

TELETRABAJO Y SU IMPLEMENTACIÓN DENTRO DE OCHO ORGANIZACIONES
DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

BLANCO RODRIGUEZ DIANA CAROLINA

CERQUERA LAISECA JUDY ANGELICA

HERNANDEZ GÓMEZ EDI LILIANA

PERPIÑAN ANTELIZ LINDA LICET

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ D.C.

2018

TELETRABAJO Y SU IMPLEMENTACIÓN DENTRO DE OCHO ORGANIZACIONES
DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

BLANCO RODRIGUEZ DIANA CAROLINA

CERQUERA LAISECA JUDY ANGELICA

HERNANDEZ GÓMEZ EDI LILIANA

PERPIÑAN ANTELIZ LINDA LICET

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

Asesor: LUZ ESPERANZA BUITRAGO ARÉVALO

Psicóloga

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ D.C.

2018

CONTENIDO

Introducción	5
Descripción del Problema	6
Justificación	9
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos	11
Antecedentes	12
Marco Teórico.....	17
Marco Contextual	24
Categorías de Estudio	27
Marco Metodológico.....	28
Tipo de Estudio	28
Participantes	28
Población	28
Muestra	29
Técnicas de Recolección de Información	30
Procedimiento	31
Consideraciones Éticas	31
Criterios de inclusión:	32
Criterios de Exclusión:	32
Análisis de Resultados	32
Conclusión y Discusión	38
Recomendaciones y Sugerencias	41
Referencias Bibliográficas	44
Apéndices.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Aumento de Teletrabajadores años 2012-2016 en Empresas Colombianas	15
Tabla 2 Diferencia Trabajo Convencional y Teletrabajo.....	19
Tabla 3 Denominaciones de las modalidades de Teletrabajo	20
Tabla 4 Beneficios para la organización.	22
Tabla 5 Datos de la Muestra Empleadores	29
Tabla 6 Datos de la Muestra Teletrabajadores.....	30

Introducción

El teletrabajo surge en el año 1973 en Estados Unidos, tras la crisis petrolera, en la cual las empresas se vieron obligadas a reducir costos y disminuir su personal, por lo cual el físico Jack Nilles, implementó la manera de que los trabajadores pudieran cumplir con sus labores sin necesidad de estar físicamente en la empresa. (Pautassi, 2012)

Es así como en Colombia la Ley 1221 de 2008 reglamenta y define el teletrabajo como una modalidad de trabajo, en la cual se realizan actividades remuneradas utilizando las nuevas tecnologías facilitando el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir presencia física en la organización. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)

Así mismo, teniendo en cuenta los avances presentados en el área de la tecnología en Colombia por medio del MinTic, tales como proyectos de fibra óptica, instalación de punto vive digital y la sensibilización de la inclusión de las Tic en las empresas colombianas, según el MinTIC en el 2016, un total de 10.739 empresas en Colombia le han apostado a un nuevo modelo de trabajo, abriendo las puertas al mundo de la tecnología, generando nuevas maneras de incursionar en la vanguardia organizacional y sobre todo en buscar y mantener cada día el bienestar de los trabajadores, reconociendo así que son el núcleo de las organizaciones; así es como, después de un estudio previo han implementado la modalidad de teletrabajo, buscando así un beneficio entre las dos partes con el objetivo de lograr la satisfacción de los trabajadores a través de estrategias de retención y fidelización que permita generar un sentido de pertenencia con la organización.

Dado lo anterior y como gestores humanos, surgió la necesidad e iniciativa de explorar y conocer esta modalidad de trabajo, dando de esta manera lugar a la pregunta de investigación, mediante la cual se puede comprender, ¿Cuáles son las percepciones de los teletrabajadores y empleadores de algunas empresas públicas y privadas, en la ciudad de Bogotá acerca de su modalidad de trabajo?

Con el fin de dar respuesta, se planteó como objetivo general: Comprender las percepciones de los teletrabajadores y empleadores de empresas públicas y privadas de Bogotá D.C., durante y después de la implementación de la modalidad de teletrabajo, con lo cual se desglosan como objetivos específicos: Describir las percepciones y resultados más destacados de los teletrabajadores y empleadores durante y después de la implementación del teletrabajo en organizaciones públicas y privadas de Bogotá D.C., identificar qué aspectos

motivan la implementación de la modalidad del teletrabajo en ocho empresas públicas y privadas de Bogotá D.C., y analizar de qué manera la modalidad del teletrabajo motiva el mejoramiento del desempeño laboral del teletrabajador dentro de algunas empresas públicas y privadas de Bogotá D.C.

De esta manera, daremos desarrollo a nuestra investigación, con la cual se realizará una serie de entrevistas semiestructuradas a trabajadores y empleadores, las cuales nos permitirán conocer sus percepciones acerca de la implementación del teletrabajo, las ventajas y beneficios que esta modalidad otorga, el por qué las organizaciones han decidido implementar esta manera innovadora de cumplir los objetivos organizacionales, dejando a un lado los paradigmas de supervisión y mando, para crear una confianza absoluta hacia sus trabajadores, dando libertad a los mismos de poder realizar sus funciones desde la comodidad de su domicilio, lo cual contribuye a su bienestar, con la ayuda y soporte de las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones, gracias al respaldo del Gobierno Nacional, la cual avala y reglamenta el teletrabajo a través de la ley 1221 de 2008 (Min TIC 2012).

Descripción del Problema

Según el Portal de Teletrabajo en Colombia (2017), el teletrabajo es un modalidad de trabajo que ha sido implementada tanto por las empresas públicas como privadas, en aprovechamiento del desarrollo que ha tenido la tecnología de la información y comunicación, en donde el trabajador realiza sus labores en forma remota desde un sitio diferente a su oficina, lo cual brinda beneficios tanto a los trabajadores como a los empleadores, toda vez que permite a las personas realizar el trabajo desde casa o sitio que el empleador defina para realizar éstas labores, lo que le brinda mayor calidad de vida, optimización del tiempo al evitar desplazamientos hasta un sitio de trabajo y ser autónomo en el manejo de su tiempo, teniendo presente que debe cumplir con unas tareas diarias asignadas por el empleador, así mismo la empresa optimiza recursos, al tener menos personal debido a que esto representa menor gasto en infraestructura y servicios públicos. Así mismo en Colombia el teletrabajo fue implementado por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, mediante la ley 1221 de 2008 con el propósito de promover y regular el teletrabajo en el país, siendo éste un instrumento generador de empleo a través de las tecnologías de la información y comunicaciones. (Ley 1221 de 2008). Mediante resolución 2886 de 2012 se expidió la guía jurídica para empresas públicas y

privadas con el fin de obtener mayor participación y vinculación de trabajadores y empresas a esta nueva modalidad.

Por otra parte encontramos que la Revista Dinero (2017) realizó un estudio sobre los avances que ha tenido el teletrabajo en Colombia, lo cual ha sido de gran impacto en el ámbito laboral y tecnológico, debido a que en los últimos años el número de teletrabajadores se triplicó, según lo indicó el MINTIC (2016), lo que permite que se cumpla con la meta establecida para el año 2018 y para ello el Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones buscó en la capital del país, el apoyo del Concejo de Bogotá quien se ha convertido en un gran aliado para lograr la meta del número de teletrabajadores establecidos y quienes han respaldado este proyecto a través de cursos virtuales que se dictan de forma gratuita para trabajadores dependientes e independientes, MiPymes, jefes de recursos humanos y jefes de área, procediendo a renovar el pacto por el teletrabajo para incentivar ésta modalidad de trabajo. Así mismo, con el fin de lograr que más empresas a nivel nacional se unan a esta modalidad de trabajo, el MINTIC ha conseguido que 21 municipios alejados de los departamentos del Meta, Antioquia, Guainía, Arauca y Chocó cuenten con internet inalámbrico, lo cual facilita tener acceso a los sistemas de información de las empresas y trabajar de forma remota desde sus casas.

Igualmente, la Revista Dinero (2017) ha indicado que las nuevas generaciones de los millennial's son las que más están aplicando para esta nueva modalidad de trabajo ya que se les facilita la adaptación a cualquier lugar y forma de trabajo, mientras que las personas que vienen con un proceso de adaptación a un sitio de trabajo no les es tan fácil dejar de ir hasta su oficina para poder desarrollar sus tareas diarias. Es por esto, la importancia de capacitar a todas las personas que se encuentren interesadas en realizar teletrabajo, toda vez que la intención es que el trabajador se encuentre motivado al hacer sus labores, obtenga mayor productividad y a la vez beneficiar a las organizaciones en la optimización de recursos.

De igual manera la Revista Dinero (2017), comparte un aspecto de mucho interés y que impacta el normal desarrollo de ésta modalidad de trabajo, relacionado con un paradigma que tienen los empleadores al aplicar el teletrabajo con sus empleados, ya que al no tener control directo sobre el trabajador, se cree que el funcionario puede presentar desinterés por realizar el trabajo asignado, procediendo a utilizar éste tiempo en desarrollar trabajos de tipo personal que los desmotivan para continuar con la labor encargada; es por ello que la Revista

Dinero recomienda, para que las empresas y organizaciones terminen con éste paradigma, deben instalar medios de control remoto para poder monitorear el tiempo que el teletrabajador emplea en la realización de los trabajos asignados.

Por otro lado, indagando el ámbito internacional, según indica Martínez (2017), el teletrabajo es la modalidad de trabajo que más se aplica en diversos países del mundo, puesto que es una forma para que el trabajador realice sus labores de manera motivada, ya que se busca mejor calidad de vida y de igual manera se consigue ser más productivo y efectivo en sus tareas asignadas; así mismo, indica que gracias al desarrollo tecnológico que cada día avanza con mayor fuerza, se han creado los “nómadas digitales” que corresponde a empresarios que viajan por todo el mundo y en cada sitio al que llegan realizan la conexión a través de plataformas para poder avanzar en sus trabajos y poder aprovechar estos tiempos libres, de forma productiva para su empresa u organización, modalidad de trabajo que corresponde a otra forma de desarrollar las labores por fuera de la oficina.

Por otra parte, la OIT (Organización Internacional de Trabajo) en el año 2016, realizó un estudio para el foro mundial celebrado en Ginebra, sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros y para ello invitaron 8 representantes de los trabajadores y 8 de los empleadores con el fin de compartir experiencias sobre la implementación del teletrabajo en éstos dos sectores y promover su implementación, aprovechando la evolución de las tecnologías; los trabajadores pueden ejecutar sus funciones desde cualquier sitio diferente al de la oficina, ya que les permite estar conectados tecnológicamente con la organización obteniendo mayor productividad e igualmente podrá mantener comunicación constante con sus jefes y compañeros de trabajo, lo que le permitirá encontrar un punto equilibrio entre su trabajo y la familia.

Sin embargo, la OIT indica como desventaja, que a pesar de que el trabajador sea más productivo, el teletrabajo puede presentar desventajas sobre el trabajador ya que al realizar el trabajo desde casa el trabajador podrá estar mayor tiempo conectado a su trabajo, dejando de lado el tiempo de ocio para compartir con sus familias.

Así mismo, según el portal teletrabajo Colombia (2016), indicó que la modalidad del teletrabajo trae grandes beneficios tanto a los trabajadores como los empresarios. En cuanto a los trabajadores, éstos podrían optimizar tiempo al evitar trasladarse desde sus casas hasta sus lugares de trabajo, ahorran dinero en transporte, obteniendo de esta manera más tiempo para compartir en familia. Por otra parte, para la organización representa grandes beneficios, aumentando la productividad por parte de sus trabajadores y esto se verá reflejado en mayores ingresos, disminución en costos de recursos tales como servicios públicos e infraestructura que se generan de manera mensual para el empleador. Es por esta razón que según Street, Tetali & Wang (2017), tienen conclusiones valiosas sobre cómo lograr que funcionen las operaciones en remoto, inicialmente realizando la contratación de las personas adecuadas, capaces de rendir adecuadamente mientras trabajan de forma independiente, fijando posteriormente expectativas claras, reconociendo que resultados son importantes para la compañía y premiándolos y recompensándolos por superarlos o conseguir los éxitos trazados, y lo más importante permitir que los miembros del equipo sean los “CEO” de sus vidas profesionales, capaces de ejecutar sus actos y de tomar sus propias decisiones.

Teniendo en cuenta la información anterior, es de gran interés como profesionales conocer y analizar la dinámica del teletrabajo, identificando de esta manera las percepciones que tienen los teletrabajadores y los empleadores durante y después de haber implementado o laborado bajo esta modalidad, logrando identificar si bajo este esquema de trabajo las personas aumentan la motivación laboral, el óptimo desempeño de sus labores, calidad de vida, mejora en economía, sentido de pertenencia con la organización, planificación de tareas y toma de decisiones.

Por esta razón esta investigación pretende comprender:

¿Cuáles son las percepciones de los teletrabajadores y empleadores de algunas empresas públicas y privadas, en la ciudad de Bogotá D.C., acerca de esa modalidad de trabajo?

Justificación

Hoy en día el tema del teletrabajo en Colombia es un camino que apenas inicia puesto que está reglamentado hace 10 años, es un proceso que se desarrolla a través de las

tecnologías pero que recientemente se ha evidenciado mayor interés en promover su implementación dentro de las empresas, principalmente en razón de los beneficios multilaterales que se pueden generar entre el estado, el empleador y el trabajador que conlleva dicha institución y dentro de los cuales se resaltan la generación de empleo, el aumento de la formalización laboral, la reducción de costos operacionales, el mejor aprovechamiento del tiempo y la mejora en la calidad de vida de la clase trabajadora, por mencionar algunos factores positivos de esta nueva modalidad. (Chaparro y Bernal, 2009).

Es así como las diferentes modalidades de teletrabajo les permiten a las empresas organizar sus metas y ver resultados a corto y mediano plazo, pues el hecho que un trabajador se beneficie por esta modalidad no quiere decir que esté ausente por completo de la entidad, por el contrario, su vínculo con la misma se vuelve más estrecho, generando compromiso hacia el cumplimiento de metas organizacionales.

La Gestión Humana dentro del teletrabajo cumple una función muy importante puesto que está encaminada al fortalecimiento de los perfiles y competencias de los empleados, adicional busca un equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce a mayor productividad, así como también mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento, con el fin de crear recorridos académicos que permitan buscar discursos inmersos de la gestión de talento humano suscritos en modelos de gestión productiva actuales en Colombia. De otro lado permite ampliar el conocimiento de este proceso en el cual la gestión humana juega un papel interesante ya que debe hacer un análisis en cada una de las áreas sobre funciones, retos y soluciones al respecto de las nuevas formas de organización del trabajo en condiciones de flexibilidad laboral. Generando una cultura de autonomía en los trabajadores para la adaptación de un nuevo modelo de trabajo. Azua (2006).

Por tal razón esta investigación pretende identificar las diferentes percepciones de cada uno de los teletrabajadores y empleadores, realizando un análisis a nivel personal y social sobre esta modalidad innovadora de trabajar de manera autónoma; que de hecho ha comenzado a evolucionar de manera simultánea con el auge de la tecnología, y con el desarrollo actual de tipologías de flexibilización laboral, logrando de esta manera conocer el impacto que el teletrabajo ha tenido en materia laboral en empresas públicas y privadas de Bogotá, por lo que es necesario conocer las tendencias actuales en materia de empleo,

emprendimiento y productividad relacionadas al teletrabajo, promoviendo así oportunidades en la generación de empleo en Colombia que dé la posibilidad de transformar puntos de vista tanto organizacionales como personales, logrando analizar si la modalidad del teletrabajo motiva el mejoramiento del desempeño laboral del teletrabajador y de la organización, conociendo de esta manera los beneficios y ventajas entre las dos partes para así promover dentro de las organizaciones su implementación generando reducción de costos operacionales y de infraestructura permitiéndole a las empresas salir del esquema tradicional de supervisión de trabajo volviéndose más vanguardistas, modernas y actualizadas en tendencias de gestión humana al brindarles la oportunidad a sus trabajadores de laborar desde su casa, creando confianza y generando sentido de pertenencia con lo cual se mejora la motivación y la eficiencia en los procesos internos de la organización.

Objetivo General

Comprender las percepciones de los teletrabajadores y empleadores de empresas públicas y privadas de Bogotá D.C, durante y después de la implementación de esa modalidad de teletrabajo.

Objetivos Específicos

Describir las percepciones y resultados más destacados de los teletrabajadores y empleadores durante y después de la implementación del teletrabajo en organizaciones públicas y privada de Bogotá D.C.

Identificar que aspectos motivan la implementación de la modalidad del teletrabajo en ocho empresas públicas y privadas de Bogotá D.C.

Analizar de qué manera la modalidad del teletrabajo motiva el mejoramiento del desempeño laboral del teletrabajador dentro de algunas empresas públicas y privadas de Bogotá D.C.

Antecedentes

La sociedad hoy en día se ve envuelta en la necesidad de enfrentar grandes cambios, debido a que el mundo en el que vivimos evoluciona cada vez más rápido, encontrándonos así con la premura de mantenernos actualizados con el fin de estar alineados y preparados para los nuevos acontecimientos que la globalización nos ofrece.

Uno de estos cambios ocurre a nivel tecnológico, y como no, en la sociedad empresarial. Como por ejemplo la llegada del teletrabajo que conectó las tecnologías de la información con la comunicación del mundo laboral.

Como ejemplo de lo anterior, Builes (2010) realizó una investigación titulada El Teletrabajo ¿Cómo controlar a quien no se ve?, la cual tuvo como objetivo dar a conocer como dentro de la Católica del Norte Fundación Universitaria adopta el teletrabajo como uno de sus fines misionales y estratégicos; esta entidad universitaria ya tenía vinculado un grupo significativo de teletrabajadores antes de la expedición de la Ley 1221 de 2008. Su sistema de estudio virtual permitió reconocer que no era necesaria la presencia física del docente y parte del personal administrativo, sino que las TIC'S utilizadas nos garantizaban el control, seguimiento y acompañamiento mediante datos, estadísticas y evidencias de fácil acceso.

Según Builes (2010), para realizar una adecuada implementación de esta modalidad se debe iniciar con decisiones favorables por parte de la política de dirección, por medio de protocolos institucionales que garanticen el correcto funcionamiento de un nuevo sistema, seguido de un plan de riesgos definidos con anterioridad en el que se definan imprevistos presentados con los trabajadores y una oficina virtual dotada de recursos tecnológicos, y medios de comunicación oportunos.

Por ende Builes (2010) plantea las siguientes conclusiones de su estudio manifestando que hoy en día la tecnología tiene que ser una aliada para el trabajo mas no un obstáculo, así mismo el proceso de migrar una cultura de teletrabajo dentro de una empresa va más allá de normatividades o regulaciones legales, se requiere una apertura mental de las empresas, empleadores y todos sus potenciales, generando en cada empleado capacidad de crear,

innovar y diseñar estrategias novedosas que le permitan cumplir día a día de manera significativa sus funciones laborales.

Por otro lado, dentro de la investigación de la Cámara Navarra de Comercio e Industria dirigida por los investigadores Erro, Nagore, Esparza, Barberia, Oteiza & Sorbet, (2008), se realizó un estudio titulado Teletrabajo como medida de flexibilidad laboral, con el objetivo de proponer medidas que potencien la implementación del teletrabajo en las empresas, a partir de la experiencia real de quince empresas de Navarra, buscando en si el propósito de analizar la implantación del teletrabajo en las empresas como medida de flexibilidad. Los autores tomaron una muestra de 21 personas de 15 empresas diferentes, a las empresas participantes se les entregó un manual de teletrabajo en el que se incluía toda la información necesaria para que la empresa y los teletrabajadores pudieran establecer un acuerdo que recogiera todos los aspectos a tener en cuenta durante el teletrabajo, compromisos que deben adquirir las partes implicadas, etc. En este sentido, también se les facilitó un modelo tipo de contrato entre la empresa y el teletrabajador. Su metodología consistió en aplicación de cuestionarios que facilitaron la medición numérica de las opiniones de las personas participantes en el proyecto piloto de teletrabajo, y por medio de la parte cualitativa entrevistas semiestructuradas consiguiendo así la percepción, la opinión y la valoración, de las ventajas, los inconvenientes y los retos a los que se han enfrentado a lo largo del proyecto.

Además es importante mencionar que este estudio se realizó en un tiempo de 6 meses donde al cabo de finalizado este periodo las conclusiones acerca de la nueva experiencia vivida por parte de los empleados y empleadores radicaba en que a nivel general, aumentaron los resultados como la satisfacción y el compromiso del teletrabajador, en cuanto a la calidad y la cantidad de trabajo, permaneció igual, no afectando su desempeño y óptimo cumplimiento, la duración del estudio fue demasiado corta para obtener resultados diferentes y por último el nivel de satisfacción a nivel global fue muy elevado debido a que las dos partes evidenciaron motivación por la implementación de la prueba piloto dentro de las organizaciones. (Erro, et al. 2008).

En este sentido, del estudio se deriva que la opción del teletrabajo debe ser una medida voluntaria en la que la adopción de un acuerdo entre las partes sólo se puede realizar si existe un consenso entre las partes y por lo tanto es libremente aceptada por el

teletrabajador. Por otro lado, la decisión de teletrabajar es unilateral del empresario, y las causas son variadas, aunque siempre deben subyacer las necesidades organizativas de la empresa. (Erro, et al. 2008).

Además de las ventajas, otra de las conclusiones del estudio es que el teletrabajo ofrece a los trabajadores un equilibrio entre su vida personal y laboral. Todos los entrevistados coinciden en que el teletrabajo mantiene o mejora la productividad y motiva al empleado, pero algunos también consideran que esta modalidad permite que el teletrabajador replantee su economía y gastos personales. (Erro, et al. 2008).

Ubicándonos en otro contexto Ardila (2015), realizó una investigación para la Universidad Militar Nueva Granada, la cual se tituló, Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones, en la cual se analizó el cambio que trae a las organizaciones la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, teniendo en cuenta y aclarando que no aplica para todas las organizaciones ni todas las áreas. Es claro que esta nueva modalidad trae a las organizaciones optimización en cada uno de sus recursos, disminución de costos y satisfacción para el trabajador. A su vez también indica que los jefes presenciales pasan de este rol, para convertirse en líderes de apoyo a distancia, de esta manera el desempeño de cada trabajador será medido a través de la gestión por resultados.

Para llevar a cabo la investigación de Ardila en el 2015, el instrumento que se aplicó fue a través de encuestas, para una muestra de 21 trabajadores de los cuales, 7 teletrabajan y 14 se encuentran situados físicamente en la organización. Los resultados de esta encuesta fueron divididos en tres objetivos. El primero de ellos, hace referencia a los indicadores aplicados, en los cuales se midieron aspectos como eficiencia, productividad, ausentismo, costos de infraestructura y calidad de vida; el segundo objetivo abarca una comparación entre los resultados de las encuestas aplicadas y los indicadores propuestos en el primer objetivo, y por último, el tercer objetivo está encaminado a indicar los beneficios del teletrabajo, para ello, se evaluaron dos aspectos; los indicadores propuestos con las variables de ausentismo y costo de infraestructura y las variables de influencia en la gestión administrativa y calidad de vida.

Según Ardila (2015), el resultado de su investigación, indica que la implementación de la modalidad del teletrabajo, en el caso en que sea útil y aplicable en la empresa, el impacto generado es positivo, ya que contribuye a la productividad de la organización,

aumenta la productividad y disminuye el ausentismo. Ardila (2015), indica que los trabajadores destacan el tener más tiempo para sus familias, ahorro económico y de tiempo, ya que no deben desplazarse de un lado a otro, desplazamiento que indica es igual a tres horas diarias.

Por otro lado, en el año 2016, el Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones estudió la penetración del teletrabajo entre los años de 2012 al 2016 en las empresas colombianas, el cuál fue realizado en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Armenia, Pereira, Manizales, Ibagué, Neiva, Valledupar y Cúcuta, allí se aplicó como instrumento un cuestionario el cual se realizó por medio de una entrevista telefónica a 1740 empresas, de las cuales 1008 pequeñas, 472 medianas y 260 grandes.

De esta manera el Min TIC (2016), dentro de su investigación tuvo como objetivo indagar sobre el aumento que ha tenido esta nueva modalidad de empleo en los años señalados anteriormente enunciados, evaluando diferentes variables y aspectos.

Como primera variable se evaluó el aumento en la cantidad de teletrabajadores entre los años de 2012 al 2016, como se puede observar en la Tabla 1 a continuación:

Tabla 1
Aumento de Teletrabajadores años 2012-2016 en Empresas Colombianas

Año	2012	2014	2016
Cantidad de teletrabajadores	31.553	39.767	95.439

Recuperado de MinTIC. Centro nacional de consultoría S.A. (2016). Tercer estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas.

Como resultado se evidenció con mayor número de teletrabajadores las ciudades de Bogotá, seguida de Medellín y Cali, allí claramente el estudio arrojó un aumento del 200%, indicando y demostrando de esta manera que a medida que avanza el tiempo cada vez aumenta el número de trabajadores, MinTIC (2016), indica una meta de 120.000 teletrabajadores para el año 2018.

