trabajar esa es como una ventaja, la otra igual el manejo del tiempo entonces eso me permite que yo haga otras labores diferentes a lo que es lo principal que es el software son las clases que doy en la universidad.

INVESTIGADOR

OK, listo, perfecto, cuanto tiempo laboraste tu bajo un trabajo presencial o directamente contratada por una empresa, cuéntame cómo fue esa experiencia.

SUJETO 3

Pues yo a ver, en eso de trabajar así independiente llevo doce años, pero por el mismo espacio trabajar independiente me ha permitido asumir unos cargos y trabajar dependiente bajo un horario de oficina.

INVESTIGADOR

¿Y qué diferencia?

SUJETO 3

En que uno sepa que llega a un sitio a cumplir un horario tiene que entrar a una hora.

INVESTIGADOR

Tú me hablabas de que has laborado directamente cumpliendo un horario y como ha sido esa experiencia para ti en relación a trabajar a hora de manera independiente.

SUJETO 3

Te decía que para mí, digamos que por el horario, si uno está cumpliendo un trabajo independiente no importa el horario tienes que seguir trabajando hasta

que termines, por esa parte digamos sería una ventaja de ser uno dependiente, pero en el independiente igual es ventajoso porque yo en cualquier momento me puedo poner a trabajar en lo mío no estoy pues dedicada a horarios.

INVESTIGADOR

OK SUJETO 3, sabes cuál es la diferencia entre trabajar de forma como teletrabajadora a trabajar de manera independiente

SUJETO 3

Totalmente las ventajas que uno tiene al ser dependiente, al estar uno trabajando dependiente tiene todas unas garantías laborales, en un trabajo independiente si tú no cumples tu meta de trabajo y no te mueves por si misma pues igual tampoco se van a generar ingresos, mientras que en el otro desde que se cumpla un horario y unas tareas siempre vas a tener un ingreso fijo, básicamente es la cuestión del ingreso.

INVESTIGADOR

Cuáles fueron los mayores cambios que tú percibiste trabajando de manera dependiente a teletrabajadora.

SUJETO 3

Pues, que el cambio principal es la generación de ingresos si uno es independiente pues tiene que trabajar más fuerte, más duro que si uno es dependiente, que según el cargo que se tiene te dan unos ingresos fijos que pueden ser altos, aquí no, si tú no te mueves pues no se generan los ingresos y pues la disponibilidad total del tiempo que uno tiene, pero más que, ósea por prioridad es más que el nivel de ingresos, es la disponibilidad del tiempo que yo, ósea yo administro totalmente mi tiempo.

INVESTIGADOR

OK, de alguna manera los dueños del software te hacen a ti algún tipo de control.

SUJETO 3

Ninguno, ninguno porque igual como yo digamos las ganancias que ellos me tiene que dar a mi es dependiendo por comisión de venta, pues si yo no vendo igual ellos no van a tener nuevos clientes y yo no les genero ningún gasto a ellos, entonces ellos no ejercen ningún control conmigo, solo pues me envían datos de las cosas nuevas para que yo las atienda y las pueda transmitir, pero de resto no, ellos no.

INVESTIGADOR

OK, ósea para ti tu no haces parte de la empresa de ellos simplemente vas a ejecutar una labor como tal.

SUJETO 3

No exactamente digamos que momentáneamente cuando son las ferias.

INVESTIGADOR

Bueno tú me contabas que existen algunas ferias que hacen

SUJETO 3

Aparte de que yo entro hacer como del equipo de ellos, cuando se realizan las ferias se monta y viene la gente de la oficina de ellos que quieren vinculación, más que trabajamos de manera externa entonces estamos hay en el stand, nos ponemos el mismo uniforme que ellos tienen para dar esa imagen de empresa porque todos somos una unidad específicamente como en ese momento de la feria, pero de resto cada quien ocupa su labor.

INVESTIGADOR

Cuando tú necesitas un asesoramiento del software específico a quien recurres.

SUJETO 3

Al soporte técnico que tiene software cuando nosotros llamamos allá nosotros tenemos prioridad. Ellos nos aclaran las dudas que tengamos para de esa misma forma poderlas hacer.

INVESTIGADOR

Ok.

SUJETO 3

Cuando se hacen las ferias como están los de soporte técnico directo aprovechan para darnos a nosotros capacitación sobre los nuevos cambios que tenga el programa.

INVESTIGADOR

Recibiste capacitación a profundidad en relación a eso.

SUJETO 3

No, lo que pasa es que eso ha sido más como ósea van 12 años que yo llevo, cuando nos vemos con ellos nos indican, pero en este momento uno mismo lo ha desarrollado.

INVESTIGADOR

Consideras que se deben contar con ciertas estrategias para desarrollar un trabajo bajo esa modalidad de empleo.

SUJETO 3

Pues digamos una ventaja que tengo yo, pues yo estude la parte de mercadeo entonces pues yo misma en el desarrollo de mi labor como que aplico los conocimientos que yo tengo de la parte gerencial; yo soy gerente de mercadeo digamos yo misma aplico todo esto pero una persona que no tenga conocimiento pues necesita una bases de cómo expresar, el solo hecho de cómo afrontar el cliente, como trabajarlo, como organizarse uno mismo.

INVESTIGADOR

Ok, Cuéntame cómo divides tu tiempo entre las actividades laborales y los temas personales.

SUJETO 3

Pues uno tiende a ser desorganizado pero yo personalmente procuro proponerme un horario de trabajo, de hecho, mi labor la forma como la desarrollo depende del horario de la vida de trabajo de las otras personas, si voy hacer una visita es según el horario que se le ajuste al cliente que yo voy a ir a visitar, pero yo si procuro de tener como estos espacios de tiempos, ponerme también un mismo horario de trabajo tratar de comenzar a las 8 terminar sobre las 5 y tener mi espacio de tiempo, pero igual durante el día si yo no tengo que hacer nada de trabajo es mi tiempo y ya son mis actividades personales.