Como segunda variable se evaluó el aumento de productividad entre las empresas de industria y de servicios que implementan el teletrabajo, encontrándose que el 60% de los trabajadores pertenecen al sector de servicios ya que en 2016 se encontraron 55.168 trabajadores frente al sector industrial con 27.128. De esta variable MinTIC (2016), encontró que el 48% labora bajo la modalidad de teletrabajo suplementario, es decir, trabajan al menos dos veces a la semana, seguido del teletrabajo autónomo con un 42%, dejando el teletrabajo móvil con un 30%. De esta manera se evidencia que las empresas que permiten realizar las funciones laborales entre el lugar de domicilio y el trabajo impactan de manera positiva en la productividad del personal.

Cabe resaltar también el aumento de la eficiencia de los recursos entre los años 2012 y 2016, ya que el estudio de MinTIC (2016), realizó una comparación de tres aspectos como la disminución de costos operacionales, recursos, planta física y puestos de trabajo así: en año 2012 hubo una disminución del 30%, frente al año 2016 con un aumento del 47%. En cuanto al aumento de la productividad paso de un 24% a un 47% y por último aumento la eficiencia de los procesos de un 11% a un 37%.

La tercera variable evaluada fueron los beneficios que obtiene el teletrabajador, aspectos como el ahorro del tiempo y desplazamientos aumentaron de un 17% a un 49% lo cual representa un gran impacto ambiental para la sociedad, por otro lado, en cuanto a la autonomía e independencia aumento del 13% al 40%, y la calidad de vida mejoro de un 10% a un 33%.

El Ministerio de tecnología y comunicaciones (2016), en su estudio demuestra un gran cambio cultural puesto que se incrementó el número de empresas que implementaron el teletrabajo, ya que pasaron de 4.357 en el año 2012 a 10.739 para el año 2016. Evidenciando un aumento del 9% al 16%, de igual manera en cuanto al número de empleados como se indicó en el principio de redacción de esta investigación aumento de 31.553 a 95.439 lo que representa un incremento del 200%.

Las investigaciones descritas anteriormente fueron consultadas con el objetivo de conocer el panorama y cada uno de los paradigmas que existen acerca de esta nueva modalidad de trabajo en Colombia, puesto que como especialistas en Gestión Humana de las Organizaciones, debemos conocer nuevos avances y tendencias en gestión humana

relacionadas con temas de responsabilidad social empresarial, nuevas modalidades de retención y búsqueda de la felicidad organizacional, con el fin de estar preparados y alineados a las circunstancias y cambios que se presenten en nuestro ámbito laboral.

Marco Teórico

Esta investigación tiene como finalidad comprender las percepciones de las personas que trabajan y han trabajado bajo la modalidad de teletrabajo al igual que de los empleadores que la han implementado en sus organizaciones, debido a que en la actualidad se desconoce la realidad sobre este tema, lo que conlleva a emitir juicios que en algunas oportunidades no corresponden a la realidad y que pueden ser tanto negativos como positivos, por lo tanto, la única manera para conocer lo que en realidad vive el teletrabajador y la organización durante ésta modalidad de trabajo, es entrevistando a las personas que lo han puesto en práctica dentro de las empresas tanto públicas como privadas, ya que son éstas las persona más idóneas para darnos a conocer su percepción a partir de su experiencia en la ejecución de sus labores como teletrabajadores. Por ende la investigación pretende hacer una contextualización del teletrabajo en diferentes aspectos; en los que el concepto del teletrabajo tiene mayor injerencia e impacto, como son aspecto social, legal y económico; a través de recopilación de información a partir de diferentes fuentes como textos artículos y ensayos, indagando a su vez temas relevantes como percepción, diversas modalidades empresariales para llevar a cabo la implementación del teletrabajo y distinción entre trabajo y empleo.

Para dar inicio y evitar confusiones dentro de la investigación es importante recalcar la diferencia y tener claridad sobre los conceptos a trabajar, por ende es necesario mencionar que el trabajo según Neffa (1999), es una actividad que puede ser realizada tanto por hombres como mujeres, con la finalidad de buscar un objetivo y que tendrá un beneficio social, la cual se ejecuta desde el punto de vista económico, tecnológico, social, ético, etc., manifestando que además del esfuerzo humano que hace la persona, a través de esta acción también desarrolla sus habilidades y conocimientos, mostrando así su creatividad y responsabilidad con la que desarrolla el trabajo, igualmente nos enseña que a pesar de la sistematización, la actividad biológica siempre será necesaria, así se presenten fracasos por errores cometidos por la persona. A diferencia del empleo, según el mismo autor Neffa (1999), lo define como una actividad o trabajo que realiza una persona a través de una organización y por lo cual

recibe una remuneración, empleo que le permite gozar de una seguridad social y otros beneficios que le brinda la entidad que la ha contratado, por lo que tiene derecho a recibir protección por los entes reguladores. Por esta razón se refiere como diferencia entre estos dos conceptos que el trabajo es la actividad que realiza una persona, permitiéndole desarrollar sus habilidades tanto físicas como intelectuales, que conllevan al logro de un objetivo y el empleo es el trabajo que realiza una persona y la cual se encuentra legalmente contratada por una organización, permitiéndole gozar de ciertos beneficios legales que le ampara la legislación.

Por lo tanto para dar un significado a la palabra teletrabajo es necesario remitirse a las dos palabras que componen el término de teletrabajo; tele y trabajo; en cuanto a la primera es una palabra de origen griego que usa como prefijo y que denota distancia, lejanía de algo; por otro lado la palabra trabajo proviene del término latino tripalieare de tripalium, el cual era un instrumento de tortura, actualmente uno de los significados de trabajo es la realización de una acción física o intelectual con determinado grado de esfuerzo por parte de un individuo. (Graván, 2000).

El origen del teletrabajo se remonta a los años 70's, en Estados Unidos, cuando se da inicio a una de las crisis más fuertes que ha vivenciado este país, como lo fue la crisis petrolera, allí las empresas se vieron obligadas a disminuir sus costos y realizar recortes de personal. Mientras tanto el físico Jack Nilles en el año 1973 desarrolló un proyecto en el cual la presencia del trabajador en la empresa no fuese obligatoria, ayudando de esta manera a compensar la crisis financiera que afrontaban las compañías. Sin embargo, en ese tiempo los costos asociados a tecnología, era muy elevados, y el hecho de contar con los recursos para trabajar a distancia era una ilusión que dificultaba el desarrollo de esta modalidad. Por esta razón en esa misma época se realizaron cambios favorables que le daría auge a esta modalidad; por ejemplo, en el año 1981, se realizaron mejoras al conocido IP (Protocolo de Internet), dando lugar en 1983 al establecimiento del internet, obteniendo así su principal herramienta para aplicar esta metodología de trabajo. (VirtualiaNet, 2014).

Actualmente en Colombia, son válidas dos definiciones; una de ellas es el concepto de la Organización Internacional de Trabajo, en el año de 1996, Ciudad de Ginebra, en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convenio número 177 sobre el trabajo a domicilio, definiendo teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de la organización, separando al trabajador de sus colegas y compañeros

de trabajo, en el cual el teletrabajador debe realizar uso de las nuevas tecnologías, las cuales hacen posible dicho distanciamiento. Y por otro lado la segunda definición se evidencia en la Ley 1221 de 2008, en la cual se define teletrabajo como una forma de estructura laboral, que consiste en realizar las actividades laborales, utilizando las nuevas tecnologías con el fin de obtener una comunicación que facilite el contacto entre el teletrabajador y la empresa, sin necesidad de realizar presencia física. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008) (Ministerio del Trabajo – Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia 2012).

Más allá de la definición, el teletrabajo también se comprende a partir de sus características donde prevalece que es una actividad netamente laboral que tiene como objetivo realizarlo fuera de las instalaciones de la organización, dando cumplimiento a metas o responsabilidades asignadas a través de la utilización de las tecnologías logrando así comunicación entre el teletrabajador y la empresa, replanteando una nueva forma de comunicación interna en las organizaciones generando nuevos mecanismos de supervisión saliéndose del esquema tradicional laboral.

Para lograr un panorama más claro es importante realizar una distinción entre el trabajo convencional y el teletrabajo, que a continuación se realiza en la tabla 2

Tabla 2
Diferencia Trabajo Convencional y Teletrabajo

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

Fuente: Min Tic. 2012

Dando continuidad a la temática explicada anteriormente, se menciona que existen tres modalidades de Teletrabajo, uno de ellos es el autónomo donde los trabajadores, a través de las nuevas tecnologías, ejecutan sus tareas desde cualquier lugar elegido por ellos; por otro

lado, se encuentra el teletrabajo suplementario en el cual los trabajadores cuentan con un contrato laboral donde cumplen con sus actividades laborales, entre un lugar fuera de la organización utilizando las nuevas tecnologías y la organización, por lo general teletrabajan al menos dos días a la semana; y por último está el Teletrabajo móvil en el cual los trabajadores utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Debido a su actividad laboral, se les permite ausentarse de la organización. (Min TIC 2012).

Por otra parte, se pueden establecer tres denominaciones adicionales teniendo como base la dependencia del empleador hacia el empleado, como lo muestra la tabla 3.

Tabla 3
Denominaciones de las modalidades de Teletrabajo

DENOMINACIÓN	DESCRIPCIÓN
Teletrabajadores a tiempo completo	Tienen un vínculo laboral con la organización, pero acuden esporádicamente a ella, incluso pueden no asistir nunca a ella, sino que utilizan las TIC para estar en contacto permanente
Teletrabajadores a tiempo parcial	Aquellos empleados que teletrabajan por lo menos un día a la semana.
Teletrabajadores complementarios	Acuden 2 ó 3 días de la semana a la empresa y el resto del trabajo lo ejecutan de forma remota. En la legislación colombiana se conoce como teletrabajo suplementario.

Fuente: Min Tic. 2012

Según el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, la implementación de teletrabajo en las organizaciones consta de 5 etapas, la primera de ellas es el compromiso institucional donde la implementación de esta modalidad de trabajo aporta grandes cambios y beneficios para las organizaciones, sin embargo, para que esto sea posible, es importante que exista un acuerdo y apoyo por parte de los directivos, ya que las áreas de la organización serían las más impactadas; para esto las organizaciones deben realizar en un estudio previo para la implementación de teletrabajo, ya que no en todos los casos sería beneficioso, de igual manera las empresas deben tener claro el concepto del teletrabajo y conocer sus beneficios, investigar sus políticas de estado y legislaciones, su metodología de implementación y herramientas, además conocer experiencias en otras organizaciones, seguida de esta etapa se encuentra la planeación donde se define un plan de

ruta con el fin de llevar a cabo y cumplir con los objetivos propuestos para la implementación, así mismo definir los recursos para lograr dichos objetivos.

Por otro lado, se encuentra la etapa de autoevaluación de la organización, allí se realiza un diagnóstico de cuál es su situación actualmente e identificar si se encuentra preparada para afrontar este cambio. Este proceso de autoevaluación consta de tres componentes, el jurídico que realiza una comparación entre el sector público y privado en cuanto a la normatividad vigente; el tecnológico valida si la organización cuenta con las herramientas tecnológicas necesarias para la implementación de teletrabajo y por último el organizacional donde se estructuran y se definen los cargos y las áreas que apliquen para implementar el teletrabajo. Dando continuidad la cuarta etapa de implementación del teletrabajo es la prueba piloto que consiste en realizar una prueba antes de implementar la modalidad de teletrabajo. Se realiza una prueba piloto la cual está determinada de varios pasos, los cuales se ejecutarían en un promedio de 4 a 6 meses.

Finalizadas las etapas anteriores se realiza una convocatoria para los trabajadores interesados en esta modalidad, se procede a un proceso de selección de acuerdo con el perfil establecido, un programa de capacitación, enseguida se establecen las herramientas y recursos para adecuar el sitio de trabajo, y se realizan los respectivos ajustes administrativos y tecnológicos como cambios en el contrato laboral, reglamentación y leyes según sector laboral, dotación de equipos y aplicativos y por último se encuentra la etapa de apropiación y adopción donde se concluye el proceso de implementación de teletrabajo en las organizaciones, adoptando definitivamente el modelo laboral, asignando cargas laborales y responsabilidades, seguidas de la medición de resultados y desempeño por medio de los indicadores propuestos.

En Colombia el Teletrabajo se encuentra reglamentado por diferentes estamentos legales que rigen el funcionamiento, el modo de proceder y los mecanismos que se deben tener en cuenta para su implementación, es así como la Ley 1221 de 2008: reconoce el Teletrabajo en Colombia, en cada una de sus modalidades, a su vez indica las bases para generar políticas las cuales contribuyan al teletrabajo y políticas establecidas para la población vulnerable. Esta Ley crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, para divulgar y desarrollar esta práctica en el país, e incluye los parámetros legales para llevar a cabo esta modalidad de trabajo. (Ministerio de Trabajo en Colombia P. 1). Así mismo también se reglamente mediante el Decreto 884 de 2012: citando específicamente aquellas

condiciones que se deben cumplir para implementar el teletrabajo, el cumplimiento en cuanto a normas que deben cumplir a cabalidad las empresas privadas y públicas, las ARL, y la Red de Fomento para el teletrabajo. En el presente decreto se encuentran establecidos los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que se deban cumplir, según el modelo de teletrabajo que se implemente en la organización. (Ministerio de Trabajo en Colombia P. 1). Por último, la Resolución 2886 de 2012 indica las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo, junto con las obligaciones que a estas les compete. (Ministerio de Trabajo en Colombia P. 1).

Es importante también conocer cuáles son las ventajas más prevaletentes para que las organizaciones decidan implementar este nuevo modelo de trabajo, visto desde los siguientes ámbitos, con la tabla 4.

Tabla 4
Beneficios para la organización

ÁMBITO	VENTAJAS
Para el negocio	Mayor productividad igual a mayores ingresos y crecimiento del negocio. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos.
Para las operaciones	Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros. Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
Para el área de recursos humanos	Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento contratando personal más calificado sin importar su ubicación Mayor índice de retención del personal capacitado Equilibrio entre los espacios laborales y personales, generando mayor calidad de vida.
Responsabilidad social	Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa. Inclusión sociolaboral de todo tipo de población gracias a las TIC.

Mejoramiento de la movilidad y reducción del tráfico.

Para los
trabajadores

Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina

Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.

Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización

Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas

Fuente MinTIC 2012.

Por otro lado, es importante describir y contextualizar dentro de esta investigación el concepto de percepción que según Vargas (1994), se define como el proceso que realiza la conciencia para elaborar juicios, al reconocer, interpretar o dar significado a las cosas, dependiendo del entorno en el cual nos encontremos, debido a que este puede ser físico o social. El elaborar juicios permite a la conciencia seleccionar prioridades, diferencias y de alguna u otra manera elegir sobre alguna posición o situación en la que se pueda encontrar el ser humano.

Vargas (1994), también afirma que uno de los elementos más importantes de la percepción es el reconocimiento, ya que nos permite recordar experiencias vividas y aprendizajes, así mismo poder realizar comparaciones entre el pasado y el presente y poder actuar en el entorno en el cual vivimos.

También menciona que la percepción es biocultural, teniendo en cuenta que por un lado depende de estímulos físicos y sensaciones, y por otro lado involucra la selección y organización de dichos estímulos. Vargas (1994) afirma:

Las experiencias sensoriales se interpretan y adquieren significado moldeadas por pautas culturales e ideológicas específicas aprendidas desde la infancia. La selección y la organización de las sensaciones están orientadas a satisfacer las necesidades tanto individuales como colectivas de los seres humanos, mediante la búsqueda de estímulos

útiles y de la exclusión de estímulos indeseables en función de la supervivencia y la convivencia social, a través de la capacidad para la producción del pensamiento simbólico, que se conforma a partir de estructuras culturales, ideológicas, sociales e históricas que orientan la manera como los grupos sociales se apropian del entorno. (p. 47)

De esta manera concluimos que la percepción implica recolectar información y darle un sentido propio, involucrando no solo el acto de ver, leer, oír, sino también la comprensión e interpretación de relaciones a través de nuestros sentidos, y su posterior procesamiento para dar un significado a través de la experiencia vivida.

Entrando en temas jurídicos en el Apéndice A, se observa un comparativo normativo y jurídico, el cual contiene los parámetros que deben cumplir las organizaciones según su carácter público o privado para la implementación del teletrabajo, mencionando aspectos relevantes para el proceso tales como el proceso de selección, voluntariedad, adaptación al manual de funciones, acuerdos a contratos de trabajo, resoluciones, reglamento interno del trabajo, afiliación al sistema de seguridad social y por último reversibilidad de la modalidad.

Marco Contextual

La presente investigación se llevó a cabo con teletrabajadores de las organizaciones relacionadas a continuación de las cuales su información institucional fue extraída de sus páginas web.

Caja de Compensación Familiar Compensar.

Misión: Compensar es una entidad enmarcada en el campo de la protección social, cuya finalidad es el desarrollo de las familias, trabajadores y empresas como motor de transformación y progreso social.

Visión: Ser una institución sostenible y referente en protección social desde las perspectivas de calidad, integralidad e impacto social, posicionándose como uno de los mejores medios para el desarrollo y el progreso de la comunidad a la que sirve.

IFX Networks.

Misión: Somos una empresa pionera en la construcción de soluciones en tecnologías de la información y las comunicaciones, para todos los segmentos de la industria en América. Nos orientamos a ser un aliado estratégico para nuestros clientes, por medio de redes de última tecnología, con servicios de calidad y soportados en un equipo humano altamente capacitado e innovador, así, contribuyendo siempre con la responsabilidad social en cada país.

Visión: Convertirnos en el integrador de soluciones y proveedor de servicios de Telecomunicaciones con mayor expansión e innovación en América.

Secretaría de Transporte Gobernación de Cundinamarca.

Misión: La Secretaría de Transporte y Movilidad tiene como misión orientar y liderar la formulación de las políticas del sistema de movilidad y asegurar la organización y mantenimiento del orden en materia de tránsito y transporte, garantizando la preservación y mejoramiento de la seguridad y la calidad de vida de la comunidad en el Departamento.

Visión: La Secretaría de Transporte y Movilidad de Cundinamarca, será reconocida; y distinguida en el año 2036; con una infraestructura para la movilidad, orientada al logro; de un sistema vial robusto y moderno que permita la interconexión municipal, regional; internacional y la libre movilidad de las personas así como la distribución y comercialicen de los productos; con un sistema urbano y territorial estructurado y equilibrado, reforzando la integración funcional de los espacios urbanos y rurales de Cundinamarca y completando las redes de transporte viario, ferroviario, aéreo y fluvial para mejorar la accesibilidad territorial, especialmente entre las subregiones y en la periferia territorial del Departamento. De igual forma la Seguridad Vial permitirá la consolidación del sistema al hacerlo más eficiente y efectivo.

Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá: Empresa De Servicios Públicos Domiciliarios.

Misión: Agua para la vida, generando bienestar para la gente.

Visión: Excelencia en la gestión empresarial del agua, compromiso y empresa para todos.

Porvenir.

Misión: Contribuimos al crecimiento del ahorro de nuestros afiliados, apoyándolos en todas las etapas de su vida.

Visión: Ser la compañía líder, referente en innovación y servicio, que transforma la cultura de ahorro en grandes beneficios.

Grupo Soluciones Horizonte.

Misión: Somos un grupo de empresas que suple las necesidades del recurso humano de la empresa pública y privada con calidad y oportunidad, respetuosa en derechos laborales y trabajadores.

Visión: GSH, para el 2021 será reconocida como una empresa líder de servicios temporales, incrementando participación en el mercado nacional e incursionando en el mercado latinoamericano.

Convida EPS.

Misión: Somos una entidad promotora de salud del régimen subsidiado con sentido social que administra recursos de salud para garantizar una atención enmarcada dentro de los estándares de calidad que contribuyan al bienestar de la comunidad y aumenten la satisfacción de los usuarios y sus familias.

Visión: Seremos en el año 2019, una entidad administradora del régimen subsidiado con rentabilidad social y financiera efectiva en sus procesos, competitiva, certificada y líder en el mercado regional, con un modelo de atención integral en salud, desarrollado con personal competente y motivado, que mejore la calidad de vida de nuestros usuarios, convirtiéndonos en la EPS con mayor reconocimiento por su función y sentido social.

Grupo CINTE.

Misión: Cumplir nuestros compromisos y entregar calidad a nuestros clientes. Ser una empresa generadora de empleos y de negocio que contribuya a la sociedad para el bienestar

de nuestros colaboradores, consultores, socios de negocios y sus familias, y participe activamente en el desarrollo de México.

Visión: Ser una de las organizaciones de integración de especialistas en tecnología de información y desarrollo de software más importantes a nivel internacional, integrada por profesionales altamente competitivos y consultores calificados, reconocidos por sus niveles de servicio, capacidades técnicas, experiencias y códigos de ética.

Categorías de Estudio

Concepto de Teletrabajo. Modalidad de trabajo en la cual se cumple objetivos o metas instauradas fuera de las instalaciones de la organización.

Optimización de tiempo. Es la capacidad que tiene una persona para dar cumplimiento a sus metas, responsabilidades y objetivos buscando la mejor manera para realizarlas, organizando sus tiempos y aumentando de esta manera su productividad, sacando el máximo rendimiento a las horas que se le dedica a dichas labores.

Motivación. Son factores tanto internos como externos que impulsan al ser humano a llevar a cabo una acción con el fin de conseguir alguna recompensa que conlleve a su satisfacción.

Evaluación de desempeño. Es la acción que permite llevar a cabo determinadas acciones en un tiempo establecido tales como metas, responsabilidades u objetivos asignados dentro de un contexto organizacional, dando como resultado cumplimiento y satisfacción por la labor realizada.

Tecnología. Son las herramientas tangibles e intangibles las cuales permiten establecer y facilitar la comunicación entre dos partes, dar cumplimiento a objetivos, y estar en constante actualización con el mundo laboral y la globalización.

Marco Metodológico

Tipo de Estudio

Se ha seleccionado una investigación con enfoque cualitativo, porque nos permite según la teoría de Hernández, Fernández & Baptista (2006) estudiar los objetos y los seres vivos dentro de sus contextos o ambientes naturales, logrando construir e interpretar la realidad según el punto de vista de cada persona a través de diferentes instrumentos que nos permitan la recolección de información, además también nos favorece esta modalidad puesto que nos permite rescatar de las personas su experiencia, su sentir, conocer sus hábitos, cultura y su manera de pensar y proceder ante determinada situación, generando de esta manera información valiosa para posterior interpretación de los significados. A su vez la investigación será de tipo descriptivo debido a que esta nos permite analizar como es y cómo se manifiesta un fenómeno y cuáles son sus componentes, dando la posibilidad de seleccionar conceptos o categorías y medir cada una de ellas de manera independiente logrando así describirlas, analizarlas y especificar propiedades importantes de personas grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

De igual manera esta investigación es de tipo interpretativo, puesto que permite hacer referencia a formas concretas de percibir y abordar la realidad, conllevando el análisis pertinente desde el discurso de cada persona.

Participantes

Población

Según el Ministerio de Tecnologías de Información y Comunicación, hasta el año 2016 la ciudad de Bogotá conto con 55.848 teletrabajadores, y para el 2018 se espera llegar a 80.000; así mismo se evidenció un gran cambio cultural puesto que se incrementó el número de empresas que implementaron el teletrabajo, ya que pasaron de 4.357 en el año 2012 a 10.739 para el año 2016. Evidenciando un aumento del 9% al 16%.

Por consiguiente, para la presente investigación tendremos en cuenta hombres y mujeres empleados bajo contrato laboral en empresas públicas o privadas de la ciudad de Bogotá D.C., y empleadores de organizaciones tales como Caja de Compensación Familiar Compensar, Grupo CINTE, Secretaría de Transporte Gobernación de Cundinamarca,

Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá, Porvenir, Grupo Soluciones Horizontes, IFX Networks y Convida EPS.

Muestra

Se realizará un muestreo no probabilístico, seleccionando un grupo de ocho personas entre hombres y mujeres empleados y 3 empleadores de las empresas Grupo CINTE, Caja de Compensación Familiar Compensar, Secretaría de Transporte Gobernación de Cundinamarca, Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá, Porvenir, Grupo Soluciones Horizontes, IFX Networks y Convida EPS, siempre y cuando estas personas cuenten con contrato laboral, con el fin de conocer la percepción de laborar bajo la modalidad de teletrabajo y en cuanto a empleadores conocer las percepciones que conlleva su implementación dentro de las organizaciones.

A continuación, en la tabla 5, se detallan datos específicos de la muestra, en cuanto a los empleadores de algunas organizaciones públicas y privadas de Bogotá D.C.

Tabla 5
Datos de la Muestra Empleadores

Empresa	Género	Edad	Cargo
IFX Networks	Hombre	40	Gerente Comercial Post Venta
Caja de Compensación familiar Compensar	Mujer	43	Coordinadora de Gestión Humana.
Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá	Mujer	43	Jefe División Operación Comercial Zona 4

Fuente elaborada por los autores

Por otro lado, en la tabla 6, se detallan datos específicos de la muestra, en cuanto a los teletrabajadores de algunas organizaciones públicas y privadas de Bogotá D.C.

Tabla 6
Datos de la Muestra Teletrabajadores

Empresa	Género	Edad	Cargo
Grupo CINTE	Hombre	44	Analista de negocio
Caja de Compensación Familiar Compensar	Hombre	46	Planificador de soluciones de software
Secretaría de Transporte Gobernación de Cundinamarca	Mujer	54	Secretaria ejecutiva
Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá	Mujer	28	Tecnólogo administrativo
Porvenir	Mujer	30	Ejecutiva comercial
Convida EPS	Mujer	28	Profesional de presupuestos
Grupo Soluciones Horizontes	Hombre	29	Director comercial
IFX Network's	Hombre	39	Ejecutivo Comercial

Fuente elaborada por los autores

Técnicas de Recolección de Información

La presente investigación es de carácter cualitativo, por tal razón y con el fin de cumplir con los objetivos de la misma, es importante conocer los diferentes puntos de vista de nuestra muestra poblacional, acerca de su percepción cómo teletrabajador y empleador.