INVESTIGADOR

Ok, de que elementos o recursos físicos debes contar para desarrollar tu trabajo.

SUJETO 3

Yo básicamente con el computador y el celular.

INVESTIGADOR

Y internet o por internet no haces nada.

SUJETO 3

Pues el computador para poder estar en el programa y el internet si, y el teléfono para estar llamando constantemente los que tienen dudas y requieren algún tipo de soporte.

INVESTIGADOR

Ok, bueno cuéntame para ti como consideras que laborar de esta modalidad digamos de manera independiente de teletrabajo cambio o mejoro tu calidad de vida.

SUJETO 3

La mejoró totalmente porque con el hecho de uno mismo administrar su tiempo entonces se siente uno más feliz.

INVESTIGADOR

¿Feliz en qué sentido o por qué?

SUJETO 3

Ósea hay actividades en que uno quiere asistir y dicen ósea una persona que está cumpliendo un horario de trabajo y quiere ir a hacer un paseo, ósea esas personas tienen que limitarse únicamente a sus días de descanso normal un sábado o domingo, o tiene que esperar a cumplir determinado tiempo laboral para tener su época de descanso, yo no, yo voy a hacer una actividad vacacional puedo aplazar lo mío de trabajo sacrifico parte tiempo de mi descanso llamémosle en el horario de la noche y yo tengo la libertad de utilizar mi día y los días que yo quiera entonces pues eso a uno le permite disfrutar más de actividades extra laborales que no podría una persona que cumple un horario.

INVESTIGADOR

Creer que las personas que trabajan bajo esta modalidad deben tener algún tipo de formación o no tanto, en formación académica o crees que es algo más de competencias.

SUJETO 3

Sí, porque tiene que ser uno más disciplinado entonces formación académica no, porque pues igual te van a dar una labor que a través del tiempo la va a aprender a desarrollar, pero si más competencia, ser como una persona más responsable y saber de qué su imagen es la que tiene que estar proyectando porque es uno solo, ósea no es la representación de una empresa si no es usted mismo como persona o la labor que usted va mostrando, tiene que ser un trabajo de calidad entonces ese es el compromiso con uno mismo realmente.

INVESTIGADOR

Que te hace falta al relacionamiento con otros, ósea estando en una oficina tu puedes contar con un equipo de trabajo, puedes contar con un ambiente laboral que te permite tener ciertas relaciones en el día a día, no te hace falta eso ser tan independiente y solo esta modalidad de empleo.

SUJETO 3

Pues sí y no, porque en la forma que yo trabajo yo tengo digamos todos los días un ambiente de un entorno laboral diferente, porque si yo tengo un usuario al cual tengo que ir a la oficina de él durante un periodo frecuente entonces el ambiente resulta en que esos sitios se convierten en míos y yo me tengo que relacionar con las personas que están ahí, cuando yo me voy con otro usuario de otro ambiente laboral me relaciono con las personas de ese sitio, yo todos los días me relaciono con diferentes personas de ambientes laborales.

INVESTIGADOR

Ok.

SUJETO 3

Incluso si yo no quiero salir de mi casa a trabajar yo me quedo en mi casa y estoy trabajando desde mi casa.

INVESTIGADOR

Si, como sabes tú que estás haciendo un buen trabajo, como te mides.

SUJETO 3

¿Cómo mido yo mi labor? con el número de programas vendidos o actualizados, primero con las capacitaciones del que me estén llamando o no a dar, y la otra es como yo siempre estoy entregando informes y los estoy discutiendo con las personas, entonces también yo voy mirando si los juicios que yo estoy arrojando por el análisis de la información están bien o están mal, entonces es como en el número en que las personas me contactan a mi teléfono durante el día no me llaman no me suena extraño y preocupante, para mí no hay una persona interesada o algo está pasando, hay entonces son como indicadores para que yo haga mayor labor publicitaria o contacten a los usuarios antiguos para preguntarles cómo van con el sistema.

INVESTIGADOR

Cambiarías algo referente a tu trabajo o es totalmente satisfactorio.

SUJETO 3

No, no siempre, no porque de todas formas uno trabajando así tiene que esforzarse más para lograr un nivel de ingresos, entonces igual si yo no vendo un programa o no hago una actualización yo no gano, si no me llaman para hacer ninguna capacitación tampoco yo genero ningún ingreso, entonces yo pienso que todos los que trabajamos así siempre el nivel va hacer en satisfacción, digamos no prioritaria pero va hacer la generación de ingresos, si uno mismo no se mueve pues igual no va a tener un ingreso.