Descrito lo anterior, se considera oportuno aplicar el instrumento de entrevista semiestructurada (Apéndices B y C), en la cual el investigador realiza una planificación de la entrevista determinando la información específica que se quiere obtener, donde las preguntas que se realizan son abiertas, permitiendo al entrevistado la realización de matices en sus

respuestas que doten de un valor añadido en torno a la información que dan. (Bravo, Torruco, Martínez, Varela 2013),

La entrevista semiestructurada construida por el equipo investigador, consta de veinte preguntas para el teletrabajador y diez preguntas para el empleador, en la cuales, cada participante puede expresar de manera abierta y libre su opinión relacionada a cada una de las categorías seleccionadas para el estudio; opiniones, las cuales permitirán indagar, categorizar e interpretar cada uno de los discursos expuestos, logrando de esta manera, obtener y recopilar el correspondiente material, el cual aporta al análisis y conclusiones de esta investigación.

Procedimiento

La entrevista se llevó a cabo de manera individual en ocho trabajadores y 3 empleadores de diferentes empresas de Bogotá D. C., del sector público y privado, tales como, Grupo CINTE, Caja de Compensación Familiar Compensar, Secretaria de Transporte Gobernación de Cundinamarca, Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá, Porvenir, Convida EPS, Grupo Soluciones Horizonte y IFX Network's, seguidamente se procederá a grabar la conversación bajo el consentimiento informado de la persona proporcionándole así información acerca del motivo de la entrevista y las expectativas acerca de la investigación.

Así mismo se procederá a transcribir las respuestas de cada entrevistado de manera textual, permitiéndonos así seleccionar de cada uno de ellos respuestas, adjetivos, verbos, sustantivos o frases que se destacaran a criterio de autores, dándonos la oportunidad de realizar un conteo de cuáles son las respuestas que más se repiten entre los hombres y mujeres y poder realizar así una categorización dependiendo del análisis obtenido. Los participantes de la investigación se escogieron de manera intencional, teniendo en cuenta referidos y conocidos de empresas en las cuales realizamos la investigación.

Consideraciones Éticas

No se revelará la identificación ni ningún tipo de información confidencial recolectada de los sujetos participantes dentro de la investigación.

No se realizarán declaraciones públicas que sean falsas o engañosas de los datos obtenidos y asociados a la investigación.

No se inventarán datos o declaraciones falsas o engañosas.

No se presentará como propios partes del trabajo o datos ajenos, aun cuando éstos sean citados ocasionalmente.

Criterios de inclusión:

Personas contratadas laboralmente por las empresas descritas en la población.

Empleadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Bogotá.

Empleados que hayan sido elegidos para trabajar bajo la modalidad del teletrabajo.

Empleadores de diversos sectores de la economía.

Personas de diversas formaciones académicas.

Empleados de diferentes cargos o posiciones.

Personas de género mujer, hombre o LGBTI

Empleados y empleadores que hayan aceptado el consentimiento informado para participar en el proceso de investigación.

Criterios de Exclusión:

Empleados bajo la modalidad de Frelancee

Empleados de ciudades diferentes a Bogotá

Empleados de empresas diferentes a las mencionadas en la población.

Empresas donde no se haya implementado la modalidad de teletrabajo.

Análisis de Resultados

Concepto de Teletrabajo

Teniendo en cuenta las entrevistas realizadas a teletrabajadores de algunas empresas públicas y privadas de Bogotá D.C, se concluye que perciben al teletrabajo de diferentes maneras; por un lado encontramos que el sector público, ve esta modalidad como una oportunidad o beneficio, que brinda comodidad y grandes ventajas en temas de cumplimiento de objetivos, ofreciendo estabilidad laboral y personal a su vida, mientras que en el sector privado, sin encontrar grandes diferencias, lo perciben como una modalidad de mutuo acuerdo que ofrece mejor calidad de vida, la cual permite optimizar su economía y su tiempo, enfocándose en el cumplimiento laboral, gracias a las nuevas tecnologías que proporciona además un gana-gana entre las partes.

Por otro lado los empleadores del sector público, perciben el teletrabajo como una herramienta para aumentar su productividad, mientras que el sector privado lo ve como una estrategia organizacional para atraer y retener talentos, generando de esta manera beneficios y ventajas competitivas, nuevas formas de trabajar que permitan ser un sector con un marco de referencia para las demás empresas y trabajadores, generando de esta manera en sus empleados una nueva y diferente cultura que les permita ser una empresa competitiva e innovadora en temas de estrategia de salario emocional y nuevos temas a la vanguardia de gestión humana, de igual manera ofrece bienestar al teletrabajador debido a que vela por su seguridad y tiene en cuenta las necesidades personales de cada uno de ellos.

Por consiguiente en el análisis anterior se puede relacionar que la información suministrada tanto por teletrabajadores como empresas se encuentra enmarcada dentro del concepto emitido por el MinTIC y la Organización Internacional del Trabajo, evidenciándolo además desde un punto de vista de beneficios, ventajas, y estrategias que buscan principalmente un ganar-ganar entre las dos partes.

Optimización de Tiempo

En la presente categoría se encontró que los teletrabajadores del sector público, les favorece la optimización del tiempo al momento de teletrabajar puesto que su lugar de residencia se encuentra a las afueras de la ciudad, ahorrando en promedio de cuatro a cinco horas al día en temas de transporte y movilidad, invirtiendo estas horas en una división exacta y proporcional de sus tareas personales y laborales, mientras que el sector privado lo evidencian inicialmente como un mutuo acuerdo para tener flexibilidad tanto en temas laborales como personales, argumentando que se debe contar con alta disciplina, organización y planificación para poder desempeñar las funciones estipuladas en el horario

laboral, así mismo también es importante mencionar que el tiempo se invierte en áreas profesionales y de nuevos aprendizajes para poder llevar a cabo las estrategias organizacionales. De igual manera en los dos sectores se evidencia que al inicio de teletrabajar no existe una priorización de tareas ya que existen varios factores distractores lo cual impiden separar lo laboral del hogar. Por otro lado, los empleadores del sector público, brindan la facilidad de realizar teletrabajo dependiendo la necesidad personal y específica del empleado, logrando optimización de tiempo de acuerdo a temas personales, mientras que el sector privado lo evidencia como una forma de autonomía, y beneficios que dotan al trabajador a manejar su propio tiempo y a estar motivados con la organización logrando de esta manera ofrecer calidad en el servicio, buscando siempre la satisfacción del cliente.

Por consiguiente enmarcándolo en aspectos teóricos, se menciona que Según el Portal del Teletrabajo (2016), este aspecto prevalece como uno de los fundamentales motivadores para las personas que ejercen la modalidad, dotándolos de calidad de vida y flexibilización de labores que conllevan a las organizaciones a velar por la satisfacción de sus empleados, y a generar espacios donde las personas puedan invertir esos espacios en los escenarios que deseen.

Motivación

En esta categoría se identifica que los aspectos motivadores en cada empleado son diversos y se pueden agrupar de la siguiente manera; para los cargos profesional de presupuestos, directos comercial y ejecutivo comercial, los motiva dentro de dentro de sus organizaciones el hecho de adquirir mayores competencias y habilidades que les da la posibilidad de tener un crecimiento profesional basado en la solución de problemas o creatividad y nuevos retos por afrontar en el contexto laboral; por otro lado para los cargos analista de negocio, planificador de soluciones de software y ejecutivo de cuenta la motivación la perciben como un tiempo de disfrute con su familia y el ahorro económico obteniendo como resultado calidad y mejoramiento de su vida y equilibrio en temas personales y laborales, disminuyendo el estrés y la ansiedad y temas de salud asociados por ultimo para los cargos secretario ejecutivo y tecnólogo administrativo los motiva el hecho de desarrollar inteligencia emocional consiguiendo con esto sentido de pertenencia y disfrute por las actividades que realizan. Sin embargo es importante mencionar que se identificó un distinción entre el sector público y privado donde el tecnólogo administrativo, manifiesta que

su motivación va muy ligado al hecho de pertenecer a una institución pública, puesto que la percibe como un ente que vela por el bienestar de sus empleados a diferencia de la privada que vela por sus recursos financieros; así mismo se resalta que el planificador de soluciones de software en ocasiones valora el hecho de compartir con sus compañeros de trabajo y al momento de estar fuera de este contexto siente deseo de interactuar con personas en el ámbito laboral. Por otro lado, las organizaciones privadas motivan a sus trabajadores inicialmente dándoles la oportunidad de trabajar bajo esta esta modalidad, obteniendo como satisfacción el hecho de mejorar el bienestar integral, velando y garantizando la seguridad del teletrabajador aumentando el sentido de pertenencia y la disminución de costos para sus empleados, mientras que en el sector público las organizaciones velan por que el trabajador sea eficiente y tenga calidad en su trabajo.

Por consiguiente, el factor de la motivación tanto para empleados como teletrabajadores se percibe como el aspecto más prevaeciente y destacado de la modalidad, puesto que para las empresas según El Libro Blanco del Teletrabajo (2016), es una forma de conciliar su vida personal y profesional, generando de esta manera incursionar nuevas y positivas políticas de flexibilización laboral donde prime el aumentar la satisfacción de los empleados, y por otro lado para los teletrabajadores prevalece la autonomía que se obtiene para actuar en un contexto dinámico y flexible dotándolos de esta manera de motivación sobre su nueva forma de proceder ante las exigencias de la organización.

Evaluación de desempeño

A nivel general en los dos contextos tanto a nivel público como privado se evalúa el cumplimiento a través de las metas logradas, informes de gestión, evaluaciones de desempeño, reuniones periódicas presenciales o vía online y cumplimiento de tiempos estipulados, permitiendo de estas manera que exista una adecuada comunicación que genere retroalimentación constante de los logros y los aspectos por mejorar de cada empleado, consiguiendo así cumplir con las metas establecidas por la organización. Por otro lado, es importante mencionar que los cargos analista de negocio y director comercial, refieren que en ocasiones se le dificulta el tema de cumplimiento de metas diarias puesto que tienen algunas distracciones en su domicilio que en ocasiones les genera retraso en el cumplimiento de metas pactadas por la organización.

Así mismo según El Libro Blanco (2016), establece que una óptima evaluación de desempeño para la modalidad de teletrabajo, consiste en evaluar productividad, rentabilidad y

satisfacción de los empleados, sin dejar de lado que otro aspecto importante para lograr a una evaluación con éxito es lograr la satisfacción del cliente y obtener una visión general para lograr éxito dentro de los dos escenarios.

Tecnología

En general tanto en las organizaciones públicas y privadas, los entrevistados coinciden que las organizaciones dotan y facilitan por medio de sistemas tecnológicos la adecuación de los mismos en su domicilio, garantizando así el desempeño y cumplimiento de sus funciones, aportándoles además soporte en caso de presentar algún tipo de falla o inconveniente, que pueda afectar sus operaciones, lo que significa que por el hecho de estar alejado el empleado de la organización, este sigue con un acompañamiento, generando así tranquilidad y confianza a la hora de teletrabajar. Así mismo para los cargos de director comercial y ejecutiva de cuenta, empleados del sector privado y tecnólogo administrativo empleado del sector público coinciden en que las organizaciones además de proveer de recursos tecnológicos también reconocen en temas económicos el valor del servicio de internet, y por otro lado para los cargos, secretario ejecutivo, analista de negocio, planificador de soluciones de software y analista de presupuesto las empresas solo reconocen la instalación de programas siendo en este caso, el mismo encargado de tener su propio computador.

Referente al tema tecnológico y herramientas necesarias para el óptimo desempeño de las funciones del teletrabajo, se concluye que las empresas normalmente suplen a los teletrabajadores de herramientas y soportes, sin embargo es necesario establecer que en las entidades privadas dependiendo de la organización se otorgan en ocasiones los recursos físicos y tecnológicos tales como computadores, software y tecnología adecuada, aunque en ocasiones no se proporcionan estos recursos puesto que es difícil para las empresas controlar esos activos, sin embargo por esta razón en ocasiones se presenta el inconveniente de falta de información necesaria para el cumplimiento de sus metas ; por otro lado referente a las organizaciones públicas, estas entidades se apegan a la normatividad dotando de todos los elementos necesarios al empleado para que ejecute con éxito sus deberes y evitar posibles inconvenientes con temas legales.

Así mismo según el Portal del Teletrabajo Colombia (2017), en su artículo de Vive Digital Para La Gente, establece cinco soluciones tecnológicas, como lo son conectividad,

infraestructura informática, dispositivos del usuario, aplicaciones y seguridad informática, donde esta última a través de las percepciones de los teletrabajadores y empresas se pudo concluir que no se cuenta con un procedimiento o protocolo interno que garantice la seguridad de la información, generando de esta manera facilidad para la filtración o disociación de información importante de clientes o internos de dichas organizaciones.

Análisis Categorías Emergentes para empleadores

Condiciones de Implementación

Teniendo en cuenta el análisis realizado se concluye que, dentro de las organizaciones públicas, es obligatorio dar estricto cumplimiento a la legislación en la que se encuentra enmarcada la modalidad del teletrabajo, puesto que constantemente son objeto de vigilancia por parte de los respectivos entes de control, dándole importancia a su vez a analizar las condiciones personales del teletrabajador para poder laborar y ser seleccionado para esta modalidad. Por otro lado las entidades privadas, de acuerdo a su necesidad establecen parámetros para esta implementación basándose inicialmente en el cumplimiento de objetivos e indicadores los cuales deben ser alcanzados por parte de los teletrabajadores, teniendo en cuenta cuales son los riesgos para la organización e identificando cuales son los indicadores o metas a los cuales deben darle cumplimiento, de igual manera durante este proceso se brinda un acompañamiento constante, basándose en la retroalimentación e involucrando normalmente a su red de apoyo familiar, por otro lado cabe resaltar que tanto para el sector público como el privado, existe una figura organizacional que es la Comisión Asesora de Teletrabajo, la cual está integrada por profesionales de los Ministerios de trabajo y de las TIC, que brinda acompañamiento técnico en cuanto a la implementación de esta modalidad por medio de talleres y conferencias. De igual manera el Libro Blanco (2016), indica un proceso de implementación en las organizaciones que se constituye por cinco etapas, que es el compromiso organizacional, el desarrollo de la planeación, una autoevaluación, inicio de prueba piloto y finalmente se pretende la adopción del modelo, las cuales se encuentran enmarcada en un proceso de cambio organizacional, con el fin de obtener un resultado exitoso para las dos partes.

Beneficios para la organización

Teniendo en cuenta la implementación de la modalidad de teletrabajo, se evidencian varios beneficios al momento de la puesta en marcha de este proyecto, inicialmente las

organizaciones privadas implementan esta nueva modalidad de trabajo con el fin de ser empresas innovadoras, incorporando nuevos estilos de liderazgo y de seguimiento saliendo de los paradigmas de supervisión y control, dejando a un lado el enfoque tradicional de mando, desarrollando de ésta manera autonomía en sus trabajadores y creatividad para la solución de problemas organizacionales. Adicionalmente permite a las compañías de sectores públicos y privados generar aumento en la productividad y eficiencia de las funciones, generando temas de ahorro de costos referente a aspectos como servicios, recursos e infraestructura, ayudando a la optimización de puestos de trabajo que permita que se disminuya el tema de hacinamiento y ausentismo, de igual manera a su vez contribuye al mejoramiento del clima laboral e impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (2011), en su artículo manual de buenas prácticas en teletrabajo, indica que las ventajas y beneficios se pueden observar debido al avance de las tecnologías, en cuanto a conectividad, lo cual permite que más organizaciones implementen la modalidad de teletrabajo, de igual manera en cuanto a los teletrabajadores indica que mejora sus habilidades y competencias técnicas.

Selección del teletrabajador

En cuanto a la selección del teletrabajador, cabe resaltar que tanto para la empresa pública y privada, parte del hecho de ser una decisión voluntaria por parte del empleado, y se requiere un estudio previo a las funciones del rol, además como el reporte a la ARL, y la posibilidad de retomar el esquema de trabajo tradicional. Sin embargo, estos dos sectores se diferencian ya que la empresa pública debe expedir una resolución general e individual en las cuales se debe especificar cada uno de los parámetros establecidos entre las partes para realizar teletrabajo, mientras que en el sector privado a manera contractual se adiciona un otro sí.

Así mismo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2016), declaró abierto los procedimientos de selección, los cuales podrán ser implementados directamente por las organizaciones

Conclusión y Discusión

El desarrollo de la presente investigación, concluye que en cuanto a las percepciones de los teletrabajadores de empresas públicas y privadas de Bogotá, durante y después de laborar bajo la modalidad de teletrabajo, tiene un gran impacto positivo en aspectos como personal, económico, profesional y laboral; esto conlleva a un equilibrio ideal del teletrabajador puesto que brinda calidad de vida y permite compartir más momentos en familia, el hecho de optimizar tiempo, dejar de gastar hasta tres o cuatro horas diarias en desplazamientos, permite aprovecharlo en actividades y momentos personales, generando de esta manera una flexibilidad y libertad para organizar sus horarios. Por otra parte, esta modalidad genera beneficios económicos ya que se produce un ahorro en dinero debido a desplazamientos, alimentación y gastos personales, permitiendo así con este ahorro satisfacer otras necesidades diferentes al ámbito laboral. A manera profesional, esta modalidad genera y desarrolla en el teletrabajador un mayor compromiso y autogestión, ya que debe demostrar ante la organización el poder cumplir con sus compromisos laborales sin contar con supervisión alguna, esto apoyado con soporte tecnológico brindado por la organización, y gracias al avance y desarrollo de las nuevas tecnologías, evitando de esta manera tener que permanecer dentro de una organización cumpliendo una jornada laboral, ya que con la implementación de esta modalidad se labora por cumplimiento de objetivos y no por horas, de igual manera se genera un mayor sentido de pertenencia hacia la organización, puesto que esta modalidad otorga grandes beneficios a los teletrabajadores.

Sin embargo, cabe resaltar que esta modalidad en ocasiones genera aislamiento, ya que no permite mantener comunicación y relaciones sociales constantes con sus compañeros de trabajo, al igual que se pueden generar distracciones debido a factores externos ajenos al ámbito laboral, ya que a veces se dificulta separar las funciones laborales del hogar, considerando estos aspectos como factores negativos que pueden influir en el cumplimiento de los objetivos asignados por la organización.

Como aspecto diferenciador se identifica que, de la totalidad de la muestra entrevistada, algunos teletrabajadores manifiestan que se sienten más motivados a teletrabajar en empresa pública ya que consideran que ésta se preocupa y vela por el bienestar integral del trabajador, mientras que la empresa privada sostiene un interés económico, financiero y productivo, dejando de lado el interés por los trabajadores como personas.

Además, cabe mencionar que dicha modalidad de trabajo hoy en día es vista como una estrategia de retención y fidelización para la generación de los millennial's, sin embargo,

es importante mencionar que en la presente investigación no se encontró alguno, puesto que el rango de edad osciló entre los treinta y cincuenta años.

Con respecto a las percepciones de los empleadores de empresas públicas y privadas de Bogotá, se identificó que para las organizaciones trae grandes beneficios y ventajas, partiendo del hecho de atreverse a ser vanguardistas y modernas, debido a que implementan y promueven nuevos estilos de liderazgo, saliendo del esquema de supervisión y control tradicional, así mismo fideliza, atrae y retiene el talento humano, generando sentido de pertenencia.

Así mismo, se evidenció que la implementación de teletrabajo contribuye a la optimización de espacios físicos, evitando hacinamiento, contribuyendo al bienestar integral del trabajador, disminuyendo el ausentismo previniendo enfermedades laborales, debidas al estrés y presión laboral, fortaleciendo el clima y la cultura organizacional, por otro lado, se genera una disminución de costos organizacionales y de infraestructura.

En cuanto a los líderes se promueven mejores formas de dirigir y motivar, sumado al desarrollo de programas de formación, capacitación, salario emocional e inclusión.

El desarrollo e implementación de nuevas tecnologías en las organizaciones, permite a las mismas ser empresas innovadoras, aprovechando la tecnología para así contribuir al bienestar y motivación de los teletrabajadores, logrando ser competitivas y reconocidas, lo cual retribuye a la retención del talento humano y a aumentar el sentido de pertenencia y compromiso de sus trabajadores.

Así mismo, cabe resaltar como aspecto diferenciador que tras la implementación del teletrabajo las empresas públicas deben emitir una resolución de carácter general, mediante la cual se establezcan los parámetros para la ejecución dentro de la organización, en donde se deberá incluir los requisitos, compromisos, normas y obligaciones de las partes interesadas.

Con el fin de conocer las percepciones de los empleadores, durante el desarrollo de la presente investigación surgieron algunas categorías emergentes, tales como, condiciones de implementación, beneficios para la organización y selección de personal, las cuales permitieron conocer y ampliar los aspectos que influyen en las organizaciones tras la implementación de teletrabajo.

Para culminar, se concluye que la realización de la presente investigación, deja como aporte y aprendizaje, que el logro y cumplimiento de los objetivos organizacionales, no van asociados a la constante supervisión y control por parte de los empleadores, ni al número de horas trabajadas, si no que va ligada a la motivación y oportunidades de crecimiento personal y desarrollo laboral que se brinde a los trabajadores, implementar nuevas maneras de liderar e identificar competencias y habilidades en los mismos, contribuye a aumentar el sentido de pertenencia dentro de las organizaciones.

Por tal motivo, consideramos que la implementación de la modalidad de teletrabajo es una manera de contribuir con lo relacionado anteriormente, puesto que se genera un ganancia entre el trabajador y la organización, ya que por un lado reúne e integra aspectos tales como la motivación y logros personales, consiguiendo de esta manera trabajadores más felices ya que el hecho de mejorar su calidad de vida, genera tranquilidad y gozo, por otro lado contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales, puesto que a partir de la confianza que se genera desde el empleador al teletrabajador, aumenta su compromiso laboral, partiendo del hecho de no defraudar la confianza depositada en él, así de esta manera este se siente comprometido, obteniendo como resultado el aumento de su rendimiento laboral, identificándose así, con los nuevos modelos de trabajar, de igual manera es importante recalcar que lo mencionado anteriormente va ligado a que dicha modalidad cuente con líderes que tengan como orientación el bienestar integral de sus trabajadores.

Recomendaciones y Sugerencias

Hoy en día las demandas de las nuevas generaciones y los grandes avances en temas económicos y tecnológicos conllevan y obligan a las empresas de diversos sectores a promover estrategias que permitan y faciliten nuevas culturas en tendencias de gestión humana, conllevando a crear más organizaciones centradas en su gente, que impulsen y que fomenten el Engagement que consiste en tener empleados más implicados y comprometidos diariamente con el trabajo conllevándolos plenamente hacia la felicidad laboral.

Por esta razón desde el rol de gestor humano es importante promover y desarrollar modalidades de flexibilización laboral como el teletrabajo y demás estrategias que permitan afrontar con éxito las nuevas generaciones venideras, consiguiendo con esto tener nuevas modalidades de atracción y retención de talento puesto que hoy en día la mitad de la fuerza

laboral hacen parte de la generación millennial's, y desde ya se deben ir preparando espacios, culturas y temas de apropiación laboral para la generación venidera la "Z"; así mismo es importante mencionar que el lugar que el trabajo ocupa en la mente para las nuevas generaciones ya no es el mismo que antes, por esta razón las empresas deben asumir nuevos retos que los lleven a ser empresas vanguardistas y emergentes dentro de la sociedad, adoptando y desarrollando programas de formación y desarrollo que logren fomentar la importancia de educación constante mediante programas de formación e-learning, puesto que las nuevas generaciones demandan ser protagonistas en la gestión de su carrera y progresar más velozmente, generando mayor ventaja competitiva en cualquier empresa a través del talento de sus empleados, puesto que el know how de sus colaboradores es el que finalmente permite a las compañías desarrollar nuevos productos, mejorar sus servicios, aumentar sus ventas y hacer la diferencia frente a la competencia. Es así como también es fundamental desde la gestión humana, promover el tema de gestión por competencias que nos permiten alinear los objetivos misionales y organizacionales con los intereses personales de los trabajadores, consiguiendo cohesión de intereses de ambas partes y participación de los empleados en el cumplimiento de objetivos empresariales.

Por otro lado es importante mencionar que para el éxito total de un programa de flexibilización laboral como es el teletrabajo depende de muchos factores internos y externos de la organización, por esta razón es fundamental a través del rol de gestores humanos generar una cultura de apropiación hacia los cambios y abierta al aprendizaje que permita la generación de nuevos valores como la confianza entre directivos, proveedores y clientes que favorecen hacia el hecho de tener una promesa de valor clara y significativa generando marca empresarial para crear impacto significativo dentro del medio donde se encuentre, así como también apropiar en las empresas la convicción de innovar y de adaptarse a los retos del mundo globalizado; conllevando a las organizaciones a optimizar sus recursos sin desmejorar las condiciones de sus trabajadores; fomentar la humanización del trabajo, siendo estos aspectos los mayores gestores de cambio interno.