ANEXO C. MATRIZ DE DATOS

Tabla 3 Objetivo 1: Ámbito Familiar

Objetivo 1: Ámbito Familiar

Sujeto	Respuesta	Análisis
1	<p>Yo llevo mucho tiempo como trabajando sola y yo estaba sola en ese momento. Pues yo vivo con mi pareja y pues no tenemos hijos, y la familia pues de origen vive en Medellín, y ya hace años yo he vivido sola. Si pues a pesar de que trabajamos en cosas parecidas, ¡no!, porque él también se dedica al trabajo intelectual y a la academia y a pesar de que podemos trabajar pues temas similares, sin embargo podemos estar en el mismo sitio, en el estudio los dos, pero cada quien en su proceso muy diferente, es decir podemos estar juntos pero como se dice no revueltos es decir no estamos hablando ósea trabajando juntos como tal, cada quien está en su proceso leyendo, desarrollando su tema, preparando su clase y de vez en cuando pues claro obviamente hacemos un pequeño break y conversamos, comemos o tomamos café pero no es que, ósea tuvimos ese temor de sentir esa saturación como ¡qué!, pero pues yo personalmente para mí no ha sido un obstáculo yo siento que yo tengo mi propio campo, y pues yo sé que él está hay pero él también está apoyando su propio trabajo, entonces pues por lo menos no siento como esa saturación de estar todo el tiempo con el ¡no!</p>	<p style="text-align: center;">En general se encuentra que, para los sujetos (3) no existen inconvenientes en relación a reunir el ámbito familiar con su trabajo debido a la oportunidad de generar de espacios específicos para el desarrollo de las actividades. Por otra parte, la autonomía y el manejo del tiempo es uno de los grandes atributos que se presentan al ser un teletrabajador; por esta razón, administrar de manera debida sus espacios promueve una disponibilidad de enfocarse en lo que realmente les interesa (familia, amigos, diligencias médicas, asuntos personales, entre otras)</p> <p style="text-align: center;">El trabajador si se siente beneficiado al estar trabajando bajo la modalidad. Se siente más cerca a su familia y le satisface el estar más atento a sus hijos. Siente que tiene una mejor organización de su jornada laboral y atiende su grupo de clientes mejor.</p>
2	<p>Yo pienso que este sistema de trabajo le beneficia a uno para poder hacer una mejor planeación de sus actividades laborales, para poder uno tener una mejor organización y cronograma de contactos con el canal de clientes que uno tiene a cargo y algo muy importante también es que le permite a uno estar en contacto más directo con su familia, pues o sea tiene uno la oportunidad de estar atento de la salida de tus hijos, si tienes, estar atento de la llegada de ellos de su colegio y además puedes sacar un espacio que te permite también apoyarles en las actividades que ellos tengan asignadas.</p>	
3	<p>Pues básicamente es el manejo del tiempo del horario porque pues igual no puedo estar aquí haciendo una visita o en cualquier sitio que no tenga ninguna relación con el trabajo, pero si yo estoy estableciendo una base de datos con el solo hecho de tener mi computador ya puedo sentarme en cualquier sitio a trabajar esa es como una ventaja, la otra igual el manejo del tiempo entonces eso me permite que yo haga otras labores diferentes a lo que es lo principal que es el software son las clases que doy en la universidad.</p> <p>Pues yo a ver, en eso de trabajar así independiente llevo doce años, pero por el mismo espacio trabajar independiente me ha permitido asumir unos cargos y trabajar dependiente bajo un horario de oficina.</p> <p>Te decía que para mí, digamos que por el horario, si uno está cumpliendo un trabajo independiente no importa el horario tienes que seguir trabajando hasta que termines, por esa parte digamos sería una ventaja de ser uno dependiente, pero en el independiente igual es ventajoso porque yo en cualquier momento me puedo poner a trabajar en lo mío no estoy pues dedicada a horarios.</p>	

Tabla 4 Objetivo 1: Ámbito Social.

Objetivo 1: Ámbito Social

Sujeto	Respuesta	Análisis
1	<p>Pues yo creo que el principal es la autonomía y el no tener que cumplir horarios en el trabajo y poder diseñar o planear mi trabajo ¡sí!, creo que ese es el mayor beneficio. Otro beneficio también es pues no tener que desplazarme, el tema de investigación sobre todo en esta ciudad implica pues un tiempo que es costoso tanto para la empresa como para el trabajador, pero el principal beneficio es eso, es como la autonomía y poder, ¡sí!, como disponer uno del tiempo, por ejemplo ¡eeehh! no se hoy estuve haciendo otras cosas que no tenían que ver con el trabajo pero después repongo ese tiempo, es decir como que hay una autonomía en el manejo del tiempo eso es lo que yo más valoro y pues me trae beneficios, porque el cumplir un horario para mi es difícil.</p> <p>Pues sí, cuando yo empecé mis primeros trabajos fueron cumpliendo horario, ¡eeehhh! en un banco, también en una empresa de manufacturas, también estuve en una empresa de diseño de pruebas psicotécnicas, pues cumpliendo horarios pero en ese entonces pues era más joven, entonces uno está abierto y como no tenía otra experiencia laboral pues uno se adapta a esa situación, ya cuando me metí al ámbito académico empecé como a tener la posibilidad pues como de manejar mi tiempo, porque si en la medida que uno dicta cátedra inicialmente esa era como la labor que yo tenía no, no tenía que estar todo el tiempo en la universidad y ahí me fui acostumbrando a ese tipo de trabajo no tener que cumplir un horario, cuando estaba trabajando ya metida en la academia tuve otra vez otro trabajo de medio tiempo en una prueba de consultoría perdón en una empresa de consultoría de diseño de pruebas psicotécnicas, fue muy difícil para mí a pesar de que solamente era medio tiempo, ósea yo tenía que estar de 8 a 1 de la tarde y no era fácil para mi estar sentada en el sitio y tener que estar pensando de 8 a 12 en función de eso, entonces como que yo ya pienso que no podría cumplir horario, ósea como que ya eso se convirtió en una forma de trabajar sin darme alguna contradicción a mi estilo de vida.</p>	<p>En temas de relacionamiento con otros, los diferentes sujetos evidencian que, aunque no presentan dificultades al mantener contacto con compañeros y demás, y aunque sus actividades laborales directamente necesitan de la gestión con otros (actividades comerciales y/o Investigación), se evidenció que son personas con tendencia a buscar espacios en los cuales requieren un trabajo solitario y de concentración para la generación de ideas y la gestión de conocimiento; así mismo, no se sienten excluidos de un ambiente laboral, debido a que cuando es necesario hacen parte de los procesos internos del empleador.</p> <p>Indagando sobre las estrategias utilizadas por el teletrabajador para gestionar y organizar su tiempo y su trabajado también pudimos identificar que le beneficia mucho el hecho de poder tomar su jornada de descanso (Almuerzo) en casa para compartir con su familia y desarrollar otras actividades.</p>
2	<p>Pues o sea tienes que aprender a identificar y tienes que aprender a separar lo que es el aspecto familiar y lo que es el aspecto laboral, a ti te están midiendo por objetivos, a ti te están colocando unas métricas y cumples o cumples. Entonces hay que saber administrar el tiempo, como te digo hay una jornada que tu aprovechas de la hora digamos de descanso – de almuerzo – y eso es un momento para compartir con tu familia y hay un momento que estas terminando ya la jornada de receso hacia las 4 o 5 de la tarde y de 5 pues ya estas directamente allí en tu sitio o lugar de residencia y ya pues aprovechas ya desde las 5 al resto del final del día pues a provechar las actividades con tu familia.</p>	
3	<p>Pues, que el cambio principal es la generación de ingresos si uno es independiente pues tiene que trabajar más fuerte, más duro que si uno es dependiente, que según el cargo que se tiene te dan unos ingresos fijos que pueden ser altos, aquí no, si tú no te mueves pues no se generan los ingresos y pues la disponibilidad total del tiempo que uno tiene, pero más que, ósea por prioridad es más que el nivel de ingresos, es la disponibilidad del tiempo que yo, ósea yo administro totalmente mi tiempo.</p> <p>Pues sí y no, porque en la forma que yo trabajo yo tengo digamos todos los días un ambiente de un entorno laboral diferente, porque si yo tengo un usuario al cual tengo que ir a la oficina de él durante un periodo frecuente entonces el ambiente resulta en que esos sitios se convierten en míos y yo me tengo que relacionar con las personas que están ahí, cuando yo me voy con otro usuario de otro ambiente laboral me relaciono con las personas de ese sitio, yo todos los días me relaciono con diferentes personas de ambientes laborales.</p>	

Tabla 5 Objetivo 2: Cumplimiento de Objetivos.

Objetivo 2: Cumplimiento de objetivos		
Sujeto	Respuesta	Análisis
1	<p>Sí, al principio de año se diseña un plan de trabajo, yo diseño el plan de trabajo, se definen como unas metas y se definen como unas entregas ¡sí!, entonces por ejemplo yo en este momento estoy diseñando una maestría entonces yo tengo que entregar un informe a mitad de año, y al final de año tengo que entregar ya el documento de maestría, entonces pues a mí me miden es por un lado entregando esas entregas parciales y finales a tiempo, y segundo pues no solamente el cumplimiento en tiempo si no en la calidad, entonces pues que el producto que yo entregue sea que se ajuste como a ciertos parámetros de calidad, entonces es básicamente eso por ejemplo en el tema de la investigación yo también defino como un cronograma de investigación a mitad de año, tengo que entregar un informe parcial y al final de año tengo que entregar una publicación, entonces pues como que no es que me estén midiendo todo el tiempo es más nunca mi jefe me está preguntando usted como va ni nada, yo soy totalmente autónoma y al final pues yo le entrego un producto la publicación, si la publicación es efectiva en una revista la publican pues ahí, ya hay otros indicadores, también que me están midiendo por ejemplo ya no es solamente la universidad si no Colciencias entonces pues hace una clasificación de investigadores y pues ahí también se mide pero es un proceso como mucho más pausado, más espaciado que en una empresa donde uno semanalmente tiene que entregar este informe, yo no, cada seis meses ¡sí!.</p>	<p>Se evidenció que, para los sujetos es importante tener acuerdos claros desde el inicio de la contratación para el desarrollo de las actividades laborales; entre ellos, los parámetros de seguimiento y control, objetivos y metas específicas a cumplir, informes o entregables y forma de medición del logro de los objetivos. Consideran que, al contar con parámetros claros un teletrabajador con experiencia conoce cuales son las necesidades para desarrollo de su trabajo y los posibles inconvenientes que se pueden presentar y al contar con este conocimiento buscan ser lo más concretos posibles con sus superiores con el fin de establecer metas reales de acuerdo a los tiempos y posibilidades.</p>
2	<p>Si, realmente para mí sí están bien estructurados, hay una metodología en donde todo va enfocado a la última tecnología en donde tu usas paginas interactivas en donde tú puedes ir reportando tu gestión, tu mides y miras el comportamiento de tus indicadores de gestión, recibes la información a tiempo porque pues tienes que estar más conectado con el comportamiento de tus clientes actuales, de tus clientes potenciales, y de tus indicadores y metas.</p> <p>Bueno realmente lo que te digo, a ti te miden semanalmente, semanalmente recibes corte del comportamiento de las ventas que tus clientes están registrando y te mandan los comportamientos porcentuales de cómo va tu cumplimiento y de igual manera pues ahí están mirando también tu eficiencia y cómo estas logrando pues ese cumplimiento de esas métricas que te están formulando o te han fijado para el mes.</p>	<p>El teletrabajador se muestra muy de acuerdo con los parámetros establecidos por la empresa donde labora para el desarrollo de su cargo bajo la modalidad del teletrabajo. Menciona que lo más importante para él y el cumplimiento de sus metas y objetivos es el papel que juega la tecnología como herramienta principal de comunicación con la cual a través de su utilización puede dar reportes y a su vez recibir retroalimentación de su ejercicio con respecto a los indicadores, objetivos y metas planteados por la organización.</p>
3	<p>Ninguno, ninguno porque igual como yo digamos las ganancias que ellos me tiene que dar a mi es dependiendo por comisión de venta, pues si yo no vendo igual ellos no van a tener nuevos clientes y yo no les genero ningún gasto a ellos, entonces ellos no ejercen ningún control conmigo, solo pues me envían datos de las cosas nuevas para que yo las atienda y las pueda transmitir, pero de resto no, ellos no.</p> <p>¿Cómo mido yo mi labor? con el número de programas vendidos o actualizados, primero con las capacitaciones del que me estén llamando o no a dar, y la otra es como yo siempre estoy entregando informes y los estoy discutiendo con las personas, entonces también yo voy mirando si los juicios que yo estoy arrojando por el análisis de la información están bien o están mal, entonces es como en el número en que las personas me contactan a mi teléfono durante el día no me llaman no me suena extraño y preocupante, para mí no hay una persona interesada o algo está pasando, hay entonces son como indicadores para que yo haga mayor labor publicitaria o contacten a los usuarios antiguos para preguntarles cómo van con el sistema.</p>	<p>Indagando sobre las estrategias de controles y seguimiento que implementa la empresa, pudimos identificar que el cumplimiento de los objetivos es una condición fundamental no negociable dentro de quehacer del teletrabajador. Existe un monitoreo constante para establecer si la metodología implementada por el teletrabajador es efectiva frente al cumplimiento de las métricas fijadas para él.</p>

Tabla 6 Objetivo 3: Vínculo con la Empresa y Compañeros.