Así mismo otra tendencia importante es empezar a incursionar y a promover dentro de las organizaciones a través del rol de gestor humano en los empleados la satisfacción y bienestar laboral, por esta razón el teletrabajo se incluye como estrategia de salario emocional, pero a su vez se debe generar nuevas tendencias tales como la utilización de People Analytics dentro de gestión humana consiguiendo con esto conocer más a fondo la organización y a los empleados que la conforman, así como también sus resultados y sus

tareas, permitiendo descubrir cómo se desempeñan los empleados y qué aspectos influyen en mayor medida en su productividad y motivación generando de esta forma desarrollar su bienestar, fidelizar talento y descubrir nuevas maneras de hacer los procesos midiendo a su vez cuál es el impacto de las acciones del departamento de recursos humanos en relación con el resto de áreas de la empresa.

Sin embargo dentro del estudio realizado se evidencia que del tema de seguridad de la información en las empresas públicas y privadas no se tiene un adecuado control y seguimiento, presentándose la oportunidad de filtrar información valiosa y confidencial de la empresa, clientes, empleados y proveedores, por esta razón el área de seguridad de la información viene siendo un aspecto cada vez más importante dentro del área de teletrabajo y un factor determinante para el éxito del mismo, por esta razón se deben establecer y tomar medidas de seguridad que permitan proteger la información de cualquier tipo de acceso, alteración o aprovechamiento de la misma, evitando que cause un tipo de riesgo en la continuidad del negocio o en los grupos de interés, interviniendo desde la postura de responsabilidad social empresarial que permita tomar acciones preventivas en cuanto al manejo de datos e información confidencial, por otro lado, se debe propender un adecuado estudio y análisis del perfil seleccionado para realizar teletrabajo, estudiando de antemano la salud mental de los candidatos, puesto que es importante analizar y evaluar aspectos familiares, personales, motivacionales y psicológicos que permitan establecer si el candidato puede realizar con éxito o no las labores asignadas, evitando de esta manera aspectos que por estar alejados de la sociabilidad que genera el contexto laboral se disminuya su motivación y no se cumplan los objetivos planteados y esperados para las dos partes.

Referencias Bibliográficas

Ardila, Carlos (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Bogotá, Colombia. Universidad Militar Nueva Granada.

Antunes, R. (1995). ¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires, 2ª ed., Herramientas, 2003.

Azua, S. (2006). La gestión del capital intelectual, un instrumento al sector de la competitividad. Revista Cluster Conocimiento. Texto disponible en: http://www.factorhuma.org/attachments/article/3231/c138_14_16_gestion_conocimiento.pdf

Builes, Eduardo (2010). El teletrabajo ¿Cómo controlar a quien no se ve? Medellín, Colombia: católica del Norte Fundación Universitaria.

Chaparro Sergio y Carolina Bernal. (2009). Trabajo digno y decente en Colombia. Bogotá: Procuraduría General de la Nación,

COMPENSAR. Misión, Visión. Recuperado de <https://prezi.com/zpioemtqkdia/caja-de-compensacion-familiar-compensar/>

CONVIDA. Misión, Visión, Recuperado de <http://www.convida.com.co/>

Cristian Salazar C., Director Escuela de Auditoria Universidad Austral de Chile, 2010. Mitos y Realidades del Teletrabajo, <https://www.cronista.com/impresageneral/Mitos-y-verdades-del-teletrabajo-20101111-0007.html>

Díaz-Bravo, L; Torruco-García, U; Martínez-Hernández, M; Varela-Ruiz, M; (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en Educación Médica, 2() 162-167. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>

Diaz granados Quimbaya, Luis Adolfo., Docente Universidad del Rosario, http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf

Erro, A; Nagore, T; Esparza, N; Barberia, C; Oteiza, E & Sorbet, M. (2008). Teletrabajo como medida de flexibilidad laboral. Navarra, España. Cámara oficial de comercio e industria.

Gravan, Román Pedro (2000). Universidad de Sevilla. Historia del teletrabajo. <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/2.htm>

GRUPO CINTE. Misión, Visión. Recuperado de <https://mx.lynkos.com/company/grupo-cinte>

GRUPO SOLUCIONES HORIZONTE. Misión, Visión. Recuperado de <https://www.gsh.com.co/quienes-somos>

Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P; (2006). Metodología de la investigación, cuarta edición. México. McGraw- Hill.

La Republica (2017). En 2018 Colombia tendrá 120.000 personas en condición de teletrabajo. Recuperado de <https://www.larepublica.co/economia/en-2018-colombia-tendra-120000-personas-en-condicion-de-teletrabajo-2466146>

Ley 1221. Diario Oficial del Congreso de la República, Colombia, 16 de julio de 2008.

Martínez, Edurne, (2017). Portal La Provincia, Madrid, España, <http://www.lasprovincias.es/sociedad/oficina-mochila-20171130205546-nt.html>

MinTIC. - Centro Nacional de Consultoría S.A. (2016). Tercer estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas. Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Armenia, Pereira, Manizales, Ibagué, Neiva, Valledupar y Cúcuta. Colombia

MinTIC., (2012) Libro Blanco | El ABC del teletrabajo en Colombia, Versión 3.0

Neffa, Julio Cesar (1999). Orientación y Sociedad - 1999 - Vol. 1. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13870/Documento_completo.pdf?sequence=1

Organización Internacional del Trabajo. C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Texto disponible en:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

Pautassi, Maria Alejandra, (2012, 29 de julio). El teletrabajo aumenta la productividad por el menor estrés. *Portafolio*. Recuperado de <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/teletrabajo-aumenta-productividad-menor-estres-107278>

Pedro Román Graván (Universidad de Sevilla). El teletrabajo. <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/principal.htm>
Portal Teletrabajo Colombia, abril 2016. Beneficios del teletrabajo. <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8365.html>

Portal Teletrabajo Colombia. Abril 2016. Marco Jurídico del Teletrabajo en Colombia, Ley 1221 de 2008 y Resolución 2886 de 2012 <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>

Portal Teletrabajo Colombia, Soluciones Tecnológicas, (2017). Página web <http://www.teletrabajo.gov.co>

PORVENIR. Misión, Visión. Recuperado de <https://www.porvenir.com.co/NuestraCompania/Quienes%20Somos/Paginas/default.aspx>

Revista Dinero, octubre 2017, Ávila Forero, Raúl. <http://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/teletrabajo-y-home-office-ganancias-por-lado-y-lado-raul-avila/251431>

Revista Dinero, octubre 2017, <http://www.dinero.com/pais/articulo/numero-de-teletrabajadores-en-colombia-para-el-2017/251436>

Revista Dinero, noviembre 2017. <http://www.dinero.com/pais/articulo/por-que-empresas-no-implementan-el-teletrabajo/252331>

Secretaría de Tránsito y Transporte de Cundinamarca. Misión, Visión. Recuperado de http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Secretariadetrasporte/SecretariadetrasporteDespliegue/asquienes_somos_contenidos/csecretrans_quienesmisionyvision

Teletrabajo, Portal Teletrabajo Colombia, <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-8010.html>

Vargas, Luz María (1994). Alteriedades. Sobre el concepto de percepción. (pág. 48)

Virtualia, (2014). Net. La academia de las nuevas profesiones ¿De Dónde Viene El Teletrabajo? Recuperado de <https://blog.virtualianet.com/donde-viene-teletrabajo/>

Apéndices

Apéndice A

GUÍA JURÍDICA PARA EL SECTOR PÚBLICO – SECTOR PRIVADO

Sector Público	Sector Privado
Selección y voluntariedad	Voluntariedad
Una vez, establecida la necesidad de implementar el teletrabajo, la organización debe definir los parámetros de selección y reclutamiento.	El principio de voluntariedad es importante, tanto para el empleador y el empleado, ya que la modalidad del teletrabajo debe ser en común acuerdo entre las dos partes y completamente voluntario
Adaptación de manual de funciones	Acuerdo o contrato de teletrabajo
Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, la organización debe revisar el Manual de Funciones, del rol del teletrabajador, con el fin de identificar las actividades a desempeñar.	Una vez seleccionado el teletrabajador, se debe adicionar a su contrato de trabajo, el nuevo acuerdo en el cual se deben establecer las especificidades en que operará el teletrabajo entre el trabajador y la organización.
Resolución general	Modificación del Reglamento Interno de Trabajo
En la resolución que la organización expida en virtud del programa de teletrabajo que se vaya a implementar, debe establecer condiciones mínimas que regulen su ejecución, como especificar claridad en temas como el auxilio de transporte, el sistema de capacitación y bienestar social, el mantenimiento de equipos informáticos y el valor de la energía	Incorporar dentro del Reglamento Interno de Trabajo un capítulo acerca de la modalidad implementada del teletrabajo. De igual manera el empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento
Resolución Individual	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
El acto administrativo que otorga la condición de teletrabajador a un empleado público deberá contener la información específica relacionada con el proceso de adopción del teletrabajo para cada funcionario; además deberá considerar aspectos relacionados con la evaluación del teletrabajador.	Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. De igual manera, se debe hacer el reporte de
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	

La afiliación al sistema de Seguridad social integral se da bajo los mismos criterios que en el sector privado, lo que implica que se debe hacer la afiliación a todas las instancias obligatorias y además reportar la novedad a la ARL como teletrabajador de cada funcionario que asuma esta modalidad. Las organizaciones públicas en el acto administrativo que reglamente los teletrabajos deben incluir las condiciones especiales en materia de Riesgos Laborales para que operen.

Reversibilidad del teletrabajo

La reversibilidad en el sector público, opera de igual forma que en el sector privado. En el caso de organizaciones públicas, en la Resolución Individual estará especificada la duración de la modalidad laboral para el funcionario, es decir, que no se podrá teletrabajar de manera indefinida. Cumplido el plazo definido, podrá renovarse de nuevo, mediante otro acto administrativo

teletrabajadores ante las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

Reversibilidad del teletrabajo

La reversibilidad consiste en la posibilidad de que el teletrabajador retorne a su puesto habitual de trabajo en las instalaciones del empleador. En los casos en que previamente el teletrabajador haya sido contratado, pero no bajo esta modalidad y que de forma voluntaria se haya acogido a ella, aplica la reversibilidad del teletrabajo.

Apéndice B

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN PARA TELETRABAJADORES

La presente investigación es realizada por _____, de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacérselo saber al entrevistador o de no responder.

Agradecemos su participación, para esta investigación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por _____, y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

.....
Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha.

Empresa en la cual labora:

Cargo:

Edad:

PREGUNTAS:

1. ¿Cuál ha sido su trayectoria en la empresa donde labora?
2. ¿Para usted que significa el teletrabajo?
3. ¿Hace cuánto labora bajo esta modalidad?
4. ¿Cuáles son las funciones que desempeña en su cargo?
5. ¿Cuáles fueron los criterios de selección en su organización para que usted laborara bajo esta modalidad de teletrabajo?
6. ¿Considera que desde la implementación del teletrabajo su motivación laboral aumento o disminuyo? ¿Por qué?
7. ¿Como es un día diario de teletrabajo?
8. ¿Cómo es la supervisión de su jefe inmediato?
9. ¿De qué manera recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y de sus resultados?
10. ¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas?
11. ¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área? ¿De qué manera?
12. ¿Cómo hace para alcanzar las metas establecidas por sus jefes directos teniendo en cuenta tiempos de respuesta estipulados?
13. ¿De qué manera gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?
14. ¿Considera que trabajando bajo esta modalidad puede encontrar oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización en conocimientos?
15. ¿Cómo separa su vida familiar de su jornada de teletrabajo?
16. ¿Que herramientas tecnológicas facilito la organización para el desempeño de sus funciones?
17. ¿La empresa donde labora le reconoce costos asociados al servicio de energía e internet?

18. ¿Existe alguna diferencia entre lo que imaginaba que era el teletrabajo y lo que en realidad es?
19. ¿Qué cosas positivas y negativas ha encontrado en la modalidad de teletrabajo?
20. Por último ¿Cómo evalúa su experiencia durante el tiempo que lleva trabajando en esta modalidad?

Apéndice C

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN PARA EMPLEADORES

La presente investigación es realizada por _____, de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el empleador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacérselo saber al entrevistador o de no responder.

Agradecemos su participación, para esta investigación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por _____, y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

.....

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Empresa en la cual labora:

Cargo:

Edad:

PREGUNTAS:

1. ¿Qué significa para la organización el teletrabajo?
2. ¿Con que objetivo se implementó en la organización la modalidad de teletrabajo?
3. ¿Qué implica para la organización tener teletrabajadores?
4. ¿De qué manera la empresa apoya la gestión del teletrabajador para poder desempeñar sus funciones?
5. ¿Qué beneficio le trae a la empresa la implementación de la modalidad de teletrabajo?
6. ¿Qué aspectos personales y profesionales son tenidos en cuenta para seleccionar personal para que realicen el Teletrabajo?
7. ¿De qué manera evalúa la gestión y el desempeño de los teletrabajadores en la organización?
8. ¿Qué cosas positivas y negativas ha encontrado en la modalidad de teletrabajo?
9. ¿De qué manera ofrece retroalimentación de los procesos que lidera y de los resultados de los teletrabajadores?
10. ¿Desde la implementación del teletrabajo en las organizaciones que cambios motivacionales ha percibido en los teletrabajadores?

Apéndice D

TRANSCRIPCIONES ENTREVISTAS TELETRABAJADORES

Transcripción Entrevista Sujeto 1.

Nombre: Sujeto 1

Cargo: Analista de negocio

Nombre de la empresa: Grupo SINTEC

Entrevistador

Muy buen día, mi nombre es Diana Carolina Blanco Rodríguez, soy estudiante de la Universidad Piloto de Colombia y actualmente estoy realizando una investigación la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá. Es de aclarar que esta entrevista no tendrá, algún otro fin diferente al académico. ¿De acuerdo?

Sujeto 1

De acuerdo

Entrevistador

Mil gracias. Entonces, para comenzar, ¿En qué empresa labora?

Sujeto 1

En este momento estoy trabajando en Grupo SINTEC.

Entrevistador

¿Esta empresa es pública o privada?

Sujeto 1

Es una empresa mexicana privada

Entrevistador

De acuerdo. ¿Qué cargo desempeña usted allí?

Sujeto 1

Soy analista de negocio

Entrevistador

Perfecto. Para comenzar, ¿cuál ha sido su trayectoria en esta empresa?

Sujeto 1

En este momento llevo 18 meses, año y medio y me he desempeñado como analista de negocio, ofreciendo los servicios ofreciendo los servicios para el grupo Compensar, tanto para Consorcio como para la caja de compensación.

Entrevistador

Perfecto, mil gracias. Bueno, ¿Para usted que significa el teletrabajo?

Sujeto 1

Teletrabajo..., para mi es una oportunidad!, de dedicarme más a mis actividades laborales que, gastar tiempo en desplazamientos y en cosas que no dan valor a mi trabajo, como resultados no entregan ningún tipo de valor.

Entrevistador

Bueno... ¿Hace cuánto labora bajo esta modalidad?

Sujeto 1

Hace tres meses

Entrevistador

¿Cuáles son las funciones que desempeña allí bajo esta modalidad?

Sujeto 1

Mis funciones, son las mismas que trabajo de manera presencial que es hacer todo el tema de levantamiento de información, documentación, seguimiento a todos los pendientes, ehh, realizar actividades de, de entrega de informes, exactamente igual como si estuviera... de manera presencial.

Entrevistador

Perfecto, ¿Que lo motivo para trabajar en esta modalidad?

Sujeto 1

Diariamente estaba gastando cerca de ciento ochenta de minutos más o menos en solamente desplazamientos, más los tiempos que adicionales que tendría que tenerse en cuenta también para poder salir temprano, levantarme más temprano para evitar congestiones y ese tipo de cosas, pero principalmente es el tiempo que se consume en desplazamientos.

Entrevistador

Perfecto, ¿en cuánto a la organización hubo algunos criterios de selección?

Sujeto 1

Si, correcto, ehh, los criterios que ellos tuvieron para, además de que la organización solicitaba, la organización Caja de Compensación Familiar Compensar solicitaba que sus colaboradores soportaran la modalidad de teletrabajo, en la entrevista que me hicieron preliminar me, me, me

consultaron lo mismo, cuanto tiempo yo consumía en trabajar, en desplazarme, perdóneme y cuáles eran los costos que yo estaría disminuyendo al tener esta modalidad de trabajo

Entrevistador

Perfecto, ¿Considera que desde la implementación del teletrabajo su motivación laboral aumentó o disminuyó?

Sujeto 1

Ehh, la motivación laboral si aumenta, aumenta y porque aumenta mi motivación porque, pues me puedo dedicar realmente a trabajar no estar pendiente tanto en el desplazamiento si no pues dedicado pues a mí, a mi entrega de resultados

Entrevistador

¿Cómo es una jornada laboral de teletrabajo?

Sujeto 1

Una jornada laboral, normal, o sea yo empiezo mis actividades tipo siete de la mañana y ehh, la termino a las cuatro, o sea cumplo la misma jornada como si estuviera presencial

Entrevistador

Perfecto, ¿Cómo es la supervisión de su jefe inmediato?

Sujeto 1

Tengo que hacer entrega de informes, esto ya lo venía haciendo de manera presencial también, lo hago de la misma manera y hay una revisión que se hace mensualmente donde me consultan como se está sintiendo o si ha tenido dificultades, si como o sea hay un seguimiento al proceso.

Entrevistador

Perfecto, ¿Cómo separa su vida familiar de su jornada de teletrabajo?

Sujeto 1

Siendo claro EN MI familia simplemente expongo que, aunque me vean que estoy en la casa trabajando, ehh... no puedo compartir con ellos el tiempo que debería porque pues estoy trabajando, pero me da un espacio también para poder organizar mi tiempo, poder almorzar con ellos, poder compartir más tiempo con mi familia, pero si es claro definir pues los horarios y la necesidad de tener un espacio donde yo pueda concentrarme para trabajar, pero es simplemente hablando con ellos y exponiendo el tema como, como se va a hacer.

Entrevistador

Perfecto ¿Que herramientas tecnológicas facilitó la organización para el desempeño de sus funciones?

Sujeto 1

Las herramientas tecnológicas, son herramientas de, de comunicación como puede ser el skape, puede ser, el Outlook, que es para el tema de los correos pero no realmente no ha habido, pues tener acceso a internet, pero herramientas adicionales para esto pues hay algunas pero las más importantes es el tema de Skype para las comunicaciones, para las reuniones que se tengan que realizar, adicionales a ellas no..., pues hay muchas otras herramientas pero las que en este momento estoy utilizando son estas.

Entrevistador

Y digamos recursos físicos

Sujeto 1

Mmmm

Entrevistador

Te dotaron de...

Sujeto 1

No, ellos, ellos... si la organización desde que yo ingrese me entregó pues un portátil, pero adicional a ello, no, no yo la infraestructura, el montaje, el acceso a internet y todo esto lo tengo que pues tenerlo yo en mi casa disponible

Entrevistador

Perfecto, ¿La empresa donde labora le reconoce costos asociados al servicio de energía e internet?

Sujeto 1

No, no, no hay reconocimientos adicionales, no señora

Entrevistador

¿Existe alguna diferencia entre lo que imaginaba que era el teletrabajo y lo hoy en día es en realidad?

Sujeto 1

sí, si hay diferencias dado que pues al tener un hijo pequeño, pues ha sido más complejo, pensé que iba a ser mucho más sencillo pero a medida que pasa el tiempo él prefiere dejarme trabajar a no verme, entonces, pero si ha habido más que todo diferencia pero en ese aspecto, en, en, y de pronto de alguna manera cuando tu estas en la casa, pues algún ruido, algún tipo de cosas pues si te distrae pero lo importante es tener el espacio y la actitud mental para concentrarte y llevar a cabo tus actividades sin afectación para entregar resultados.

Entrevistador

¿Dado el caso de que decida no continuar con la modalidad de teletrabajo, puede regresar a su jornada laboral normal?

Sujeto 1

Si, así es, sin afectación alguna

Entrevistador

Mil gracias, ¿Qué cosas positivas y negativas ha encontrado en la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 1

Negativas, empezaría yo es, mmm, pues que debo esforzarme más para lograr concentrarme en mis actividades diarias, en, en la casa, pero hay muchas más positivas, o sea puedo disponer de más tiempo para mi familia, puedo incluso descansar un poco más, puedo definir mis actividades diarias sin tener que, eh, impactar en tiempos de desplazamiento de un lugar a otro entonces veo que más ha sido positivo que negativo, muchas más cosas positivas. Igualmente, también el tema de, de costos de, de alimentación porque pues yo puedo manejar mi tema de almuerzo allá en la casa también, ehh para fines de semana igualmente por la noche pues puedo tener más disponibilidad para mí y mi familia, entonces son cosas positivas más que negativas las que he encontrado en esta modalidad.

Entrevistador

Por último ¿Cómo evalúa su experiencia durante el tiempo que lleva trabajando bajo en esta modalidad?

Sujeto 1

¿Ahí si no entendí, como evaluó mi experiencia?

Entrevistador

Si, cuáles han sido los beneficios...

Sujeto 1

Si o sea de pronto, ehh, la recomendaría, o sea totalmente recomendable, mmm es una posibilidad que tú tienes para ti mismo, que vale la pena tener presente porque no les das tiempo a cosas que realmente no son productivas ni le dan valor a la organización y te dedicas más a, a entrega de resultados a facilitar también ehh, precisamente porque tu estas retirado a esforzarte más en que tus correos en tus mensajes sean más explícitos dado que no estas al frente de las personas con las que tienes que entregar información o resultados entonces eso te da mayor calidad de los entregables que debes hacer a diario.

Entrevistador

Bueno, perfecto muchísimas gracias por su colaboración

Sujeto 1

Bueno, a ti.

Transcripción Entrevista Sujeto 2.

Nombre: Sujeto 2

Cargo: Planificador de soluciones de software.

Nombre de la empresa: Compensar

Entrevistador

Muy buen día, mi nombre es Diana Carolina Blanco Rodríguez, soy estudiante de la Universidad Piloto de Colombia de la especialización en gestión humana de las organizaciones y actualmente estoy realizando una investigación la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá. Es de aclarar que esta entrevista no tendrá, algún otro fin diferente al académico. ¿De acuerdo?

Sujeto 2

De acuerdo, Diana buenas tardes.

Entrevistador

Buenas tardes muchas gracias ¿En qué empresa labora actualmente?

Sujeto 2

Ehh, yo trabajo en la empresa Consorcio Salud, Compensar Comfenalco Valle

Entrevistador

Muchas gracias ¿Qué cargo desempeña allí?

Sujeto 2

Soy planificador de soluciones de software.

Entrevistador

¿Cuál ha sido su trayectoria en esta empresa?

Sujeto 2

Ehh, llevo trabajando en Consorcio salud durante dos años.

Entrevistador

Esta empresa privada, ¿verdad?

Sujeto 2

Sí, si señora

Entrevistador: Ok, bueno, ¿Para usted que significa el teletrabajo?

Sujeto 2

El teletrabajo significa para mí una opción mejor de calidad de vida ehh, poder cumplir con mis compromisos laborales sin tener que afectar en gran manera mí tiempo familiar.

Entrevistador

Perfecto ¿Hace cuánto labora bajo esta modalidad?

Sujeto 2

Ocho meses

Entrevistador

¿Cuáles son las funciones que desempeña en su cargo?

Sujeto 2

En, en resumen, yo hago gestión sobre los proyectos, sobre los planes de trabajo de, de proyectos de desarrollo de software, hago gestión sobre recurso humano y gestión sobre presupuestos de las unidades de negocio, básicamente eso es lo que hago en mi rol.

Entrevistador

¿Qué lo motivo para trabajar en esta modalidad?

Sujeto 2

Tener mayor tiempo para disfrutar con mi hija, básicamente

Entrevistador

¿Cuáles fueron los criterios de selección en su organización, para trabajar bajo la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 2

Los criterios que la empresa tuvo.

Entrevistador

Para seleccionarlo.

Sujeto 2

Pues básicamente la empresa entiendo que ya tiene definido cuales cargos son susceptibles de la modalidad de teletrabajo. Ehh, entiendo que hay bastantes cargos, el rol de planificador ehh, aplica y de cinco compañeros que tenemos este rol, pues ehh ya había tres en teletrabajo y por eso pude yo también aplicar.

Entrevistador

¿En cuánto a su contrato laboral hubo alguna modificación?

Sujeto 2

Ehh, si, si hubo... se firmó un otro sí, con unas cláusulas específicas para el teletrabajo.

Entrevistador

¿Qué diferencias percibe usted en cuanto al contrato, entre la modalidad de un trabajo normal y entre el teletrabajo?

Sujeto 2

Pues digamos que no hay muchas, no, no hay muchas ehh diferencias, básicamente lo que se firmó en el otro si es que mi lugar de trabajo en los días que yo escogiera iba a ser mi domicilio y obviamente queda allí registrado ehh el domicilio en el cual yo debo laborar los días que seleccioné. Básicamente eh, eso es la modificación que se hizo.

Entrevistador

¿Considera que desde la implementación de teletrabajo su motivación laboral aumento o disminuyo?

Sujeto 2

Ehh, no sin duda la opción de teletrabajo lo motiva a uno como, como trabajador y genera como un vínculo de compromiso mayor con, con la empresa.