Objetivo 3: Vínculo con la empresa y compañeros		
Sujeto	Respuesta	Análisis
1	<p>Yo creo que es la mezcla de los dos por que el proceso de investigación si es fundamental que tenga cierto grado de interlocución con otros, por que unos con otros pueden intercambiar ideas, enriquecer, que otros como que le permitan o le hagan ver a uno cosas que uno no ha visto de ciertos planteamientos, eso es fundamental pero también el proceso de reflexión de escritura muchas veces no se puede hacer colectivamente ¡no!, en ciertos momentos si es importante el proceso individual es la mezcla de los dos y los dos son esenciales, no se pueden prescindir de ninguno de los dos.</p> <p>No es muy esporádico el tiempo ósea si tengo que ir a la universidad o a asistir a alguna actividad a hacer algún trabajo con otros pues no tengo ningún problema yo voy ¡eee!, Y pues para mí no es problema estar en relación con otros, sin embargo si a veces uno siente que en ciertos espacios laborales el ambiente es pesado por los chismes, uno no es tan así con muchas personas en el lugar de trabajo a mí me parece mejor esa independencia, por ejemplo cuando se habla del grupo, del grupo de investigación generalmente es de los procesos que estamos. El grupo de investigación son personas pues que tienen que tener cierto nivel de madurez ¡sí! cuando yo digo que sean personas así no quiere decir que yo exija que piensen igual que yo, ¡no!, si no que sean personas maduras que se sienten a conversar y que puedan argumentar, que si se contradice o se cuestiona no se piense que son ataques personales si no que allá un nivel de madurez, y eso pues en la academia se demanda bastante porque para construir y aprender se requiere cierta madurez, pero a veces cuando uno sale de ese proceso de investigación y se meten a otros temas, si de construir con otros compañeros pues a veces uno choca con las personalidades, pues si me ha pasado.</p>	<p>A partir de las experiencias descritas anteriormente por los sujetos, se evidencia una conexión laboral, ambiental y social por parte del teletrabajador con sus compañeros y organización; intrínsecamente se sienten parte del equipo de trabajo, debido a diferentes estrategias y conexiones que los mismos jefes y líderes de los procesos generan con el fin de crear en los teletrabajadores un sentido de pertenencia y compromiso organizacional. Para el teletrabajador es claro que, aunque continuamente no comparte un espacio específico y directo con compañeros y jefes, puede acudir a la organización cuando lo requiera, construyendo una red de apoyo con la cual se siente identificado y respaldado.</p> <p>El teletrabajador se siente satisfecho con el apoyo que recibe por parte de sus jefes y demás áreas de la organización a la hora de necesitarlo, tanto así que indica que se le es incluso más fácil poder estar al tanto del comportamiento del entorno frente a su organización.</p> <p>La planeación la toma como su mejor aliada a la hora de necesitar tomar decisiones frente al desarrollo de su trabajo y con relación a los procesos de otras áreas de la organización; por lo que se siente altamente vinculado a la empresa pese a no estar en ella de forma presencial.</p> <p>El teletrabajador se siente ya muy adaptado e identificado con su modalidad de trabajo que, del ser requerido presencialmente en la compañía, no se siente afectado por dicha movilidad ya que conoce muy bien que es para darle a conocer información importante que interviene en el desarrollo de su labor; y que además se da esporádicamente. Tomándolo además como un momento para visitar a los compañeros de otras áreas.</p>
2	<p>Pues mira generalmente esta jornada laboral le permite a uno interactuar más fácil como te digo por las herramientas de comunicación con otro tipo de directores de otras compañías y eso también te permite pues estar retroalimentándote del mercado, del comportamiento del mercado y pues internamente también con los directores de otras áreas pues te permite también estar siendo más, o sea con una mejor planeación poder retroalimentarte de los procesos que necesitas que ellos te apoyen y te gestionen.</p> <p>Pues generalmente uno ya está adaptado a esta metodología de trabajo y pues o sea a veces también le puede pasar a uno y hay unos requerimientos donde necesitas necesariamente estar 2 o 3 días en la compañía y pues es normal no tiene ninguna inferencia o algún cambio que te pueda afectar.</p>	
3	<p>Aparte de que yo entro hacer como del equipo de ellos, cuando se realizan las ferias se monta y viene la gente de la oficina de ellos que quieren vinculación, más que trabajamos de manera externa entonces estamos hay en el stand, nos ponemos el mismo uniforme que ellos tienen para dar esa imagen de empresa porque todos somos una unidad específicamente como en ese momento de la feria, pero de resto cada quien ocupa su labor.</p> <p>Al soporte técnico que tiene software cuando nosotros llamamos allá nosotros tenemos prioridad. Ellos nos aclaran las dudas que tengamos para de esa misma forma poderlas hacer.</p> <p>Cuando se hacen las ferias como están los de soporte técnico directo aprovechan para darnos a nosotros capacitación sobre los nuevos cambios que tenga el programa.</p>	

Tabla 7 Objetivo 4: Gestión y Organización de Tiempo y Trabajo.

Objetivo 4: Gestión y organización de tiempo y trabajo		
Sujeto	Respuesta	Análisis
1	<p>Sí, yo creo que si es una cuestión también de manera... de ser ósea esto demanda gran disciplina, responsabilidad, y capacidad de auto regularse y creo que no todo el mundo tiene eso yo creo que mis propios compañeros pues que.... sí que no tienen esas condiciones y pues precisamente la jefe los pone a trabajar allá pues para controlarlos, entonces yo sí creo que esto pues yo creo también que estas condiciones de trabajo que tengo también me las he ganado porque he dado resultado, entonces pues mi jefe no tiene que estarme diciendo que entregué resultados cada semana, o que este allá porque yo entrego resultados sin que me estén mandando, o sin que me estén haciendo seguimiento, Pero porque si es una forma de ser, unas actitudes competente pues que sí que no es de todo el mundo creería yo.</p> <p>Sí, yo creo que este tipo de trabajo que es intelectual ¡sí! Implica mucho de lo que es uno, ósea un trabajo operativo una persona que trabaja con una maquina pues es un trabajo donde la persona no implica tanto su intelecto, y lo que es el intelecto, la emoción ,es como parte inherente de un ser humano, entonces como que este tipo de trabajo me implica a mi más vitalmente que otros tipos de trabajos que es la parte operativa a la 5 de la tarde se para la máquina y yo me desconecto, yo aquí es muy difícil que me desconecte porque sería quitarme mis ideas, mi cabeza ¡sí!, entonces pues como que es un trabajo que me implica mucho ¡eeee!... vitalmente pues porque estoy todo el tiempo pensando en eso, entonces creo que eso es un inconveniente el inconveniente es que es difícil y sobre todo por la gran demanda de escribir, de escribir algo que sea pues significativo ¡sí! Un proceso de investigación no es fácil, entonces pues esa demanda a veces me lleva a trabajar más y a no desconectarme eso es un inconveniente.</p>	<p>Los resultados en el análisis de este objetivo, demuestran un énfasis en competencias, habilidades y valores específicos con los cuales un teletrabajador debe contar para obtener los resultados esperados y poder trabajar bajo esta modalidad. La responsabilidad, es la cualidad más importante para el teletrabajador, así como lo es el compromiso, la dedicación y la atención necesaria para sacar adelante los objetivos trazados para su cargo.</p> <p>El hecho de no tener que trasladarse a un lugar de trabajo es el principal cambio que ha percibido y le atrae del teletrabajo.</p> <p>Se ha visto mucho mejor de salud sólo por el hecho de tener más tiempo para hacer ejercicio y tener una mejor alimentación en casa.</p> <p>El otro cambio percibido es el aprovechamiento de su tiempo y la administración del mismo.</p> <p>EL teletrabajador manifestó si estar capacitado para ejecutar de manera correcta su labor bajo la dicha modalidad.</p> <p>Hace referencia a que la compañía para la cual trabaja maneja una adecuada metodología para capacitar e informar a sus colaboradores en las diferentes modalidades de empleo. La responsabilidad es la cualidad más importante para el teletrabajador, así como lo es el compromiso, la dedicación y la atención necesaria para sacar adelante los objetivos trazados para su cargo.</p> <p>La responsabilidad y el compromiso como cualidades del teletrabajador y que identificamos en la anterior pregunta nos llevan a entender la alta capacidad para saber distinguir los momentos que debe tener alguien que labore bajo la modalidad del teletrabajo, pues el colaborador entiende que lo están midiendo y que debe cumplir con los objetivos.</p> <p>La administración del tiempo es otro de los aspectos fundamentales para el teletrabajador para no tomar más del indicado en las actividades bien sea personales o laborales y así mezclar las mismas.</p> <p>El teletrabajador entiende que existen momentos de descanso, pausas y finalización de tareas y que al ser organizadas por el mismo deben ser respetadas.</p>
2	<p>Pues yo digo que la parte de la salud también beneficia bastante porque no estás trasladándote constantemente o en desplazamientos de 1 o 2 horas a tu sitio de trabajo, esto beneficia a tu salud. También te permite hacer una planeación para cuidar de tu organismo, comer mucho más organizado porque no tienes que comer en lugares como restaurantes y adicional a eso también te permite administrar mucho mejor tu tiempo. Si, generalmente siempre nos dan oportunidad de manejar esta metodología de trabajo y cada compañía tiene un esquema de capacitación y de entrenamiento donde te dan los objetivos, las métricas y te dan la metodología especialmente para poder desempeñar este tipo de rol. Pues es de mayor responsabilidad, es de mayor compromiso porque generalmente tú no tienes en el entorno pues a personas que están solicitándote cosas o requerimientos de procesos de tus actividades que te quitan el tiempo entonces acá hay que... en esta metodología tienes que dedicar más y centrar tu atención en sacar adelante esos objetivos que tienes para el día y debes concentrarte mucho más para poder sacar adelante lo que te digo pues las metas que tiene uno del día a día.