Entrevistador

¿Normalmente cómo es una jornada laboral de teletrabajo?, desde que inicia la mañana

Sujeto 2

Mi jornada laboral, esta es de ocho de la mañana inicia ocho de la mañana y finaliza cinco de la tarde con, con pues con una hora de de almuerzo, ehh allí la gran ventaja es que tanto para iniciar como para finalizar mi jornada de trabajo es muy sencilla porque simplemente es cerrar la sesión del computador y ya estoy en mi casa o abrir ya sesión y ya estoy trabajando, es, es, es muy, muy importante ese, ese, ese, tener ese poder de conectarme al trabajo en un minuto y desconectarme del trabajo así mismo.

Entrevistador

Bueno, ¿Cómo es la supervisión de su jefe inmediato?

Sujeto 2

No, yo creo que la supervisión de mi jefe es básicamente con los compromisos que yo adquiero en todos los aspectos, ¿sí?, asistencia a las reuniones, ehh, rendimiento de los informes o sea no, no, no se requiere en mi cargo por lo menos que yo este timbrando una tarjeta a las ocho de entrada y a las cinco de, de salida. Básicamente es el cumplimiento de las responsabilidades que me han asignado.

Entrevistador

Como objetivos.

Sujeto 2

Como objetivos, no entendí

Entrevistador

O cumplimiento de tareas, de objetivos

Sujeto 2

Sí, no no, o sea pues, ehh hay algo que ya me han asignado yo debo cumplirlo en los tiempos que, que, que espera el negocio y así lo he hecho.

Entrevistador

¿Cómo separa su vida familiar de su jornada de teletrabajo?

Sujeto 2

En primera instancia tengo un espacio ehh, aparte denominado oficina en el cual solamente yo tengo allí acceso ehh y mis hijas ehh cuando están en la casa que es muy poco tiempo mientras en la jornada laboral pues respetan ese, ese tiempo ese espacio tanto al ingresar como al generar ruido simplemente pues callan o hacen poco ruido cuando yo estoy en el horario laboral ese es el, la diferenciación que hago en el espacio laboral y espacio familiar.

Entrevistador

¿Qué herramientas tecnológicas facilitó la organización para el desempeño de sus funciones?

Sujeto 2

Las herramientas que suministro la empresa es básicamente el software que me permite conectarme desde mi casa a los servidores de consorcio y básicamente es eso y el soporte casi que veinticuatro horas de una mesa de ayuda para sí tengo algún problema de, de conectividad me lo ayudan a solucionar

Entrevistador: ¿La empresa donde labora le reconoce costos asociados al servicio de energía e internet?

Sujeto 2

Si, si ehh existe una proporción de, de ayuda que cubre esos dos ítems de acuerdo con el número de días que, que este uno en teletrabajo en este momento yo estoy tres días en teletrabajo y ese monto pues es proporcional a ese tiempo que yo estoy en la casa laborando.

Entrevistador

Muchas gracias, ¿Existe alguna diferencia entre lo que imaginaba que era el teletrabajo y lo hoy en día es?

Sujeto 2

Ehh si, si, si obviamente cuando uno no ha vivido la experiencia de teletrabajo se imagina cosas diferentes ehh es más es difícil de imaginar que uno pueda trabajar solo en la casa sin supervisión ehh con en teoría con muchas distractores ehh , y, y ya cuando uno se inicia la labora de teletrabajo pues se da cuenta que, que la responsabilidad es vigente sigue allí muy pendiente entonces se mueve uno bajo esos criterios de responsabilidad en el cumplimiento de lo que le han asignado

Entrevistador

¿Dado el caso de que decida no continuar con la modalidad de teletrabajo, podría regresar a su jornada laboral normal?

Sujeto 2

Si, si ehh, queda totalmente abierta la posibilidad de volver ahh a trabajar en, en, en la modalidad normal porque no todas las personas que inician en la modalidad de teletrabajo ehh, tienen una buena productividad o, o les gusta y finalmente deciden regresar por diferentes criterios.

Entrevistador

¿Qué cosas positivas ha encontrado en el teletrabajo?

Sujeto 2

Pues aparte de tener ehh, de estar siempre o más tiempo en, en, en casa ehh es poder destinar tiempo para otras actividades que lo enriquecen a uno, ehh, en mi caso personal el año pasado pude finalizar o dedicar tiempo a mis, a mi especialización y me quedo más fácil terminarla, entonces eso, eso es una gran ventaja.

Entrevistador

¿Qué cosas negativas ha encontrado en el teletrabajo?

Sujeto 2

Ehh, bueno negativo, negativo tal vez ehh, ehh es un poco que se puede uno alejar de los compañeros ehh, de, de trabajo y de pronto por temas de sociabilización pues uno pierde esa oportunidad. Mmm no, es negativo si no simplemente hay que saberlo llevar, ¿sí?, ehh estar tres días en la casa solo, pues de pronto puede ser aburrido sin estar hablando con, con los compañeros, pero por eso en los días que uno viene a trabajar como que se desquita de, de eso.

Entrevistador

Por último ¿Cómo evalúa su experiencia durante el tiempo que lleva trabajando bajo teletrabajo?

Sujeto 2

Yo la considero una experiencia positiva, creo que, no se ha visto afectado de manera negativa el rendimiento, ehh por lo contrario ehh al no tener, al tener mayor tiempo allá en la casa y estar solo sin compañeros sin, sin compañeros básicamente porque con los compañeros uno en algunas ocasiones pierde mucho tiempo, uno puede concentrarse más en lo que tiene que hacer y, y, y dedicarse a, a cumplir con los objetivos.

Entrevistador

Muchísimas gracias, eso es todo por hoy muy amable.

Sujeto 2: Ehh, a ti Diana, muchas gracias

Transcripción Entrevista Sujeto 3

Nombre: Sujeto 3

Cargo: Profesional de presupuestos

Empresa: EPS Convida

Entrevistador

Buenas tardes mi nombre es Liliana Hernández ehh soy estudiante de la Universidad Piloto de Colombia en este momento me encuentro realizando la especialización en Gestión Humana de la Organizaciones y estoy realizando un proyecto de investigación sobre la percepción de los teletrabajadores en la ciudad de Bogotá, ehh cabe aclarar que la información suministrada por usted el día de hoy es de absoluta reserva y es netamente académico.

Entrevistador

¿Qué cargo desempeña en la empresa?

Sujeto 3

Soy profesional de presupuestos

Entrevistador

¿En qué empresa labora?

Sujeto 3

EPS Convida

Entrevistador

¿Qué edad tiene?

Sujeto 3

28 años

Entrevistador

¿Cuál ha sido su trayectoria en la empresa donde labora?

Sujeto 3

En EPS Convida llevo aproximadamente un año en el área de presupuesto de la subgerencia administrativa y financiera y trabajo bajo alternativa de contrato por prestación de servicios.

Entrevistador

¿Para usted que significa el teletrabajo?

Sujeto 3

Es una nueva oportunidad que brindan las compañías para trabajar más cómodamente desde de la casa.

Entrevistador

¿Hace cuánto labora bajo esta modalidad?

Sujeto 3

Aproximadamente cuatro meses llevo trabajando en esta modalidad de teletrabajo.

Entrevistador

¿Cuáles son las funciones que desempeña en su cargo?

Sujeto 3

Soy la encargada de realizar la depuración de las cuentas por pagar y los saldos presupuestales de la compañía.

Entrevistador

¿Cuáles fueron los criterios de selección en su organización para que usted laborara bajo esta modalidad de teletrabajo?

Sujeto 3

Principalmente el desempeño de mis actividades hizo que me facilitaran como esta alternativa, otra y tal vez la cual consideraron la más importante es mi estado de gestación, y pues ehh al ver el lugar donde resido, ya que vivo en Zipaquirá, el traslado es algo dispendioso... pues casi son cuatro horas entre ida y regreso entonces esta modalidad me permite generosamente ahorrar tiempo, mi salud también está protegida adicionalmente me realizaron una visita domiciliaria, donde verificaron el espacio y las condiciones en las cuales trabajaría.

Entrevistador

¿Considera que desde la implementación del teletrabajo su motivación laboral aumento o disminuyo? ¿Por qué?

Sujeto 3

Ehh Considero que efectivamente mejoro, ya que estoy en condiciones óptimas de trabajar y desempeñarme bajo la modalidad de de teletrabajo y asumir todas las responsabilidades que esta demanda.

Entrevistador

¿Como es un día diario de teletrabajo?

Sujeto 3

Inicialmente mmm se debe al compromiso y responsabilidad que le imprimamos a las actividades que realizamos, en este caso pues mi compromiso es con EPS CONVIDA,

adicionalmente todos los días dispongo de una jornada laboral normal desde la mañana hasta la tarde, jornada de ocho horas diarias como las realizaría en la compañía.

Entrevistador

¿Cómo es la supervisión de su jefe inmediato?

Sujeto 3

La supervisión de mis actividades se hace por medio de informes semanales los cuales debo presentar a mi superior de forma física.

Entrevistador

¿De qué manera recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y de sus resultados?

Sujeto 3

Se hace a través de video conferencias, documentación y capacitaciones presenciales.

Entrevistador

¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas?

Sujeto 3

Debido a que las actividades se programan previamente mediante agenda, y en función de unas actividades que envía mi supervisor mediante correo electrónico semanal, esto hace que cronológicamente las actividades se lleven organizadamente y tenga éxito durante ehh la semana de actividades que me programan en la compañía.

Entrevistador

¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área? ¿De qué manera?

Sujeto 3

Si considero que son oportunas de lo contrario no me hubieran brindado el beneficio de esta modalidad, pero pues adicional puedo sumar que, al manejar el área de presupuestos de la área financiera y administrativa, debido a su complejidad como en muchos cargos se generan inconvenientes y muy pocos retrasos en el desarrollo de la gestión.

Entrevistador

¿Cómo hace para alcanzar las metas establecidas por sus jefes directos teniendo en cuenta tiempos de respuesta estipulados?

Sujeto 3

Todo lo manejo bajo la responsabilidad, desde mi responsabilidad perdón, el área que manejo es de gran organización y compromiso por eso hablaba anteriormente de manejar todo mediante agentamientos previos, las metas se cumplen según requerimientos de los usuarios vinculados a la compañía, estableciendo tiempos de respuestas y evitando la acumulación de trabajo, por

eso es indispensable dedicar el tiempo necesario dentro del horario laboral para alcanzar y optimizar metas.

Entrevistador

¿De qué manera gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?

Sujeto 3

Los tiempos de descanso son los establecidos por la compañía, las personas piensan que al trabajar desde casa vamos a tener el tiempo de atender las labores domésticas, pero en realidad no es así, todo está debidamente controlado, por eso se maneja un horario laboral normal haciendo las pausas establecidas por la compañía y el personal de HSEQ y tomando la hora laboral de almuerzo establecida también por la compañía

Entrevistador

¿Considera que trabajando bajo esta modalidad puede encontrar oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización en conocimientos?

Sujeto 3

Se puede lograr grandes habilidades en el desempeño ya que prácticamente no contar con asesoría u orientación permanentes se debe aprovechar el tiempo al máximo, ¡perdón! El tiempo que nos brindan de capacitaciones, por parte de la empresa así engrandezco mis conocimientos y por llamarlo de alguna manera ehh me vuelvo autosuficiente, para lograr el desempeño de mis funciones.

Entrevistador

¿Cómo separa su vida familiar de su jornada de teletrabajo?

Sujeto 3

La verdad no tengo ningún inconveniente, mis familiares salen en jornada normal a realizar sus actividades como lo hacen cotidianamente, y yo de inmediato me dispongo a realizar mi laboral mi jornada laboral satisfactoriamente.

Entrevistador

¿Que herramientas tecnológicas facilitó organización para el desempeño de sus funciones?

Sujeto 3

Aplicativos instalados básicamente como el TeamViewer que es una herramienta que me permite acceder ehh a las bases de datos información de la compañía, plataformas que también ehh de la compañía me permiten llevar de forma satisfactoria mi jornada laboral.

Entrevistador

¿La empresa donde labora le reconoce costos asociados al servicio de energía e internet?

Sujeto 3

No señora esos gastos ehh corren por mi cuenta.

Entrevistador

¿Existe alguna diferencia entre lo que imaginaba que era el teletrabajo y lo que en realidad es?

Sujeto 3

No, en realidad lo que tenía planteado era lo que imaginaba que era esta modalidad de teletrabajo.

Entrevistador

¿Qué cosas positivas y negativas ha encontrado en la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 3

Cosas positivas puedo resaltar que trabajar desde mi casa es una de las más importantes pues me ahorro tiempo en desplazamiento, económicamente también veo un mejoramiento, en cuanto a mi salud el estrés laboral ha disminuido, mi vínculo familiar es más fuerte, aspectos negativos que puedo considerar que se generan es como la interacción que ten tenía con mis compañeros ya no la tengo y pues eso es básicamente es lo que pienso de esta parte de los aspectos negativos y positivos.

Entrevistador

Por último ¿Cómo evalúa su experiencia durante el tiempo que lleva trabajando en esta modalidad?

Sujeto 3

La experiencia sin duda alguna ha sido satisfactoria mi vida profesional ha mejorado y he obtenido mejores resultados a la hora de entrega de mis actividades laborales y la parte personal ehh y afectiva puedo resaltar que ha mejorado bastante también.

Ok, muchísimas gracias por su tiempo muy amable.

Gracias Liliana a ti por esta entrevista

Transcripción Entrevista Sujeto 4

Nombre: Sujeto 4

Cargo: Secretario ejecutivo

Empresa: Secretaria de Transporte y Movilidad de la Gobernación de Cundinamarca

Entrevistador

Buenas tardes mi nombre es Liliana Hernández ehh soy estudiante de la Universidad Piloto de Colombia, en este momento me encuentro realizando la Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones y como opción de grado estoy haciendo una investigación sobre la percepción de los teletrabajadores en la ciudad de Bogotá, eh cabe resaltar que la información que usted suministre en esta entrevista es totalmente confidencial y netamente académica.

Entrevistador

¿Qué edad tiene?

Sujeto 4

Liliana 54 años (risas)

Entrevistador

¿Qué cargo desempeña allí?

Sujeto 4

Soy secretario ejecutivo en la Secretaria de Transporte y Movilidad de la Gobernación de Cundinamarca

Entrevistador

Ok vamos a empezar ahora sí.

Entrevistador

¿Cuál ha sido su trayectoria en la empresa donde labora?

Sujeto 4

Llevo un pequeño recorrido de 27 años.

Entrevistador

¿Para usted que significa el teletrabajo?

Sujeto 4

El teletrabajo es poder desarrollar mis labores desde la casa en un ambiente más familiar y menos estresante.

Entrevistador

¿Hace cuánto labora bajo esta modalidad?

Sujeto 4

Un año un año...

Entrevistador

¿Cuáles son las funciones que desempeña en su cargo?

Sujeto 4

Yo soy secretaria ejecutiva ehh de la dirección de servicios de movilidad y debo realizar labores de incorporación de licencias de conducción histórica que no figuren en la página del RUN.

Entrevistador

¿Cuáles fueron los criterios de selección en su organización para que usted laborara bajo esta modalidad de teletrabajo?

Sujeto 4

Primero pues nos postulamos estudiaron nuestra hoja de vida y pues mmm nos seleccionaron a algunas personas, luego nos hicieron una entrevista, unas pruebas que tenían que ver con el ministerio de las TICS, una visita al sitio de trabajo tanto de las TICS como de la ARL para mirar nuestro sitio de trabajo y así tomaron la determinación de quien podía entrar al teletrabajo y quien no podía entrar al teletrabajo.

Entrevistador

¿Considera que desde la implementación del teletrabajo su motivación laboral aumentó o disminuyó? ¿Por qué?

Sujeto 4

Aumento porque estoy trabajando más cómodamente sin tanto estrés, no tengo que desplazarme tanto tiempo a cumplir mis labores, y puedo disfrutar de compartir con mi hijo.

Entrevistador

¿Como es un día diario de teletrabajo?

Sujeto 4

El día diario de teletrabajo es prepararme exactamente como si me fuera ir a una oficina conectarme desde las 8 de la mañana ehh hacer mis labores normales tener una hora de trabajo de descanso de almuerzo yo la tomo de una a dos eso es previo concertado con con mi mi jefe en la hora que yo me voy a desconectar y pues salgo exactamente a las cinco sé que estoy ya en mi casa que no tengo que gastar tanto tiempo para desplazarme nuevamente.

Entrevistador

¿Cómo es la supervisión de su jefe inmediato?

Sujeto 4

La supervisión es prácticamente como si estuviéramos trabajando frente a frente porque utilizamos una plataforma para la correspondencia que se llama mercurio y es de una manera inmediata yo subo la correspondencia el me la firma me la envía ya mi bandeja de mercurio y yo ya le doy el proceso que tengo que hacer.

Entrevistado

¿De qué manera recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y de sus resultados?

Sujeto 4

Ehh recibo retroalimentación a través de la página de mercurio o del correo electrónico.

Entrevistador

¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas?

Sujeto 4

Ehh la jornada laboral, claro porque yo programo que voy hacer en el día exactamente como si estuviera en la oficina.

Entrevistador

¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área? ¿De qué manera?

Sujeto 4

Si señora si es oportuna porque la respuesta es inmediata como te comentaba nosotros manejamos una plataforma de correspondencia que se llama mercurio entonces subimos los oficios para visto bueno y de revisión del jefe el reciba y si está de acuerdo pues firma y es inmediato que llega nuevamente a mi bandeja.

Entrevistador

¿Cómo hace para alcanzar las metas establecidas por sus jefes directos teniendo en cuenta tiempos de respuesta estipulados?

Sujeto 4

Ehh pues lo que yo te digo es inmediato todo porque yo respondo tan pronto tengo la solicitud de la del usuario que me llega a la bandeja mercurio hago la investigación hago el procedimiento y envié todo para firmas del jefe inmediato.

Entrevistador

¿De qué manera gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?

Sujeto 4

Ehh tenemos un tiempo prudente para tomar un descanso en horas de la mañana que eso si va a mi criterio es un descanso máximo de diez minutos en la hora del almuerzo y posteriormente en la hora de la tarde también tenemos un descanso de unos diez quince minutos.

Entrevistador

¿Considera que trabajando bajo esta modalidad puede encontrar oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización en conocimientos?

Sujeto 4

Si claro es una oportunidad muy grande porque nosotros tenemos que tener un bastante conocimiento del sistema todo lo que son páginas de internet, conexiones satelitales, y eso ha sido muy enriquecedor respecto a los otros compañeros.

Entrevistador

¿Cómo separa su vida familiar de su jornada de teletrabajo?

Sujeto 4

Ehh separo la vida familiar de una forma pues practica porque mi hijo se va a su jornada de estudio, regresa y sabe que yo estoy en casa compartimos el almuerzo y el respeta el tiempo que yo en horas de la tarde tengo que estar conectada y en mi jornada laboral pero ya sobre las cinco estamos juntos nuevamente.

Entrevistador

¿Que herramientas tecnológicas facilito la organización para el desempeño de sus funciones?

Sujeto 4

Ehh la Gobernación nos facilitó todo lo que fue la conexión ellos vinieron y nos hicieron la programación de todos los enlaces que tenemos que tener, pero nosotros si tuvimos que suministrar el equipo de cómputo.

Entrevistador

¿La empresa donde labora le reconoce costos asociados al servicio de energía e internet?

Sujeto 4

Si señora a nosotros nos reconocen desde que cumplamos todas las horas mmm y tenemos que cumplir como tele trabajadores nos reconocen una mensualidad de \$74.000 pesos.

Entrevistador

¿Existe alguna diferencia entre lo que imaginaba que era el teletrabajo y lo que en realidad es?

Sujeto 4

Eh si me imaginaba que de pronto iba hacer como más difícil pero no, gracias a las herramientas tecnológicas con las que contamos y los enlaces con la Gobernación han sido de gran ayuda y pues yo vivo muy contenta en mi trabajo así.

Entrevistador

¿Qué cosas positivas y negativas ha encontrado en la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 4

Negativas la verdad no he encontrado todas son positivas porque he ganado tiempo ehh yo me tengo que desplazar hacia Bogotá todos los días y son dos horas y media en la mañana y dos horas en la tarde entonces he ganado muchísimo tiempo para mí y para mi hijo.

Entrevistador

Por último ¿Cómo evalúa su experiencia durante el tiempo que lleva trabajando en esta modalidad?

Sujeto 4

Ehh muy satisfactoria me ha ayudado para la unión familiar, para mejorar la relación con mi hijo y con mi familia en general.

Entrevistador

Ok, muchísimas gracias por la entrevista y por la información que nos suministró el día de hoy.

Sujeto 4

Gracias Liliana a ti y pues genial que muchas empresas más implementaran este sistema.

Ok, gracias...

Transcripción Entrevista Sujeto 5

Nombre: Sujeto 5

Cargo: Director Comercial

Empresa: Grupo soluciones horizontes

Edad: 29 años

Entrevistador

Muy buen día, mi nombre es Linda Perpiñán, soy estudiante de la Universidad Piloto de Colombia y actualmente estoy realizando una investigación la cual tiene como objetivo conocer

las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá. Es de aclarar que esta entrevista no tendrá, algún otro fin diferente al académico.

Entrevistador

¿Cuál ha sido su trayectoria en la empresa donde labora?

Sujeto 5

Inicie en la parte de asesor comercial en la unidad de negocios de servicios de colaboración personal, ehh asumiendo cargos de responsabilidad donde posteriormente asumo la coordinación comercial y ehh de acuerdo con la a la reestructuración interna que hubo en la organización me fue asignada la labor de dirigir la la el área comercial de la empresa.

Entrevistador

¿Para usted que significa el teletrabajo?

Sujeto 5

El teletrabajo es un pacto de común acuerdo del empleador y del empleado de acuerdo con condiciones específicas que pueden ser tanto del cargo como de condiciones particulares del trabajador.

Entrevistador

¿Hace cuánto labora bajo esta modalidad?

Sujeto 5

Ehh desde el 3 de octubre cuando inicié en la empresa ya que la responsabilidad del cargo comercial ehh puede tener esta facilidad de ajuste de horario tanto para el trabajador como ehh de acuerdo con la disposición del cargo como te lo comenté hace un momento.

Entrevistador

¿Cuáles son las funciones que desempeña en su cargo?

Sujeto 5

Entre las responsabilidades del cargo se encuentre ehh el manejo de cuentas claves, cuentas importantes de la empresa ehh la consecución de prospectos o nuevos clientes, que ingresen a generar alianzas con la organización y la reactivación y fidelización de clientes establecidos.

Entrevistador

¿Cuáles fueron los criterios de selección en su organización para que usted laborara bajo esta modalidad de teletrabajo?

Sujeto 5

De acuerdo con las necesidades puntuales que ha establecido la organización ehh en el perfil comercial y en el plan de, de aperturas de mercado que se ha instaurado ehh se ve la necesidad de hacer la consecución de un perfil comercial, el cual ehh tengo ehh la dicha de encabezar.

Entrevistador

¿Considera que desde la implementación del teletrabajo su motivación laboral aumento o disminuyo? ¿Por qué?

Sujeto 5

Esta flexibilización del horario ehh en mi caso que es un tema de común acuerdo desde el momento que se negoció, el, el proceso del cargo con la empresa, ehh incentiva ya que me permite mayor flexibilidad también para, ehh aspectos personales que me permiten tener pues mayor facilidad en en las relaciones privadas con mis hijos y familiares.

Entrevistador

¿Como es un día diario de teletrabajo?

Sujeto 5

Ehh manejo un horario flexible en la empresa donde tengo que recurrir a algunas citas comerciales, ehh a partir de las cuatro de la tarde, ehh puedo dirigirme aaaaaa a mi lugar de habitación el cual fue previamente evaluado y estudiado por la organización para que tuviese todas las condiciones básicas de trabajo, y todos los medios para desempeñar mi actividad yyy ehh poder manejar esta actividad de telemercadeo desde mi casa.

Entrevistador

¿Cómo es la supervisión de su jefe inmediato?

Sujeto 5

Es una supervisión de basada en resultados, una medición donde se entregan informes semanales, de la gestión, donde se hace un seguimiento través de una herramienta que se llama CRM y desde estando yo en mi lugar de habitación y mi supervisor en base puede estar ehh, visualizando mi actividad ehh de forma real desde la base del CRM.

Entrevistador

¿De qué manera recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y de sus resultados?

Sujeto 5

Ehh tenemos establecidas dos reuniones semanales una los lunes a primera hora donde estoy en base, ehh tengo o doy retroalimentación de los procesos o proyecciones deeeee posibles negocios cerrados con efectividad para nuestra organización, y el viernes a primera hora tenemos comité con todos los coordinadores operativos yyy la gerencia general para evaluar

pues ya la efectividad del cierre de procesos de la semana y algunas proyecciones que se tengan que hacer para la semana siguiente, y temas ya puntuales por negocio.

Entrevistador

¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas?

Sujeto 5

Efectivamente, ehh de acuerdo con una previa planificación establecida por la gerencia general, para el cargo hay una distribución de tareas asignadas lo cual permite cumpliendo todos los parámetros tener una mayor efectividad en el proceso.

Entrevistador

¿Cómo hace para alcanzar las metas establecidas por sus jefes directos teniendo en cuenta tiempos de respuesta estipulados?

Sujeto 5

Ya es tema de responsabilidad también del cargo, no es todas las personas creo yo que puedan tener la facilidad de adaptarse a este método de trabajo ya que va muy enlazado con el tema de responsabilidad de la persona, ehh teniendo en cuenta cuales son los objetivos que debemos cumplir y más desde mi gestión comercial, donde se trabaja con base a resultados y el salario que puedo yo obtener es de acuerdo también a el nivel comisional que devengue, entonces va en temas de responsabilidad y de lo que haya establecido la persona para su gestión de ingresos.

Entrevistador

¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área? ¿De qué manera?

Sujeto 5

Es oportuna cumpliendo con cada uno de los parámetros que se establecen en el momento de la negociación de este beneficio con la empresa y de la misma flexibilización del cargo, siempre y cuando se cumplan con los objetivos se cumplan con métodos de medición yyy se cumplan con los objetivos establecidos por la gerencia o por el jefe a cargo

Entrevistador

¿Considera que trabajando bajo esta modalidad puede encontrar oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización en conocimientos?

Sujeto 5

Si porque es un tema que le brinda a la persona autonomía, y de gerenciar su su tiempo administrarlo y darle mayor ehh adaptabilidad y productividad, entonces ayuda de una manera autodidacta a desarrollar ciertas habilidades y destrezas que a veces no sabes que que podemos obtener.

Entrevistador

¿De qué manera gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?

Sujeto 5

Ehh, este tiempo más que administrarlo, ehh se acordó también por el beneficio de poder pues, tener la facilidad de poder distribuir el tiempo con mis hijos, entonces ehh ya es un tema de organización, de distribuir el tiempo, los horarios que son de telellamada poder ehh administrarlos bien yyyyy en tiempos donde ya el tema de contacto telefónico ooo de contacto directo con el cliente, no sea oportuno, no sea efectivo se maneje más el tema de los correos y los procesos operativos.

Entrevistador

¿Cómo separa su vida familiar de su jornada de teletrabajo?

Sujeto 5

Son temas de organización y responsabilidad compartida, de establecer horarios de establecer prioridades y que el grupo familiar también entienda que la facilidad o el acuerdo de poder estar en el lugar de habitación o en casa no lo exime de cumplir las responsabilidades o los horarios establecidos.

Entrevistador

¿Que herramientas tecnológicas facilito la organización para el desempeño de sus funciones?

Sujeto 5

Ehh mantener pues buena ehh comunicación a través de los ehh mediossss telefonicoss, virtuales a través del portátil que se me asigna ehh el teléfono, además de los medios de CRM de comunicación, comunicación interna a través del correo corporativo y pues también una buena red inalámbrica e internet en el lugar de habitación que facilite también la comunicación.

Entrevistador

¿La empresa donde labora le reconoce costos asociados al servicio de energía e internet?

Sujeto 5

Si, la empresa asume todo lo que es la parte de red de internet y telefonía corporativa.

Entrevistador

¿Existe alguna diferencia entre lo que imaginaba que era el teletrabajo y lo que en realidad es?

Sujeto 5

Sí, es, varía de acuerdo al tema de negociación de la empresa, bien sea para para cargos que establecen este tipo de herramientas como necesarias, como procesos de telellamada y también pues ya casos como el mío que donde la empresa es flexible con las necesidades del trabajador, y de acuerdo a los horarios que pueda establecer por temas familiares lo cual ehh ya son temas

inherentes a negociación, que lo exija el cargo o acuerdos de con el trabajador de acuerdo a sus condiciones.

Entrevistador

¿Qué cosas positivas y negativas ha encontrado en la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 5

Positivas la flexibilización del horario, ehh resaltar también en mm capacidades o destrezas que no sabíamos que teníamos, la responsabilidad de asumir ehh una autoadministración de tiempos y distribución de tareas y lo negativo que la persona que no sepa asumirlo no va a tener efectividad y eficacia también en resultados o irresponsabilidad o mala administración de los tiempos o entender de mala manera la verdadera razón del teletrabajo.

Entrevistador

Por último ¿Cómo evalúa su experiencia durante el tiempo que lleva trabajando en esta modalidad?

Sujeto 5

Ha sido una experiencia satisfactoria positiva ya que nos permite mayor ehh distribución del tiempo administración de él y tener también un margen amplio para poder desarrollar actividades de necesidades personales.

Transcripción Entrevista Sujeto 6

Nombre: Sujeto 6

Cargo: Ejecutiva comercial

Empresa: Porvenir S.A.

Edad: 30 años

Entrevistador

Muy buen día, mi nombre es Linda Perpiñán, soy estudiante de la Universidad Piloto de Colombia y actualmente estoy realizando una investigación la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá. Es de aclarar que esta entrevista no tendrá, algún otro fin diferente al académico.

Entrevistador

¿Cuál ha sido su trayectoria en la empresa donde labora?

Sujeto 6

Bueno yo estoy en porvenir hace aproximadamente un año y desde que ingrese estoy desempeñando el cargo de ejecutiva comercial.

Entrevistador

¿Para usted que es el teletrabajo?

Sujeto 6

Bueno, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que nos permite realizar funciones en nuestra casa, claramente en nuestra casa pues, se han adaptado los computadores y se ha adaptado un espacio de trabajo para que podamos desarrollar nuestras funciones y alcanzar todos los objetivos como si estuviéramos trabajando desde la oficina.

Entrevistador

¿Hace cuánto labora bajo esta modalidad?

Sujeto 6

Bajo esta modalidad estoy hace un año.

Entrevistador

¿Cuáles son las funciones que desempeña en su cargo?

Sujeto 6

Bueno como ejecutiva comercial, pues claramente tengo conseguir negocios para Porvenir, entonces mi trabajo se divide unos días desde mi casa y otros días si tengo que estar en la oficina, desde mi casa contacto a los clientes, agenda visitas, tengo que estar pues muy pendiente de toda la gestión y luego pues salgo a visitarlos si es necesario, ya cuando tengo que acercarme a la oficina es para hacer un reporte al gerente y entregarle todos los negocios que haya logrado concretar.

Entrevistador

¿Cuáles fueron los criterios de selección en su proceso para trabajar bajo modalidad del teletrabajo?

Sujeto 6

Pues los criterios de selección que tuvieron en cuenta era que yo tuviera un espacio agradable, que fuera realmente acondicionado para poder desarrollar mis funciones; en el momento que estaban en el proceso de selección vinieron una personas a verificar que efectivamente cumpliera con todos éstos requisitos a verificar que dispusiera de ese espacio para que en el desarrollo de mis funciones no tuviera nada que interviniera porque claramente es desde la casa pero si hay que dedicar el tiempo necesario para ejercer todas éstas funciones.

Entrevistador

¿Considera que desde la implementación del teletrabajo su rendimiento laboral mejoró o empeoró? ¿Por qué?

Sujeto 6

Mejóro sustancialmente, trabajar desde la casa le permite a uno organizar el tiempo, evita que uno tenga que hacer desplazamientos largos, lo que se le convierte a uno en calidad de vida, el hecho de compartir con la familia, el hecho de poder estar en la casa en la hora del almuerzo permite que uno desarrolle sus funciones con más tranquilidad y que trabaje mucho mejor.

Entrevistador

¿Considera que desde la implementación del teletrabajo su motivación laboral aumento o disminuyo? ¿Por qué?

Sujeto 6

Si claro completamente mi motivación laboral aumento puesto que esto va ligado mucho a la calidad de vida y el hecho de permanecer en mi casa, de tener más tiempo para compartir con mi familia, ha permitido que este más motivada con respecto a mis obligaciones laborales.

Entrevistador

¿Cómo es la Supervisión de su jefe inmediato?

Sujeto 6

Mis jefes inmediatos me supervisan, ellos, debo estar conectada a las 8 en punto por medio de la red y adicionalmente me hacen varias llamadas a cualquier hora del día en las que yo tengo que estar atenta, por medio de video también se conectan, hacemos especie de video conferencias, pues para cerciorarse que efectivamente estoy trabajando, estoy cumpliendo con todas mis labores y cuando ya tengo que acercarme a la oficina pues ya tengo que ir a presentar todos los resultados que he hecho desde mi casa.

Entrevistador

¿De qué manera recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y de sus resultados?

Sujeto 6

Bueno, nosotros tenemos programado dos veces a la semana comités los cuales me debo presentar en la oficina en las instalaciones de porvenir y si es algo muy urgente pues mi jefe me lo hace saber a través de un correo o por medio de una llamada.

Entrevistador

¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas? Como lo haces.

Sujeto 6

Si claro, esto se requiere de mucha organización puesto que hay que saber que a pesar de que uno está en su casa uno tiene que disponer de un tiempo para realizar todas las actividades y se puedan llegar a cumplir pues los objetivos y las metas esperadas.

Entrevistador

¿Cómo hace para alcanzar las metas establecidas por sus jefes directos teniendo en cuenta tiempos de respuesta estipulados?

Sujeto 6

Si claro totalmente la gestión que realizo ehh está muy detallada y muy estructurada tenemos un plan de trabajo que se realiza día a día y tiene un seguimiento para que esto nos permita ehh cumplir con todos los objetivos propuestos.

Entrevistador

¿Considera que trabajando bajo esta modalidad puede encontrar oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización en conocimientos?

Sujeto 6

Si claro totalmente porque uno es más autónomo e independiente en la realización de actividades el hecho de que uno este desde su casa significa que uno tiene que estar muy juicioso realizando las tareas, el jefe no va a estar detrás de uno pendiente si no que uno tiene que solamente limitarse a mostrar resultados.

Entrevistador

¿De qué manera gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?

Sujeto 6

Pues los tiempos de descanso si son necesarios como en todo trabajo independientemente que uno este desde el hogar o en una oficina y los realizo ehh me tomo 15 minutos aproximadamente en los cuales aprovecho para realizar ehh pausas activas y cualquier actividad que permita distraer la mente en ese momento y volver a retomar con más ánimo.

Entrevistador

¿Como hace para que su vida familiar no intervenga en su jornada de teletrabajo?

Sujeto 6

Bueno en realidad esto requiere de mucha organización y disciplina, porque a veces estando desde la casa pues es muy fácil revolver todas las cosas, pero en la mañana aprovecho porque tanto mi esposo como mis hijos salen, mi esposo sale al trabajo, mis hijos salen al colegio,

entonces puedo disponer de toda la mañana y de toda la tarde para poder trabajar y ejecutar mis funciones con total normalidad.

Entrevistador

¿Con que herramientas tecnológicas facilita la organización el desempeño de sus funciones en su hogar?

Sujeto 6

Cuento con un computador, un escritorio, un teléfono y una cámara de video.

Entrevistador

¿La empresa donde labora le reconoce costos asociados al servicio de energía e internet?

Sujeto 6

Nosotros actualmente tenemos un bono de mera liberidad, la cual pues la tenemos de libre destinación y por lo menos yo lo utilizo para estos gastos de energía e internet.

Entrevistador

Qué beneficios ha tenido trabajar bajo la modalidad de teletrabajo.

Sujeto 6

El beneficio más grande que he tenido es que tengo calidad de vida, puedo compartir más con mi familia, estar en mi casa, ahorrar tiempo y pues en este tipo de trabajos hay veces que no es necesario estar precisamente en la oficina para poder contactar a los clientes y agendar visitas, entonces es una forma de que uno trabaje mucho más fácil y que pues es más sencillo para todos.

Entrevistador

¿Qué cosas positivas y negativas ha encontrado en la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 6

Bueno en cuanto a lo positivo cabe reconocer que el hecho de estar desde la casa a uno le genera más tiempo y más si uno tiene una familia puesto que se ahorra el espacio para transportarse, para dirigirse hacia el lugar de trabajo, uno se ahorra el estrés de transporte público que resulta siendo muy beneficioso, y en cuanto a lo negativo pues inicialmente cuando uno empieza es muy complicado el tema de manejar el tiempo porque a veces se puede pues enredar los temas de la casa con los temas laborales por eso hay que ser muy organizado.

Entrevistador

¿Existe alguna diferencia entre lo que imaginaba que era el teletrabajo y lo que en realidad es?

Sujeto 6

No, en realidad no existe ninguna diferencia, siento que se han cumplido todas las expectativas como me lo imaginaba y, al contrario, estoy muy contenta de estar trabajando bajo esta modalidad.

Entrevistador

Por último ¿Cómo evalúa su experiencia durante el tiempo que lleva trabajando en esta modalidad?

Sujeto 6

No mi experiencia ha sido completamente constructiva y enriquecedora.

Transcripción Entrevista Sujeto 7

Nombre: Sujeto 7

Cargo: Tecnóloga Administrativo

Empresa: EAAB

Entrevistador

Buenos días mi nombre es Judy Angélica Cerquera soy estudiante de la Universidad Piloto de Colombia, me encuentro realizando una especialización en Gestión Humana de las Organizaciones y en la actualidad estoy realizando una investigación con el fin de conocer las percepciones desde el punto de vista del teletrabajador, tanto en empresas públicas como privadas después de la implementación del trabajo bajo esta modalidad.

Es por esta razón que esta entrevista será completamente confidencial y será utilizada únicamente para fines académicos, por lo tanto, no la comprometerá ni a usted ni a la Empresa en la que labora.

Entrevistador

¿Me indica su edad por favor?

Sujeto 7

28 años

Entrevistador

¿Cuál ha sido su trayectoria en la empresa donde labora?

Sujeto 7

Inicié hace 5 años ehh en la parte comercial de la Empresa área de cartera operativa en el proceso de corte, suspensiones y reconexiones del servicio de agua; inicié bajo la modalidad de retoma en la cual la Empresa privada subcontrata a la empresa privada para que se haga cargo de la parte comercial y gestiones toda la parte comercial de Bogotá.

Entrevistador

¿Para usted que significa el teletrabajo?

Sujeto 7

Para mí el teletrabajo es una modalidad en la cual el empleado puede hacer sus actividades a las cuales fue contratada desde la casa y otro punto de trabajo que no es la oficina.

Entrevistador

¿Actualmente realiza teletrabajo?

Sujeto 7

No.

Entrevistador

¿Hace cuánto laboró bajo esta modalidad?

Sujeto 7

Hace 2 años.

Entrevistador

¿Durante cuánto tiempo laboró?

Sujeto 7

6 meses.

Entrevistador

¿Cuáles fueron las funciones que desempeñó en su cargo?

Sujeto 7

Las actividades que realice eran ehh realizar ehh la facturación de la Empresa teniendo en cuenta que no afectaba ehh la prestación del servicio acá directamente con los operarios de que ejecutan las actividades en terreno.

Entrevistador

¿Cuáles fueron los criterios de selección que su organización tuvo para poderla escoger para que realizara este trabajo?

Sujeto 7

La convocatoria que la Empresa sacó tenía que cumplir ciertas condiciones el trabajador las cuales para mi caso cumplía ser madre lactante, que mi bebe no tuviese más de 6 meses de nacido de nacido ehh no más.

Entrevistador

¿Considera que desde la implementación del teletrabajo su motivación laboral aumento o disminuyo? Y ¿Por qué?

Sujeto 7

Aumentó bastante porque realmente ehh mi prioridad en ese momento era poderle dar ehh su lactancia continua a mi bebe ehh pues claramente uno es, bajo esta necesidad uno trabaja más activamente ya que le dan la oportunidad de compartir con su hijo y a su vez pues eh laborar desde su casa sin interrumpir eh sus ingresos salariales, sin interrumpir el estar buscando quien le cuide a uno su bebe, sino mejor garantía tanto para mi bebe y para mi trabajo.

Entrevistador

¿Como era un día de teletrabajo?

Sujeto 7

Un día de teletrabajo ehh en mi caso consistía de la siguiente manera: tengo dos hijos. Me levantaba ehh a las 5 de la mañana, sacaba a mi hija de 11 años de edad al colegio, hacía todas

las cosas de la casa, tanto almuerzo, desayuno, alistaba ehh todo para quedarme en la mañana con mi bebe, entonces las actividades en la mañana eran hacia mi bebe, lo levantaba, hacía su baño, me dedicaba a Él, al medio día me sentaba prácticamente a trabajar en las horas de la tarde porque ya Él en las horas de la tarde estaba durmiendo o aprovechaba sus espacios cuando Él descansaba a hacer las actividades. ¿En qué consistían las actividades? Tenía que realizar la facturación aproximadamente de 20 cuentas al día, entonces ya, yo le daba manejo la mayoría del tiempo en la cual desarrollaba la actividad laboral era prácticamente a partir de las 2 de la tarde hasta cuando pues cuando ya terminaba las actividades; cuando mi bebe se levantaba pues las paraba en un momento, ponía atención a mi bebe, se dormía y seguía desarrollando las actividades.

Entrevistador

Es decir que era por metas más no tenía que cumplir un horario como tal...

Sujeto 7

Exacto, el trabajo en el cual estaba designada para hacer era más como proyectos, o sea sacar 50 cuentas a facturar en el tiempo que yo como yo lo quisiese manejar.

Entrevistador

¿Cómo sus jefes inmediatos supervisaban ese trabajo?

Sujeto 7

Ehh diariamente tenía que enviarle la relación ehh. Como una bitácora de las actividades que había realizado, entonces ehh reportaba las cuentas contrato que trabaja y la actividad que realizaba también iba en esa bitácora.

Entrevistador

¿Y de qué manera recibía retroalimentación de sus jefes del trabajo que hacía?

Sujeto 7

Ehh las retroalimentaciones acá realmente se evidencian cuando el usuario llegase a reclamar ehh la facturación de la Empresa, entonces era muy contralado porque en ese reporte iba lo que facturaba, la cantidad de metros que se generaban si no cobraba, toda la relación específicamente de cada una de las cuentas.

Entrevistador

¿Qué hacía para alcanzar las metas establecidas por sus jefes directos teniendo en cuenta tiempos de respuesta estipulados?

Sujeto 7

No, lo que yo hacía era en las horas de la noche pues obviamente cuando el bebé se acostaba, tipo seis siete de la noche era cuando realmente más trabajaba, así me diese las 11 de la noche o 12 para poder cumplir lo que me habían ... o la meta que me habían puesto mis jefes.

Entrevistador

Hablando de este tema, ¿de qué manera gestionaba los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?

Sujeto 7

Uuum las horas de descanso las establecía cuando mi hijo estaba despierto, que eran el compartir con Él.

Entrevistador

¿Considera que trabajando bajo esta modalidad podía encontrar oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización en conocimientos?

Sujeto 7

Sí, pues realmente eso va como en la persona, la persona es la que pone el desempeño para no quedarse solamente en la rutina de trabajar y cumplir su actividad diaria, sino que como la Empresa nos daba los recursos tanto como computador, internet, absolutamente todo, ahí mismo uno tenía el correo de la Empresa y así mismo uno vivía actualizado, ehh cualquier actividad de la Empresa, cualquier requerimiento, siempre uno estaba en línea con la empresa.

Entrevistador

Tú decías que, en las tardes, después del medio día te ponías a trabajar y por la mañana te dedicabas más a cosas del hogar, ¿cómo separaba la vida familiar de la jornada laboral en la tarde y cómo hacía para ejecutar el trabajo?

Sujeto 7

En este caso, yo ya lo tenía proyectado porque yo ya sabía cuáles eran los hábitos de mi bebe, entonces me regia bajo los hábitos de él, cuando él descansaba me sentaba al 100% solamente a teletrabajar, cuando él se levantaba, interrumpía dejaba ahí pues obviamente todas las actividades o lo relacionado que estaba pendiente y/o nuevamente cuando él se acostaba, en el lapso que tenía para no compartir con Él lo dedicada al 100% a la Empresa.

Entrevistador

¿Qué herramientas tecnológicas facilitó la organización para el desempeño de sus funciones?

Sujeto 7

Todas, la verdad la Empresa me brindó un computador portátil, me dio ehh a parte del computador portátil, el mouse para poderlo ajustar, una pantalla de televisor para poder proyectar mejor ehh la imagen del computador hacía hacia la pantalla para que no tuviese un desgaste tanto visual, me dieron un descasa pies, me adecuaron absolutamente todo para poder trabajar desde mi casa, cumpliendo como la seguridad del trabajador.

Entrevistador

¿Y en cuanto a los servicios... energía, internet?

Sujeto 7

No, en eso sí no tuve ninguna, alguna relación de que la Empresa me diese algún tipo de dinero para reconocer eso, no.

Entrevistador

Y con respecto a que en la Empresa dan subsidio de transporte, ¿esto también te lo pagaban o te los suspendieron?

Sujeto 7

Ehh no, ese me lo suspendieron los dos días, ese referente al internet, la Empresa me dio el módem con el internet wifi y todo para poder tener acceso a todo lo que la Empresa da.

Entrevistador

Bueno, ¿existe alguna diferencia entre lo que usted imaginaba que era el teletrabajo y lo que en realidad fue?

Sujeto 7

Ehh, no... no, realmente siempre fue claro para mí que era la modalidad del teletrabajo, que es poder brindarle al trabajador una mejor estabilidad y un mejor uummm como unas mejores condiciones para que uno por X o Y preocupaciones ya bien sea alguna enfermedad de algún familiar muy cercano, por ehh que le queda a uno demasiado lejos la casa, lo que hizo la Empresa con éste proyecto es como más... adecuarse a las necesidades del funcionario y poderlo adaptar para que fuese más ameno y uno tuvieses mássss cumplimiento de sus proyectos fueran más más objetivos y se desarrollaran con más ganas, ya que pues la Empresa lo que estaba haciendo es ayudarnos a cubrir esa necesidad eh familiar o en particular y poder desarrollarle las mismas actividades o generando un mejor trabajo para la Empresa.

Entrevistador

¿Qué cosas positivas resaltaría de esta temporada de teletrabajo que hiciste?

Sujeto 7

Las cosas positivas ehh, referente a familiares, la oportunidad de compartir con mi hijo, el poder no interrumpir el proceso de lactancia que es tan importante para los bebés cuando uno pues los, cuando uno ya está con ellos y comparte después de su parto, y de la Empresa resalto demasiado que se preocuparon por las garantías del funcionario, es decir, nos dieron absolutamente todas las herramientas, no nos podíamos quejar de que nos hacía falta el internet, que nos hacía falta un computador, un teclado adicional, no, todo absolutamente todo lo teníamos hasta los descansa pies, todo, y que la empresa se tomó el tiempo para ir, hacer las entrevistas, esto fue pues obviamente un proceso de selección también largo porque la Empresa desarrollo entrevistas psicotécnicas, psicológicas, visitas domiciliarias y adicionalmente a esto, al momento de desarrollar el teletrabajo también la Empresa hacía visitas esporádicamente pues para evidenciar que realmente si se estaba haciendo o cumpliendo el objetivo de la modalidad del teletrabajo.

Entrevistador

¿Encontró algo negativo sobre el teletrabajo?

Sujeto 7

Sí, muy corto el tiempo, eh realmente uno pues pretende estar más tiempo con su familia y su bebecito mínimo el año, pero pues por políticas de la Empresa sólo fue por seis meses el plan piloto del teletrabajo que salió.

Entrevistador

O sea, te gustaría volver hacer teletrabajo, que te dieran nuevamente la oportunidad.

Sujeto 7

Sí, la verdad sí.

Entrevistador

Por último ¿Cómo evalúa su experiencia durante el tiempo que realizó este trabajo?

Sujeto 7

Ehh la experiencia muy buena, muy buena porque realmente vengo de una empresa privada y la Empresa privada se preocupaba más por brindar por sus ingresos mensuales, por salir ella como empresa y no miraba realmente la estabilidad o el beneficio que le pueden dar a uno como trabajador y sabiendo que uno no va a descuidar sus actividades, claro está que siempre y cuando uno no tenga contacto con otro tipo de personas, ya bien sea con atención al cliente o con o que sus actividades dependan de otras personas o que tengas que liderar gente, no; para las modalidades para las cuales no se requiere, sino solamente desarrollar ciertas actividades y si pueden ser controladas es excelente la modalidad del teletrabajo.

Entrevistador

Bueno, muchísimas gracias por su colaboración por toda la información y el aporte que ha dado para esta investigación que estamos realizando.

Transcripción Entrevista Sujeto 8

Entrevista No 8

Nombre: Sujeto 8

Cargo: Ejecutivo comercial

Empresa: IFX NETWORK'S

Entrevistador

Buenas tardes mi nombre es Judy Angélica Cerquera soy estudiante de la Universidad Piloto de Colombia, me encuentro realizando una especialización en Gestión Humana de las Organizaciones y en la actualidad me encuentro realizando una investigación con el fin de conocer las percepciones desde el punto de vista del teletrabajador, después de la implementación de la modalidad del teletrabajo, en empresas públicas y privadas.

Es por esta razón que esta entrevista será completamente confidencial y será utilizada únicamente para fines académicos, por lo tanto, no te comprometerá a Ti ni a la Empresa en la que laboras.

Entrevistador

¿Su edad por favor?

Sujeto 8

39 AÑOS

Entrevistador

Me indica por favor ¿Cuál ha sido su trayectoria en esta entidad privada?

Sujeto 8

Ehh llevo próximamente 3 años y medio trabajando

Entrevistador

¿En éstos 3 años y medio que puestos ha desempeñado?

Sujeto 8

Primero fui ehh agente de call center ehh y luego ehh me postule al cargo de ejecutivo comercial el cual ya desempeño hace años y medio

Entrevistador

¿Trabaja usted actualmente bajo la modalidad del teletrabajo?

Sujeto 8

Si, si trabajo bajo la modalidad de teletrabajo

Entrevistador

¿Cuánto tiempo lleva laborando bajo esta modalidad?

Sujeto 8

14 meses

Entrevistador

¿Hubo algún proceso de selección en su área para que la escogieran para trabajar bajo esta modalidad?