</p> <p>Pues o sea tienes que aprender a identificar y tienes que aprender a separar lo que es el aspecto familiar y lo que es el aspecto laboral, a ti te están midiendo por objetivos, a ti te están colocando unas métricas y cumplés o cumplés. Entonces hay que saber administrar el tiempo, como te digo hay una jornada que tu aprovechas de la hora digamos de descanso – de almuerzo – y eso es un momento para compartir con tu familia y hay un momento que estas terminando ya la jornada de receso hacia las 4 o 5 de la tarde y de 5 pues ya estas directamente allí en tu sitio o lugar de residencia y ya pues aprovechas ya desde las 5 al resto del final del día pues a provechar las actividades con tu familia.</p>	<p>EL teletrabajador manifestó si estar capacitado para ejecutar de manera correcta su labor bajo la dicha modalidad.</p> <p>Hace referencia a que la compañía para la cual trabaja maneja una adecuada metodología para capacitar e informar a sus colaboradores en las diferentes modalidades de empleo. La responsabilidad es la cualidad más importante para el teletrabajador, así como lo es el compromiso, la dedicación y la atención necesaria para sacar adelante los objetivos trazados para su cargo.</p> <p>La responsabilidad y el compromiso como cualidades del teletrabajador y que identificamos en la anterior pregunta nos llevan a entender la alta capacidad para saber distinguir los momentos que debe tener alguien que labore bajo la modalidad del teletrabajo, pues el colaborador entiende que lo están midiendo y que debe cumplir con los objetivos.</p> <p>La administración del tiempo es otro de los aspectos fundamentales para el teletrabajador para no tomar más del indicado en las actividades bien sea personales o laborales y así mezclar las mismas.</p> <p>El teletrabajador entiende que existen momentos de descanso, pausas y finalización de tareas y que al ser organizadas por el mismo deben ser respetadas.</p>
3	<p>No, lo que pasa es que eso ha sido más como ósea van 12 años que yo llevo, cuando nos vemos con ellos nos indican, pero en este momento uno mismo lo ha desarrollado.</p> <p>Pues digamos una ventaja que tengo yo, pues yo estudie la parte de mercadeo entonces pues yo misma en el desarrollo de mi labor como que aplico los conocimientos que yo tengo de la parte gerencial; yo soy gerente de mercadeo digamos yo misma aplico todo esto pero una persona que no tenga conocimiento pues necesita una bases de cómo expresar, el solo hecho de cómo afrontar el cliente, como trabajarlo, como organizarse uno mismo.</p> <p>Pues uno tiende a ser desorganizado pero yo personalmente procuro proponerme un horario de trabajo, de hecho, mi labor la forma como la desarrollo depende del horario de la vida de trabajo de las otras personas, si voy hacer una visita es según el horario que se le ajuste al cliente que yo voy a ir a visitar, pero yo si procuro de tener como estos espacios de tiempos, ponerme también un mismo horario de trabajo tratar de comenzar a las 8 terminar sobre las 5 y tener mi espacio de tiempo, pero igual durante el día si yo no tengo que hacer nada de trabajo es mi tiempo y ya son mis actividades personales.</p> <p>Pues el computador para poder estar en el programa y el internet si, y el teléfono para estar llamando constantemente los que tienen dudas y requieren algún tipo de soporte.</p>	<p>EL teletrabajador manifestó si estar capacitado para ejecutar de manera correcta su labor bajo la dicha modalidad.</p> <p>Hace referencia a que la compañía para la cual trabaja maneja una adecuada metodología para capacitar e informar a sus colaboradores en las diferentes modalidades de empleo. La responsabilidad es la cualidad más importante para el teletrabajador, así como lo es el compromiso, la dedicación y la atención necesaria para sacar adelante los objetivos trazados para su cargo.</p> <p>La responsabilidad y el compromiso como cualidades del teletrabajador y que identificamos en la anterior pregunta nos llevan a entender la alta capacidad para saber distinguir los momentos que debe tener alguien que labore bajo la modalidad del teletrabajo, pues el colaborador entiende que lo están midiendo y que debe cumplir con los objetivos.</p> <p>La administración del tiempo es otro de los aspectos fundamentales para el teletrabajador para no tomar más del indicado en las actividades bien sea personales o laborales y así mezclar las mismas.</p> <p>El teletrabajador entiende que existen momentos de descanso, pausas y finalización de tareas y que al ser organizadas por el mismo deben ser respetadas.</p>