Sujeto 8

Sí, si lo hubo.

Entrevistador

¿Cómo hizo para postularse?

Sujeto 8

Pues básicamente salió una vacante en una zona donde la empresa no tiene oficina sucursal, entonces ehh existía la opción del teletrabajo y pues yo me postule.

Entrevistador

¿Existió alguna modificación en su contrato laboral, por ejemplo, como un otrosí?

Sujeto 8

Sí, si existió una modificación.

Entrevistador

¿En qué términos lo modificaron?

Entrevistador

Ehh pues cambie la ciudad de residencia y ehh digamos que me reconocieron bajo el contrato de trabajo e adquirir de equipos y de ehh... digamos de herramientas para ejecutar mi labor diaria.

Entrevistador

¿Cuáles son las funciones que desempeña?

Sujeto 8

Pues la ser ejecutivo comercial manejo cuentas del sector corporativo y gobierno en la zona de influencia donde resido actualmente.

Entrevistador

Al realizar teletrabajo, ¿hubo algún cambio en las funciones que desempeñaba desde su puesto de trabajo?

Sujeto 8

Mmm respecto al roll, pues el roll sigue siendo el mismo pues sigo siendo vendedor frente aaaa al a la...frente a mi cargo no, digamos que no hubo ningún cambio adicional.

Entrevistador

¿Qué lo motivo para trabajar bajo esta modalidad?

Sujeto 8

Ehh pues básicamente mmm pues el manejo que le puedo dar yo a mi tiempo... ehh digamos que ahorro tiempo en los desplazamientos y esos tiempos los invierto en visitas a los clientes para lograr mi meta o cuota de ventas mensual.

Entrevistador

¿Considera que desde la implementación del teletrabajo su rendimiento laboral mejoró o tuvo alguna disminución?

Sujeto 8

Mejoró porque puedo manejar mejor mi tiempo ehh digamos que invierto ehh mucho mejor los recursos que actualmente uso pues dado a que yo soy quien los suministro.

Entrevistador

¿Cómo era la Supervisión de su jefe inmediato?

Sujeto 8

A través de video conferencia por Skype miten

Entrevistador

¿Podría contarme cómo es una jornada suya como teletrabajador?

Sujeto 8

Mmm básicamente pues uso las horas de la mañana para planificar mi día... ehh manejo una agenda yyyy pues de acuerdo a las oportunidades que tengo con los clientes pues voy generando la agenda trato de... digamos de hacer todas las laboras administrativas en el horario de la mañana y todo lo que tenga que ver con crear, planificar, y en las horas de la tarde pues ehh, hago los desplazamientos hacia los clientes para atender las visitas

Entrevistador

¿Como hacía para que su vida familiar no interviniera en su jornada de teletrabajo?

Sujeto 8

Ehh pues destine un espacio aislado en mi... en mis... sitio de trabajo en mi sitio de vivienda en la cual, pues no tengo contacto con personas de mi familia, igual pues ellos están trabajando o estudiando

Entrevistador

¿Qué herramientas tecnológicas le facilitó la Empresa para el desempeño de sus funciones?

Sujeto 8

Pues básicamente me suministra una bpn con la cual yo me conecto a todas las herramientas, los temas de información de la compañía, manejo herramientas de la compañía, manejo de herramientas de office ehh por las cuales me contacto y hago agenda y conferencias con los clientes, ehh pues un teléfono celular el cual me sirve para contactar los clientes yyy no más.

Entrevistador

¿Qué beneficios ha obtenido al obtenido al trabajar bajo la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 8

Beneficios pues como lo dije en un principio el manejo del tiempo optimizo bastante ehh el tiempo, digamos que puedo tener mayor cobertura con los clientes que visitó, genero más oportunidades entonces esto redundo en el cumplimiento de la cuota de ventas.

Entrevistador

¿Existe alguna diferencia entre lo que usted imaginaba que era el teletrabajo y lo que realmente fue?

Sujeto 8

Ehh si, digamos que ehh he tenido que fomentar dentro de mis labores diarias y dentro de mi actuar más disciplina, dado que pues hecho de que de que no tenga un supervisor o compañero de trabajo pues hace que sea mucho más fácil, mal invertí mi tiempo, entonces merece que yo sea más disciplinado en la organización del tiempo, destinando el tiempo a las labores del trabajo

Entrevistador

¿Cómo evalúa su experiencia durante el tiempo que trabajó bajo esta modalidad?

Sujeto 8

Para mí ha sido positiva porque pues ehh mi cumplimiento en término de cuotas de ventas pues ese ha aumentado bastante ehh realmente venía en cumplimiento del 70% 80% y ahora estoy cumpliendo entre el 80% y el 120%, esto se ve reflejado en mis ingresos

Entrevistador

Por último ¿para usted que es el teletrabajo?

Sujeto 8

Ehh básicamente pues me ha servido para sacar mayor provecho del tiempo como creo que lo he dicho varias veces en la entrevista ehh y al final pues esto redundo en calidad de vida, pues mis ingresos han aumentado ehh digamos que disminuyo todos los temas... todos los tiempos de desplazamiento básicamente antes podía tener 2 horas de desplazamiento al día y ahora

pues esas dos horas de desplazamiento las uso en atender más oportunidades lo que me ha resultado pues que mi trabajo sea más... me genere mayores ingresos.

Entrevistador

Bueno muchísimas gracias por su colaboración por toda la información que nos ha suministrado.

Apéndice E

INTERPRETACIONES TELETRABAJADORES

Sujeto 1

Cargo: Analista de negocio

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Concepto de Teletrabajo	<i>Teletrabajo..., para mi es una oportunidad!, de dedicarme más a mis actividades laborales que, gastar tiempo en desplazamientos y en cosas que no dan valor a mi trabajo, como resultados no entregan ningún tipo de valor.</i>	Para el sujeto es muy importante su tiempo laboral en el cual prevalece la productividad y el aprovechamiento de su tiempo, por lo cual reconoce que los tiempos muertos no aportan a su vida personal y laboral.
Optimización de tiempo	<p><i>Siendo claro en mi familia simplemente expongo que, aunque me vean que estoy en la casa trabajando, ehh... no puedo compartir con ellos el tiempo que debería porque pues estoy trabajando, pero me da un espacio también para poder organizar mi tiempo, poder almorzar con ellos, poder compartir más tiempo con mi familia, pero si es claro definir pues los horarios y la necesidad de tener un espacio donde yo pueda concentrarme para trabajar, pero es simplemente hablando con ellos y exponiendo el tema como, como se va a hacer.</i></p> <p><i>Diariamente estaba gastando cerca de ciento ochenta de minutos más o menos en solamente desplazamientos, más los tiempos que adicionales que tendría que tenerse en cuenta también para poder salir temprano, levantarme más temprano para evitar congestiones y ese tipo de cosas, pero principalmente es el tiempo</i></p>	<p>El sujeto manifiesta un equilibrio entre su labor como teletrabajador y su vida familiar, ya que no descuida ninguno de los contextos.</p> <p>Le gusta manejar su tiempo, y agradece la oportunidad de poder dedicar más tiempo a su familia, en los horarios de una jornada laboral normal.</p> <p>El sujeto valora y aprovecha mejor su tiempo laboral, por tal motivo aumenta su productividad ya que no posee tiempos muertos.</p> <p>El tiempo optimizado, es aprovechado para su espacio personal y compartir en familia, ya que estos tiempos fueron reemplazados por los desplazamientos y el tiempo en la mañana para salir de casa a la organización.</p>

	<p><i>que se consume en desplazamientos.</i></p> <p><i>Una jornada laboral, normal, o sea yo empiezo mis actividades tipo siete de la mañana y ehh, la termino a las cuatro, o sea cumplo la misma jornada como si estuviera presencial</i></p>	
Motivación	<p><i>Ehh, la motivación laboral si aumenta, aumenta y porque aumenta mi motivación porque, pues me puedo dedicar realmente a trabajar no estar pendiente tanto en el desplazamiento si no pues dedicado pues a mí, a mi entrega de resultados</i></p> <p><i>Puedo disponer de más tiempo para mi familia, puedo incluso descansar un poco más, puedo definir mis actividades diarias sin tener que, eh, impactar en tiempos de desplazamiento de un lugar a otro entonces veo que más ha sido positivo que negativo, muchas más cosas positivas. Igualmente, también el tema de, de costos de, de alimentación porque pues yo puedo manejar mi tema de almuerzo allá en la casa también, ehh para fines de semana igualmente por la noche pues puedo tener más disponibilidad para mí y mi familia, entonces son cosas positivas más que negativas las que he encontrado en esta modalidad.</i></p>	<p>Para el sujeto es importante su tiempo personal, es frustrante malgastar el tiempo en situaciones improductivas, ya que siente que es tiempo valioso y tiene claro que si lo pierde no lo puede recuperar.</p> <p>Se encuentra orientado al cumplimiento de objetivos, cumpliendo con los mismos se siente motivado ya que no debe estar presente en la organización para llevarlos a cabo.</p> <p>El sujeto dispone de su propio tiempo, lo cual contribuye a su bienestar integral, ya que posee más tiempo para su familia y sus actividades.</p> <p>Manifiesta descansar más. De igual manera en cuanto a sus ingresos, se ha producido un ahorro, asociado a los gastos por alimentación.</p>
Evaluación de Desempeño	<p><i>Tengo que hacer entrega de informes, esto ya lo venía haciendo de manera presencial también, lo hago de la misma manera y hay una revisión que se hace mensualmente donde me consultan como se está</i></p>	<p>La organización en la cual labora el sujeto realiza periódicamente un seguimiento y revisión en cuanto a los objetivos propuestos y cumplidos por parte del teletrabajador. De igual manera se realiza una</p>

	<p><i>sintiendo o si ha tenido dificultades, si como o sea hay un seguimiento al proceso.</i></p> <p><i>Negativas, empezaría yo es, mmm, pues que debo esforzarme más para lograr concentrarme en mis actividades diarias, en, en la casa</i></p>	<p>sensibilización humana con el teletrabajador con el fin de conocer si posee dificultades y sus sentimientos bajo esta modalidad de empleo.</p> <p>Debido a que labora desde su domicilio, posee distracciones, lo cual se refleja como una desventaja en su jornada de teletrabajo, ya que puede aumentar el tiempo de entrega de sus tareas y cumplimiento de objetivos.</p>
<p>Tecnología</p>	<p><i>Las herramientas tecnológicas, son herramientas de, de comunicación como puede ser el skape, puede ser el, el Outlook, que es para el tema de los correos pero no realmente no ha habido, pues tener acceso a internet, pero herramientas adicionales para esto pues hay algunas pero las más importantes es el tema de Skype para las comunicaciones, para las reuniones que se tengan que realizar, adicionales a ellas no..., pues hay muchas otras herramientas pero las que en este momento estoy utilizando son estas.</i></p>	<p>La organización en la cual el sujeto labora facilita las herramientas y aplicaciones tecnológicas, para poder cumplir con sus funciones laborales, en su lugar de domicilio, garantizando de esta manera el cumplimiento de sus objetivos organizacionales.</p>

Sujeto 2

Cargo: Planificador de soluciones de software

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Concepto de Teletrabajo	<i>El teletrabajo significa para mí una opción mejor de calidad de vida ehh, poder cumplir con mis compromisos laborales sin tener que afectar en gran manera mi tiempo familiar.</i>	Para el sujeto es importante sus espacios personales y reconoce que, gracias al teletrabajo, disfruta más su tiempo personal con sus allegados, sin intervenir con su espacio laboral.
Optimización de tiempo	<p><i>En primera instancia tengo un espacio ehh, aparte denominado oficina en el cual solamente yo tengo allí acceso ehh y mis hijas ehh cuando están en la casa que es muy poco tiempo mientras en la jornada laboral pues respetan ese, ese tiempo ese espacio tanto al ingresar como al generar ruido simplemente pues callan o hacen poco ruido cuando yo estoy en el horario laboral ese es el, la diferenciación que hago en el espacio laboral y espacio familiar.</i></p> <p><i>Mi jornada laboral, esta es de ocho de la mañana inicia ocho de la mañana y finaliza cinco de la tarde con, con pues con una hora de almuerzo, ehh allí la gran ventaja es que tanto para iniciar como para finalizar mi jornada de trabajo es muy sencilla porque simplemente es cerrar la sesión del computador y ya estoy en mi casa o abrir ya sesión y ya estoy trabajando, es, es, es muy, muy importante ese, ese, ese, tener ese poder de conectarme al trabajo en un minuto y desconectarme del trabajo así mismo.</i></p>	<p>La organización solicita un espacio adecuado para desempeñar la labor como teletrabajador, es importante un espacio amplio y tranquilo, en el cual el teletrabajador logre concentración, de esta manera el colaborador desarrolla sus funciones sin interrupciones, y hace respetar este espacio por parte de sus familiares.</p> <p>Es muy satisfactorio para el teletrabajador poder comenzar y culminar su jornada laboral, estando en su propio domicilio, ya que logra un gran ahorro de tiempo, para aprovechar y disfrutarlo en otras actividades ajenas a su trabajo, generando motivación en el mismo.</p> <p>El tiempo ahorrado bajo la modalidad de teletrabajo, es invertido en actividades y logros personales, lo cual genera una gran motivación para el sujeto ya que realiza un equilibrio entre su vida académica, personal y laboral.</p>

	<p><i>Pues aparte de tener ehh, de estar siempre o más tiempo en, en, en casa ehh es poder destinar tiempo para otras actividades que lo enriquecen a uno, ehh, en mi caso personal el año pasado pude finalizar o dedicar tiempo a mis, a mi especialización y me quedo más fácil terminarla, entonces eso, eso es una gran ventaja.</i></p>	
<p>Motivación</p>	<p><i>Tener mayor tiempo para disfrutar con mi hija, básicamente</i> <i>Ehh, no sin duda la opción de teletrabajo lo motiva a uno como, como trabajador y genera como un vínculo de compromiso mayor con, con la empresa.</i></p> <p><i>Pues aparte de tener ehh, de estar siempre o más tiempo en, en, en casa ehh es poder destinar tiempo para otras actividades que lo enriquecen a uno, ehh, en mi caso personal el año pasado pude finalizar o dedicar tiempo a mis, a mi especialización y me quedo más fácil terminarla, entonces eso, eso es una gran ventaja.</i></p> <p><i>Ehh, bueno negativo, negativo tal vez ehh, ehh es un poco que se puede uno alejar de los compañeros ehh, de, de trabajo y de pronto por temas de sociabilización pues uno pierde esa oportunidad. Mmm no, es negativo si no simplemente hay que saberlo llevar, ¿sí?, ehh estar tres días en la casa solo, pues de pronto puede ser aburrido sin estar hablando con, con los compañeros, pero por eso en</i></p>	<p>El sujeto valora el poder tener mayor tiempo, para compartir con sus seres queridos, también ve clara la responsabilidad de cumplir con sus objetivos, así no se encuentre físicamente en su organización, de igual manera manifiesta tener sentido de pertenencia con su empresa al encontrarse alejado de la misma.</p> <p>Aumenta la motivación del teletrabajador ya que, bajo esta modalidad, logra un equilibrio entre el cumplimiento de sus objetivos académicos, personales y laborales.</p> <p>El sujeto manifiesta importancia, en cuanto a los vínculos que se crean con los compañeros de trabajo al interior de las organizaciones.</p> <p>No solo el trabajo y el cumplimiento de funciones, hace productivo a los trabajadores, ya que dependemos de una inteligencia emocional, con la cual a través de nuestras aptitudes y emociones</p>

	<i>los días que uno viene a trabajar como que se desquita de, de eso.</i>	expresamos sentimientos a los seres que nos rodean.
Evaluación de Desempeño	<i>No, yo creo que la supervisión de mi jefe es básicamente con los compromisos que yo adquiero en todos los aspectos, ¿sí?, asistencia a las reuniones, eh, rendimiento de los informes o sea no, no, no se requiere en mi cargo por lo menos que yo este timbrando una tarjeta a las ocho de entrada y a las cinco de, de salida. Básicamente es el cumplimiento de las responsabilidades que me han asignado. Sí, no, o sea pues, eh hay algo que ya me han asignado yo debo cumplirlo en los tiempos que, que, que espera el negocio y así lo he hecho.</i>	Se realiza un seguimiento desde la organización, en cuanto al cumplimiento de las funciones del teletrabajador, se establecen unos tiempos de entrega para el cumplimiento de los objetivos. Demostrando de esta manera la viabilidad de la implementación de teletrabajo en esta empresa en la cual labora el sujeto, ya que a través de la distancia se logra un rendimiento y cumplimiento respecto a actividades y funciones laborales.
Tecnología	<i>Las herramientas que suministro la empresa es básicamente el software que me permite conectarme desde mi casa a los servidores de consorcio y básicamente es eso y el soporte casi que veinticuatro horas de una mesa de ayuda para sí tengo algún problema de, de conectividad me lo ayudan a solucionar</i>	La organización en la cual labora el sujeto facilita y adecua las herramientas y aplicaciones tecnológicas para facilitar sus labores y cumplir con sus objetivos. De igual manera la organización soporta apoyo tecnológico en la jornada laboral, garantizando así un respaldo que permita al teletrabajador en un momento de fallas tecnológicas, tranquilidad y confianza en su domicilio.

Sujeto: 3

Cargo: Profesional de presupuestos

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Concepto de Teletrabajo	<i>“Es una nueva oportunidad que brindan las compañías para trabajar más cómodamente desde de la casa”</i>	El sujeto manifiesta la importancia que tiene desarrollar sus actividades laborales en un ambiente familiar, sin dejar de lado la responsabilidad de su desempeño para con la organización.
Optimización de tiempo	<i>“Puedo resaltar que trabajar desde mi casa es una de las más importantes pues me ahorro tiempo en desplazamiento”</i> <i>“ya que vivo en Zipaquirá, el traslado es algo dispendioso...pues casi son cuatro horas entre ida y regreso entonces esta modalidad me permite generosamente ahorrar tiempo”</i> <i>“Por eso se maneja un horario laboral normal haciendo las pausas establecidas por la compañía y el personal de HSEQ y tomando la hora laboral de almuerzo establecida también por la compañía”</i>	Evidencia la importancia de la optimización trasladarse de la casa al trabajo, con un aprovechamiento de sus actividades a realizar. El sujeto se siente satisfecho de estar trabajando desde su casa, porque ahorra tiempo el cual lo aprovecha para realizar sus actividades no laborales y así mismo sentirse motivado. Manifiesta la flexibilidad de organizar su tiempo, dentro de su jornada laboral, aprendiendo a optimizar el tiempo, para compartir con su familia y realizar el trabajo bajo las normas establecidas por la organización.
Motivación	<i>“Considero que efectivamente mejoro, ya que estoy en condiciones óptimas de trabajar y desempeñarme bajo la modalidad de teletrabajo”</i> <i>“Económicamente también veo un mejoramiento, en cuanto a mi salud el estrés laboral ha disminuido, mi</i>	La motivación para el sujeto aumento ya que desarrolla sus habilidades con un rendimiento óptimo, potencializando sus competencias, hay un ahorro económico en cuanto a los desplazamientos, reduce la probabilidad de contraer enfermedades relacionadas como el estrés laboral,

	<i>vínculo familiar es más fuerte”</i>	<p>además mejoran los lazos familiares para el teletrabajador ya que tiene más espacios para socializar y compartir.</p> <p>La empresa le facilita la alineación de su vida laboral con la familiar, alcanzando un equilibrio emocional, mejorando su calidad de vida.</p>
Evaluación de Desempeño	<i>“Las metas se cumplen según requerimientos de los usuarios vinculados a la compañía, estableciendo tiempos de respuestas y evitando la acumulación de trabajo, por eso es indispensable dedicar el tiempo necesario dentro del horario laboral para alcanzar y optimizar metas”</i>	<p>Se observa que las obligaciones específicas dadas por la entidad se cumplen en los tiempos que establece la misma, con respuestas inmediatas y de forma eficiente</p> <p>Aumento la productividad ya que realiza su trabajo sin distracciones, obteniendo como resultado el cumplimiento de los objetivos establecidos.</p>
Tecnología	<i>“Aplicativos instalados básicamente como el TeamViewer que es una herramienta que me permite acceder ehh a las bases de datos información de la compañía, plataformas que también ehh de la compañía me permiten llevar de forma satisfactoria mi jornada laboral”</i>	Refiere tener las herramientas necesarias para llevar a cabo y con total satisfacción sus funciones laborales en los tiempos establecidos.

Sujeto: 4
Cargo: Secretario Ejecutivo

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Concepto de Teletrabajo	<i>“El teletrabajo es poder desarrollar mis labores desde la casa en un ambiente más familiar y menos estresante”</i>	Manifiesta el mejoramiento de su desempeño laboral, gracias a que siente con más libertad y comodidad en su trabajo cumpliendo con los objetivos trazados y compromiso con sus obligaciones.
Optimización de tiempo	<p><i>“Porque he ganado tiempo ehh yo me tengo que desplazar hacia Bogotá todos los días y son dos horas y media en la mañana y dos horas en la tarde entonces he ganado muchísimo tiempo para mí y para mi hijo”</i></p> <p><i>“Tenemos un tiempo prudente para tomar un descanso en horas de la mañana que eso si va a mi criterio es un descanso máximo de diez minutos en la hora del almuerzo y posteriormente en la hora de la tarde también tenemos un descanso de unos diez quince minutos.</i></p>	<p>Para el sujeto es importante gozar de unas relaciones afectivas y poder disfrutar más tiempo con su familia y sus seres queridos, enfocadas en la optimización del tiempo.</p> <p>Tiene mayor autonomía en la administración de sus tiempos laborales y personales. Dispone de más tiempo libre para realizar otras actividades ajenas a las laborales.</p>
Motivación	<p><i>“Aumento porque estoy trabajando más cómodamente sin tanto estrés, no tengo que desplazarme tanto tiempo a cumplir mi labor, y puedo disfrutar de compartir con mi hijo”</i></p> <p><i>“Muy satisfactoria me ha ayudado para la unión familiar, para mejorar la relación con mi hijo y con mi familia en general”</i></p> <p><i>“Estoy trabajando más cómodamente sin tanto estrés, no tengo que</i></p>	<p>La motivación para trabajar desde casa es compartir más tiempo con su hijo, teniendo un vínculo familiar más fuerte.</p> <p>Resaltando el mejoramiento y manejo del estrés, desarrollando con autonomía y compromiso sus actividades laborales.</p> <p>Le permite una mayor calidad de vida, un mejor manejo de su tiempo, economía en sus gastos de traslados, mejorando su productividad y</p>

	<i>desplazarme tanto tiempo a cumplir mi labor”</i>	satisfaciendo sus necesidades.
Evaluación de Desempeño	<p><i>“Pues lo que yo te digo es inmediato todo porque yo respondo tan pronto tengo la solicitud de la del usuario que me llega a la bandeja mercurio hago la investigación hago el procedimiento y envié todo para firmas del jefe inmediato”</i></p> <p><i>Ehh la jornada laboral, claro porque yo programo que voy hacer en el día exactamente como si estuviera en la oficina.</i></p>	<p>Estable las metas y objetivos a cumplir en el día con una planeación previa a la misma de forma que no se produzca atrasos en el cumplimiento de metas.</p> <p>De igual manera el sujeto está demostrando que con la modalidad del teletrabajo logra un rendimiento positivo respecto a las actividades laborales.</p>
Tecnología	<i>“La Gobernación nos facilitó todo lo que fue la conexión ellos vinieron y nos hicieron la programación de todos los enlaces que tenemos que tener, pero nosotros si tuvimos que suministrar el equipo de cómputo”</i>	<p>La empresa le proporciono herramientas tecnológicas, por medio del cual puede realizar el trabajo más satisfactorio y eficaz frente a los objetivos establecidos.</p> <p>Teniendo un apoyo continuo por parte de la empresa, en caso de que presente fallas en el sistema tiene soporte continuo para cumplir a cabalidad con las metas propuestas durante su jornada laboral.</p>

Sujeto 5**Cargo: Director Comercial**

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Concepto de Teletrabajo	<i>El teletrabajo es un pacto de común acuerdo del empleador y del empleado de acuerdo a condiciones específicas que pueden ser tanto del cargo como de condiciones particulares del trabajador.</i>	El sujeto evidencia a la modalidad del teletrabajo como una forma de dar cumplimiento a sus responsabilidades y obligaciones bajo ciertos compromisos y beneficios estipulados entre las dos partes.
Optimización de tiempo	<p><i>Esta flexibilización del horario ehh en mi caso que es un tema de común acuerdo desde el momento que se negoció, el, el proceso del cargo con la empresa, ehh incentiva ya que me permite mayor flexibilidad también para, ehh aspectos personales que me permiten tener pues mayor facilidad en las relaciones privadas con mis hijos y familiares.</i></p> <p><i>Ehh, este tiempo más que administrarlo, ehh se acordó también por el beneficio de poder pues, tener la facilidad de poder distribuir el tiempo con mis hijos, entonces ehh ya es un tema de organización, de distribuir el tiempo, los horarios que son de telellamada poder ehh administrarlos bien yyyyy en tiempos donde ya el tema de contacto telefónico o de contacto directo con el cliente, no sea oportuno, no sea efectivo se maneje más el tema de los correos y los procesos operativos.</i></p> <p><i>Ha sido una experiencia satisfactoria positiva ya queee nos permite mayor ehh distribución del tiempo</i></p>	<p>El sujeto resalta la importancia del tiempo en cuanto a la maximización del mismo que le proporciona el teletrabajo, favoreciéndolo debido a que este puede utilizarlo e implementarlo en temas personales y familiares,</p> <p>El sujeto resalta la importancia que se debe tener como empleado para realizar las labores de teletrabajo, realizando una adecuada planificación y distribución de sus deberes, priorizando las tareas específicas para dar cumplimiento sus obligaciones, consiguiendo de esta manera beneficios en cuanto a manejo de su propio tiempo y acciones positivas dentro de su ámbito organizacional.</p> <p>El sujeto resalta la satisfacción y el positivo resultado de laborar bajo esta modalidad, obteniendo cambios positivos dentro de su parte personal y profesional.</p>