Tabla 8 Objetivo 5: Percepción de Calidad de Vida Personal y Laboral.

Objetivo 5: Percepción de calidad de vida personal y laboral		
Sujeto	Respuesta	Análisis
1	<p>Yo como tal no sé si la universidad a mí no me considera teletrabajadora pero si una cosa importante del teletrabajo es que la organización le dé a uno como todas las herramientas de trabajo ósea que si yo utilizo internet, si yo utilizo computador, pues que eso sea provisto por la universidad, ósea yo estoy brindándole a la universidad como los recursos, pues eso sería un aporte si como que si uno le está dando a la empresa pues que la empresa también le dé a uno esas herramientas, por ejemplo aunque yo pues en este momento a mí no me importa yo tengo mi computador porque yo siento que tengo unos beneficios de esta forma de trabajo, que otra cosa no yo creo que la empresa también le brinda a uno las herramientas y realmente confía en el trabajador porque este es un trabajo que demanda realmente confianza, entonces yo no sé qué estrategias implementan las empresas con los teletrabajadores para el seguimiento del trabajo pero yo creo que este trabajo si demanda a la empresa también mucha confianza con respecto al trabajador y yo no sé si en Colombia eso exista por parte de los empresarios.</p> <p>Yo creo que si sobretodo sobre la autonomía por ejemplo yo estoy acá sentada bueno estoy trabajando pero puedo sentarme en el sofá estoy trabajando puedo acostarme a leer puedo tomarme un café cuando yo quiera un café rico no el café que sirven en la cafetería ¡jee! Si tengo que ir a la universidad hablar con mis compañeros voy a hablar con los compañeros si como que para mí me he acostumbrado a este estilo de vida si a mí me ofreciera la universidad por ejemplo tener un espacio de trabajo donde realmente no haya ruido no me estén interrumpiendo donde o tenga un espacio agradable pues yo creo que tampoco le vería problema la cosa es que la universidad de pronto en este momento no brinda estas condiciones pero para mí si aporta este estilo de trabajo mi calidad de vida a pesar de que a veces lo que te digo uno no pone límites no sé si eso ya afectaría también un poco el tema de las cuestiones personales lo que pasa es que en este momento yo creo que también es un momento un poco coyuntural estoy haciendo mi doctorado y haciendo otras cosas del trabajo y eso me demanda mucho tiempo entonces yo aspiro en otra época el otro año que termine mi doctorado poner un limite, ósea que llegue las 6 de la tarde y yo ya no tenga que trabajar porque hay un momento particular de mi vida profesional que es.</p>	<p>De acuerdo a las respuestas obtenidas a través de la entrevista, se evidenció que para los sujetos el laborar bajo una modalidad de Teletrabajo aporta grandes beneficios personales, académicos y profesionales en diversos aspectos que han mejorado su calidad de vida. Es importante resaltar que, las personas que hacen parte de esta investigación, son profesionales con un alta experiencia (medida en tiempo) laborado tanto en un modalidad de trabajador directo-de planta como de teletrabajador; esto les ha permitido contar con una visión de las ventajas y desventajas que tiene cada una de sus experiencias.</p> <p>Conociendo sobre la incidencia del teletrabajo en el ámbito familiar se identifica que para colaborador las mejoras en su estado de salud es lo más importante para tener una mejor calidad de vida personal y laboral.</p> <p>El cambio de hábitos alimenticios es también percibido como un beneficio que apunta hacia una mejora en la calidad de vida del teletrabajador.</p> <p>El hecho de poder administrar el tiempo según su criterio es un aspecto fundamental para no sentirse presionado en el desarrollo de su labor.</p> <p>Al trabajar bajo esta modalidad el colaborador manifiesta una disminución del estrés gracias a que no se tiene la presión de los demás y al uso de las nuevas tecnologías como medio de comunicación para el desarrollo de la labor. Es decir la no presencia de quien hace el requerimiento.</p> <p>El teletrabajador manifestó si sentirse a gusto trabajando bajo la modalidad del teletrabajo y le da mejor calidad de vida según lo expuesto anteriormente y aunque manifestó que los vínculos laborales no se pierden, al final si refleja un poco de preocupación por no tener tanto contacto con sus compañeros de oficina.</p>
2	<p>Pues yo digo que la parte de la salud también beneficia bastante porque no estás trasladándote constantemente o en desplazamientos de 1 o 2 horas a tu sitio de trabajo, esto beneficia a tu salud. También te permite hacer una planeación para cuidar de tu organismo, comer mucho más organizado porque no tienes que comer en lugares como restaurantes y adicional a eso también te permite administrar mucho mejor tu tiempo.</p> <p>Si, como te decía pues tienes el tiempo para destinarlo a cuidar de tu cuerpo hacer ejercicio, puedes levantarte un poco más temprano pero sabes que estás en tu mismo lugar de residencia entonces no tienes que trasladarte hasta tu oficina, entonces no tienes tiempo o tendrías que madrugar mucho más entonces eso permite que cuides mucho más pues tu vida, o sea administres mejor tu tiempo y hay mejores cuidados pues dicen que la comida en casa es lo más sano entonces tú ya sabes que puedes hacer una dieta más nutritiva y pues tu cuerpo también se siente mucho mejor.</p> <p>La disminución del estrés, o sea total porque tú no estás enfrentándote al contacto directo con todos los procesos y encargados de los procesos que pueden ir constantemente a tu lugar de trabajo y estar atendiendo los requerimientos. Hoy en día te hacen solicitudes pues por e mail, por los medios de comunicación que tenemos pero pues ya no es igual a que tu estés con tres personas al lado tuyo presionándote que entreguen algo o entregues algo, entonces eso beneficia bastante.</p> <p>Si, pues o sea hay momentos en que.. yo diría que de un 100% un 80% porque de todas maneras también pierdes mucho contacto con tus compañeros de oficina en ese 20% pero pues un 80% es muy favorable.</p>	<p>El hecho de poder administrar el tiempo según su criterio es un aspecto fundamental para no sentirse presionado en el desarrollo de su labor.</p> <p>Al trabajar bajo esta modalidad el colaborador manifiesta una disminución del estrés gracias a que no se tiene la presión de los demás y al uso de las nuevas tecnologías como medio de comunicación para el desarrollo de la labor. Es decir la no presencia de quien hace el requerimiento.</p> <p>El teletrabajador manifestó si sentirse a gusto trabajando bajo la modalidad del teletrabajo y le da mejor calidad de vida según lo expuesto anteriormente y aunque manifestó que los vínculos laborales no se pierden, al final si refleja un poco de preocupación por no tener tanto contacto con sus compañeros de oficina.</p>
3	<p>La mejoró totalmente porque con el hecho de uno mismo administrar su tiempo entonces se siente uno más feliz.</p> <p>Ósea hay actividades en que uno quiere asistir y dicen ósea una persona que está cumpliendo un horario de trabajo y quiere ir a hacer un paseo, ósea esas personas tienen que limitarse únicamente a sus días de descanso normal un sábado o domingo, o tiene que esperar a cumplir determinado tiempo laboral para tener su época de descanso, yo no, yo voy a hacer una actividad vacacional puedo aplazar lo mío de trabajo sacrifico parte tiempo de mi descanso llamémosle en el horario de la noche y yo tengo la libertad de utilizar mi día y los días que yo quiera entonces pues eso a uno le permite disfrutar más de actividades extra laborales que no podría una persona que cumple un horario.</p> <p>Si, como te decía pues tienes el tiempo para destinarlo a cuidar de tu cuerpo hacer ejercicio, puedes levantarte un poco más temprano pero sabes que estás en tu mismo lugar de residencia entonces no tienes que trasladarte hasta tu oficina, entonces no tienes tiempo o tendrías que madrugar mucho más entonces eso permite que cuides mucho más pues tu vida, o sea administres mejor tu tiempo y hay mejores cuidados pues dicen que la comida en casa es lo más sano entonces tú ya sabes que puedes hacer una dieta más nutritiva y pues tu cuerpo también se siente mucho mejor.</p>	<p>El teletrabajador manifestó si sentirse a gusto trabajando bajo la modalidad del teletrabajo y le da mejor calidad de vida según lo expuesto anteriormente y aunque manifestó que los vínculos laborales no se pierden, al final si refleja un poco de preocupación por no tener tanto contacto con sus compañeros de oficina.</p>