	<p><i>administración de él y tener también un margen amplio para poder desarrollar actividades de necesidades personales.</i></p> <p><i>Manejo un horario flexible en la empresa donde tengo que recurrir a algunas citas comerciales, ehh a partir de las cuatro de la tarde, ehh puedo dirigirme aaaaaa a mi lugar de habitación el cual fue previamente evaluado y estudiado por la organización para que tuviese todas las condiciones básicas de trabajo, y todos los medios para desempeñar mi actividad y ehh poder manejar esta actividad de telemercadeo desde mi casa.</i></p>	<p>Dentro de sus labores comerciales el sujeto resalta la planificación con la que cuenta para realizar sus labores, dividiendo su horario laboral en jornadas presenciales en la organización y desde su domicilio, donde se resalta el seguimiento por parte de la organización al evaluar las condiciones de su hogar como lugar para trabajar.</p>
Motivación	<p><i>Si porque es un tema que le brinda a la persona autonomía, y de gerenciar su su tiempo administrarlo y darle mayor ehh adaptabilidad y productividad, entonces ayuda de una manera autodidacta a desarrollar ciertas habilidades y destrezas que a veces no sabes que podemos obtener.</i></p>	<p>El sujeto resalta la importancia de laborar bajo esta modalidad, puesto le permite generar nuevas formas de hacer las cosas, de aportar de manera diferentes y de dar soluciones creativas, puesto que genera nuevas competencias y habilidades que le dan la posibilidad de adaptarse a nuevos escenarios en su vida personal y laboral.</p>
Evaluación de Desempeño	<p><i>Es una supervisión de basada en resultados, una medición donde se entregan informes semanales, de la gestión, donde se hace un seguimiento través de una herramienta que se llama CRM y desdeeee estando yo en mi lugar de habitación y mi supervisor en base puede estar ehh, visualizando mi actividad ehh de forma real desde la base del CRM.</i></p> <p><i>Lo negativo que la persona que no sepa asumirlo no va a</i></p>	<p>El sujeto resalta que constantemente existe un seguimiento y una retroalimentación por parte de la empresa donde labora, brindando semanalmente informes de gestión que permitan evidenciar los objetivos que se han cumplido o que debe realizar dentro de la organización.</p> <p>El sujeto reconoce la importancia que se debe tener en cuanto a responsabilidad</p>

	<p><i>tener efectividad y eficacia también en resultados o irresponsabilidad o mala administración de los tiempos o entender de mala manera la verdadera razón del teletrabajo.</i></p> <p><i>Teniendo en cuenta cuales son los objetivos que debemos cumplir y más desde mi gestión comercial, donde se trabaja con base aaaa resultados yyyy el salario que puedo yo obtener es de acuerdo también a el nivel comisional que devengue, entonces va en temas de responsabilidad y de lo que haya establecido la persona para su gestión de ingresos</i></p>	<p>para laborar bajo esta modalidad, dándole valor al hecho de generar priorizaciones y gestiones eficaces a las labores a desempeñar para dar cumplimiento a los deberes organizacionales.</p> <p>El sujeto resalta que las labores que desempeñan corresponden mucho a la gestión que el realice o se proponga, aspecto que va muy ligado a la motivación, puesto que, si existe disponibilidad por cumplimiento de metas y de objetivos, así mismo será el ingreso económico que reciba.</p>
<p>Tecnología</p>	<p><i>Ehh mantener pues buena ehh comunicación a través de lossss ehh mediossss telefónicos, virtuales a través del portátil que se me asigna ehh el teléfono, además de los medios de CRM de comunicación, comunicación interna a través del correo corporativo y pues también una buena red inalámbrica e internet en el lugar de habitación que facilite también la comunicación.</i></p> <p><i>Si, la empresa asume todo lo que es la parte de red de internet y telefonía corporativa.</i></p>	<p>El sujeto resalta la importancia que existe de estar en constante contacto con la empresa a través de sus herramientas tecnológicas, permitiéndole mayor seguimiento y facilidad en temas de comunicación; resaltando además el cumplimiento y reconocimiento de la empresa al proporcionar herramientas tecnológicas para su exitosa gestión.</p>

Sujeto 6**Cargo: Ejecutivo de cuenta**

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Concepto de Teletrabajo	<i>Bueno, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que nos permite realizar funciones en nuestra casa, claramente en nuestra casa pues, se han adaptado los computadores y se ha adaptado un espacio de trabajo para que podamos desarrollar nuestras funciones y alcanzar todos los objetivos como si estuviéramos trabajando desde la oficina</i>	El sujeto manifiesta o evidencia al teletrabajo como una manera de facilitar sus actividades laborales, desde un espacio diferente a su organización, el cual no dificulta, sino que favorece el cumplimiento de sus objetivos organizacionales a través de las herramientas tecnológicas.
Optimización de tiempo	<i>Mejoró sustancialmente, trabajar desde la casa le permite a uno organizar el tiempo, evita que uno tenga que hacer desplazamientos largos, lo que se le convierte a uno en calidad de vida, el hecho de compartir con la familia, el hecho de poder estar en la casa en la hora del almuerzo permite que uno desarrolle sus funciones con más tranquilidad y que trabaje mucho mejor.</i> <i>Bueno en realidad esto requiere de mucha organización y disciplina, porque a veces estando desde la casa pues es muy fácil revolver todas las cosas, pero en la mañana aprovecho porque tanto mi esposo como mis hijos salen, mi esposo sale al trabajo, mis hijos salen al colegio, entonces puedo disponer de toda la mañana y de toda la tarde para poder trabajar y ejecutar mis funciones con total normalidad</i>	El sujeto resalta que esta modalidad proporciona ventajas puesto que el tiempo que ahorra lo puede invertir en su red de apoyo, brindándole estabilidad y equilibrio emocional y laboral para ella y su familia. El sujeto dentro de su tiempo realiza una priorización de actividades, que le permiten organizarse y definir objetivos a cumplir dentro de su ámbito laboral. Logrando de esta manera suplir las necesidades en cuanto a tiempo que su vida personal requiere. El sujeto reconoce que es indispensable para su óptimo desempeño dejar a un lado su ámbito personal debido a que estos factores pueden generar distracciones que conllevan afectar su concentración y su disponibilidad dentro de su ámbito laboral.

	<p><i>Bueno en cuanto a lo positivo cabe reconocer que el hecho de estar desde la casa a uno le genera más tiempo y más si uno tiene una familia puesto que se ahorra el espacio para transportarse, para dirigirse hacia el lugar de trabajo, uno se ahorra el estrés de transporte público que resulta siendo muy beneficioso, y en cuanto a lo negativo pues inicialmente cuando uno empieza es muy complicado el tema de manejar el tiempo porque a veces se puede pues enredar los temas de la casa con los temas laborales por eso hay que ser muy organizado.</i></p>	
<p>Motivación</p>	<p><i>No, en realidad no existe ninguna diferencia, siento que se han cumplido todas las expectativas como me lo imaginaba y, al contrario, estoy muy contenta de estar trabajando bajo esta modalidad. Si claro completamente mi motivación laboral aumento puesto que esto va ligado mucho a la calidad de vida y el hecho de permanecer en mi casa, de tener más tiempo para compartir con mi familia, ha permitido que este más motivada con respecto a mis obligaciones laborales. Mi experiencia ha sido completamente constructiva y enriquecedora. El beneficio más grande que he tenido es que tengo calidad de vida, puedo compartir más con mi familia, estar en mi casa.</i></p>	<p>El sujeto refiere satisfacción por los resultados que ha obtenido laborando bajo esta modalidad, logrando felicidad dentro de su vida personal y profesional. Esta modalidad ha proporcionado al sujeto crecimiento positivo y útil para su vida personal y profesional, debido a que ha obtenido ganancia emocional proporcionándole satisfacción en sus dos ámbitos.</p> <p>El sujeto resalta la importancia que trae para su vida estar alineada tanto en su vida personal y laboral, aumentando de esta manera la calidad de tiempo ofrecida a sus seres queridos.</p>

Evaluación de Desempeño	<i>Si claro totalmente la gestión que realizo ehh está muy detallada y muy estructurada tenemos un plan de trabajo que se realiza día a día y tiene un seguimiento para que esto nos permita ehh cumplir con todos los objetivos propuestos.</i>	Desde la organización se encuentra implementando un plan de seguimiento a los teletrabajadores el cual permite evaluar su desempeño, garantizando la importancia por la gestión que se realiza y por los resultados presentados por cada teletrabajador.
Tecnología	<i>Cuento con un computador, un escritorio, un teléfono y una cámara de video</i>	La empresa se preocupa por garantizar la operación del teletrabajador, proporcionándole las herramientas necesarias para que pueda desempeñar con éxito las labores asignadas.

Sujeto 7

**Cargo: Tecnólogo
Administrativo**

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Concepto de Teletrabajo	<p><i>Para mí el teletrabajo es una modalidad en la cual el empleado puede hacer sus actividades a las cuales fue contratada desde la casa y otro punto de trabajo que no es la oficina.</i></p> <p><i>Realmente siempre fue claro para mí que era la modalidad del teletrabajo, que es poder brindarle al trabajador una mejor estabilidad y un mejor mmm, como unas mejores condiciones.</i></p>	<p>Para el entrevistado, el teletrabajo es una forma de poder realizar sus actividades laborales desde la comodidad de su casa u otro sitio que no requiera desplazamiento hasta la Empresa.</p>
Optimización de Tiempo	<p><i>Un día de teletrabajo ehh en mi caso consistía de la siguiente manera: tengo dos hijos. Me levantaba ehh a las 5 de la mañana, sacaba a mi hija de 11 años de edad al colegio, hacía todas las cosas de la casa, tanto almuerzo, desayuno, alistaba ehh todo para quedarme en la mañana con mi bebe, entonces las actividades en la mañana eran hacia mi bebe, lo levantaba, hacía su baño, me dedicaba a Él, al medio día me sentaba prácticamente a trabajar en las horas de la tarde porque ya Él en las horas de la tarde estaba durmiendo o aprovechaba sus espacios cuando Él descansaba a hacer las actividades.</i></p> <p><i>En este caso, yo ya lo tenía proyectado porque yo ya sabía cuáles eran los hábitos de mi bebe, entonces me regia bajo los hábitos de él, cuando él descansaba me sentaba al 100% solamente a teletrabajar.</i></p>	<p>Para el trabajador, el hecho de realizar sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, le permite optimizar su tiempo utilizándolo para la ejecución de las funciones que tiene en su organización y a la vez atendiendo las necesidades de su hogar y para ello implementaba un cronograma diario que le permitía su cumplimiento, teniendo claro.</p> <p>A pesar de que su prioridad era atender a su hijo, tenía claro que el tiempo en que no lo hacía se lo dedicaba al trabajo con el fin de cumplir con sus metas diarias.</p>

<p>Motivación</p>	<p><i>La convocatoria que la Empresa sacó tenía que cumplir ciertas condiciones el trabajador las cuales para mi caso cumplía ser madre lactante, que mi bebe no tuviese más de 6 meses de nacido de nacido ehh no más.</i></p> <p><i>La motivación aumentó bastante porque realmente ehh mi prioridad en ese momento era poderle dar ehh su lactancia continua a mi bebe ehh pues claramente uno es, bajo esta necesidad uno trabaja más activamente ya que le dan la oportunidad de compartir con su hijo y a su vez pues eh laborar desde su casa sin interrumpir eh sus ingresos salariales, sin interrumpir el estar buscando quien le cuide a uno su bebe, sino mejor garantía tanto para mi bebe y para mi trabajo.</i></p> <p><i>Las horas de descanso las establecía cuando mi hijo estaba despierto, que eran el compartir con Él.</i></p> <p><i>Para que uno por X o Y preocupaciones ya bien sea alguna enfermedad de algún familiar muy cercano, por ehh que le queda a uno demasiado lejos la casa, lo que hizo la Empresa con éste proyecto es como más... adecuarse a las necesidades del funcionario y poderlo adaptar para que fuese más ameno y uno tuvieses mássss cumplimiento de sus proyectos fueran más más objetivos y se desarrollaran con más ganas, ya que pues la Empresa lo que estaba haciendo es ayudarnos a cubrir esa necesidad eh familiar o en particular y poder desarrollarle las mismas actividades o generando un mejor trabajo para la Empresa.</i></p> <p><i>Las cosas positivas ehh, referente a familiares, la oportunidad de</i></p>	<p>Para la funcionaria fue de gran motivación ser escogida para laborar bajo la modalidad de teletrabajadora ya que su prioridad era poder brindar a su hijo de 6 meses todos los cuidados que éste demanda.</p> <p>Al recibir este beneficio por parte de la organización, la usuaria siente mayor sentido de pertenencia por su organización y como retribución ejecuta su trabajo con mucha responsabilidad durante el tiempo que destina a realizar el trabajo, logrando los objetivos diarios propuestos, demostrando a sus jefes que las metas diarias establecidas son cumplidas satisfactoriamente.</p> <p>Siente gratitud con su Empresa porque además de permitirle estar en casa y ejecutar sus labores, le han brindado toda la seguridad ergonómica necesaria en la adecuación de su puesto de trabajo.</p> <p>Como retribución por los beneficios recibidos al tener la oportunidad de trabajar desde casa, la trabajadora manifiesta que debe ejecutar un trabajo con mayor calidad.</p> <p>Para la funcionaria, la Empresa realizó un adecuado proceso de selección, asegurándose de que se cumplieran todas las condiciones físicas y técnicas para la ubicación del sitio de trabajo, al igual que los controles establecidos para verificar el cumplimiento por parte del funcionario.</p>
--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

compartir con mi hijo, el poder no interrumpir el proceso de lactancia que es tan importante para los bebés cuando uno pues los, cuando uno ya está con ellos y comparte después de su parto, y de la Empresa resalto demasiado que se preocuparon por las garantías del funcionario, es decir, nos dieron absolutamente todas las herramientas, no nos podíamos quejar de que nos hacía falta el internet, que nos hacía falta un computador, un teclado adicional, no, todo absolutamente todo lo teníamos hasta los descansa pies, todo, y que la empresa se tomó el tiempo para ir, hacer las entrevistas, esto fue pues obviamente un proceso de selección también largo porque la Empresa desarrollo entrevistas psicotécnicas, psicológicas, visitas domiciliarias y adicionalmente a esto, al momento de desarrollar el teletrabajo también la Empresa hacía visitas esporádicamente pues para evidenciar que realmente si se estaba haciendo o cumpliendo el objetivo de la modalidad del teletrabajo.

La experiencia muy buena, muy buena porque realmente vengo de una empresa privada y la Empresa privada se preocupaba más por brindar por sus ingresos mensuales, por salir ella como empresa y no miraba realmente la estabilidad o el beneficio que le pueden dar a uno como trabajador y sabiendo que uno no va a descuidar sus actividades, claro está que siempre y cuando uno no tenga contacto con otro tipo de personas, ya bien sea con atención al cliente o con o que sus actividades dependan de otras personas o que tengas que liderar gente, no; para las modalidad para las cuales no se requiere, sino solamente desarrollar ciertas

La trabajadora indica que este tipo de empresa por corresponder al sector público, se preocupan más por el bienestar de sus empleados, lo cual es totalmente contrario al sector privada en donde únicamente velan por sus intereses financieros sin tener en cuenta la motivación y el bienestar de los trabajadores.

	<i>actividades y si pueden ser controladas es excelente la modalidad del teletrabajo.</i>	
Evaluación de Desempeño	<p><i>Tenía que realizar la facturación aproximadamente de 20 cuentas al día, entonces ya, yo le daba manejo la mayoría del tiempo en la cual desarrollaba la actividad laboral era prácticamente a partir de las 2 de la tarde hasta cuando pues cuando ya terminaba las actividades; cuando mi bebe se levantaba pues las paraba en un momento, ponía atención a mi bebe, se dormía y seguía desarrollando las actividades.</i></p> <p><i>El trabajo en el cual estaba designada para hacer era más como proyectos, o sea sacar 50 cuentas a facturar en el tiempo que yo como yo lo quisiese manejar.</i></p> <p><i>Diariamente tenía que enviarle la relación ehh... Como una bitácora de las actividades que había realizado, entonces ehh reportaba las cuentas contrato que trabaja y la actividad que realizaba también iba en esa bitácora.</i></p> <p><i>Lo que yo hacía era en las horas de la noche pues obviamente cuando el bebé se acostaba, tipo seis siete de la noche era cuando realmente más trabajaba, así me diese las 11 de la noche o 12 para poder cumplir lo que me habían ... o la meta que me habían puesto mis jefes.</i></p>	<p>La trabajadora demuestra alto sentido de responsabilidad, pues independientemente del tiempo que dedica a su hijo, ella aprovecha al máximo el tiempo para poder ejecutar sus labores empresariales y cumplir con las metas establecidas por sus jefes y enviaba diariamente el respectivo reporte.</p>
Tecnología	<p><i>La Empresa nos daba los recursos tanto como computador, internet, absolutamente todo, ahí mismo uno tenía el correo de la Empresa y así mismo uno vivía actualizado, ehh cualquier actividad de la Empresa, cualquier requerimiento, siempre uno estaba en línea con la empresa. La verdad la Empresa me brindó un computador portátil, me dio ehh a parte del computador portátil, el</i></p>	<p>Indica que la Empresa se aseguró de instalar todos los equipos tecnológicos necesarios en el sitio de trabajo de la teletrabajadora e instalar los programas y herramientas que garantizaran la ejecución de las funciones asignadas a la trabajadora.</p>

mouse para poderlo ajustar, una pantalla de televisor para poder proyectar mejor ehh la imagen del computador hacía hacia la pantalla para que no tuviese un desgaste tanto visual, me dieron un descasa pies, me adecuaron absolutamente todo para poder trabajar desde mi casa, cumpliendo como la seguridad del trabajador.

Referente al internet, la Empresa me dio el modem con el internet wifi y todo para poder tener acceso a todo lo que la Empresa da.

Sujeto 8**Cargo: Ejecutivo Comercial**

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Concepto de Teletrabajo	<i>Esto redundo en calidad de vida, pues mis ingresos han aumentado ehh digamos que disminuyo todos los temas... todos los tiempos de desplazamiento básicamente antes podía tener 2 horas de desplazamiento al día y ahora pues esas dos horas de desplazamiento las uso en atender más oportunidades lo que me ha resultado pues que mi trabajo sea más... me genere mayores ingresos.</i>	Para el entrevistado el teletrabajo le da calidad de vida y le permite tener mayor resultado en el cumplimiento de sus metas, al poder utilizar mayor tiempo en la ejecución de sus tareas, desde casa.
Optimización de Tiempo	<p><i>Digamos que ahorro tiempo en los desplazamientos y esos tiempos los invierto en visitas a los clientes para lograr mi meta o cuota de ventas mensual.</i></p> <p><i>El rendimiento laboral mejoró porque puedo manejar mejor mi tiempo ehh digamos que invierto ehh mucho mejor los recursos que actualmente uso pues dado a que yo soy quien los suministro.</i></p> <p><i>Básicamente pues uso las horas de la mañana para planificar mi día... ehh manejo una agenda y pues de acuerdo con las oportunidades que tengo con los clientes pues voy generando la agenda trato de... digamos de hacer todas las laboras administrativas en el horario de la mañana y todo lo que tenga que ver con crear, planificar, y en las horas de la tarde pues ehh, hago los desplazamientos hacia los clientes para atender las visitas.</i></p> <p><i>Beneficios pues como lo dije en un principio el manejo del tiempo optimizo bastante ehh el tiempo, digamos que puedo tener mayor</i></p>	<p>El trabajador manifiestas que al trabajar bajo esta modalidad le ha permitido dedicar más tiempo a su trabajo y este se ha visto reflejado en el cumplimiento de sus metas laborales.</p> <p>El teletrabajador indica ser una persona que planifica muy bien su tiempo y su trabajo diario y éste impacta en el cumplimiento de resultados.</p> <p>Manifiesta el teletrabajador que esta modalidad de trabajo lo ha convertido en una persona con mayor disciplina y responsabilidad, toda vez que no tiene un jefe todo el tiempo pendiente de las actividades que realiza en la jornada laboral</p>

	<p><i>cobertura con los clientes que visitó, genero más oportunidades entonces esto redunda en el cumplimiento de la cuota de ventas.</i></p> <p><i>... he tenido que fomentar dentro de mis labores diarias y dentro de mi actuar más disciplina, dado que pues el hecho de que de que no tenga un supervisor o compañero de trabajo pues hace que sea mucho más fácil, mal invertí mi tiempo, entonces merece que yo sea más disciplinado en la organización del tiempo, destinando el tiempo a las labores del trabajo.</i></p>	
<p>Motivación</p>	<p><i>Primero fui ehh Agente de cal center ehh y luego ehh me postule al cargo de ejecutivo comercial el cual ya desempeño hace años y medio.</i></p> <p><i>Básicamente salió una vacante en una zona donde la empresa no tiene oficina sucursal, entonces ehh existía la opción del teletrabajo y pues yo me postule.</i></p> <p><i>Pues al ser ejecutivo comercial manejo cuentas del sector corporativo y gobierno en la zona de influencia donde resido actualmente.</i></p> <p><i>Básicamente mmm pues el manejo que le puedo dar yo a mi tiempo.</i></p> <p><i>Para mí ha sido positiva porque pues ehh mi cumplimiento en término de cuotas de ventas pues ese ha aumentado bastante ehh realmente venía en cumplimiento del 70% 80% y ahora estoy cumpliendo entre el 80% y el 120%, esto se ve reflejado en mis ingresos.</i></p>	<p>Indica el teletrabajador su motivación en la organización al haber sido ascendido de cargo y que posteriormente le hayan dado la oportunidad de ejecutar sus labores desde casa, ya que esto le permite manejar mejor su tiempo.</p> <p>El entrevistado manifiesta sentiré motivado ya que sus ingresos salariales han aumentado al trabajar como teletrabajador, toda vez que su nivel de metas ha incrementado.</p>

<p>Evaluación de Desempeño</p>	<p><i>Destine un espacio aislado en mi... en mis... sitio de trabajo en mi sitio de vivienda en la cual, pues no tengo contacto con personas de mi familia, igual pues ellos están trabajando o estudiando.</i></p> <p><i>... mi cumplimiento en término de cuotas de ventas pues ese ha aumentado bastante ehh realmente venía en cumplimiento del 70% 80% y ahora estoy cumpliendo entre el 80% y el 120%, esto se ve reflejado en mis ingresos.</i></p>	<p>Manifiesta que su sitio de trabajo en casa se encuentra muy bien ubicado y adecuado, permitiéndole el cumplimiento de sus metas diarias propuestas, las cuales han superado en ocasiones el 100%.</p>
<p>Tecnología</p>	<p><i>Cambie la ciudad de residencia y ehh digamos que me reconocieron bajo el contrato de trabajo ehh adquirir de equipos y de ehh... digamos de herramientas para ejecutar mi labor diaria.</i></p> <p><i>Básicamente me suministra una bpn con la cual yo me conecto a todas las herramientas, los temas de información de la compañía, manejo herramientas de la compañía, manejo de herramientas de office ehh por las cuales me contacto y hago agenda y conferencias con los clientes, ehh pues un teléfono celular el cual me sirve para contactar los clientes y no más.</i></p> <p><i>La supervisión se realiza a través de video conferencia por Skype miten.</i></p>	<p>Indica que la Empresa instaló todas las herramientas tecnológicas necesarias en su casa, garantizando que el teletrabajador pudiera planificar, programar y ejecutar sus funciones, sin perder contacto directo con la empresa, además valora el hecho de tener acceso a toda la información relevante para el desempeño de sus funciones, realizando una adecuada supervisión por medio de la empresa con la intención de dar un correcto seguimiento y retroalimentación de las funciones realizadas.</p>

Apéndice F

TRANSCRIPCIONES ENTREVISTAS EMPLEADORES

Entrevista Sujeto 9

Cargo: Coordinadora Gestión Humana

Entrevistador: Muy buenos días, mi nombre es Diana Carolina Blanco, soy estudiante de la Universidad Piloto de Colombia, en este momento estamos realizando una investigación, para nuestra tesis la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de teletrabajadores y las organizaciones acerca de la implementación de la modalidad del teletrabajo en algunas empresas públicas y privadas de la ciudad de Bogotá.

Entrevistador: Muy buenos días

Sujeto 9: Buenos días

Entrevistador: ¿En qué empresa labora?

Sujeto 9: Bueno, pues mi nombre es MM, trabajo en Consorcio Salud Compensar Comfenalco Valle, mmm mi nombre pues digamos como te dije es M y trabajo como coordinadora de gestión humana, he participado digamos en toda la implementación del teletrabajo en la organización hace tres años.

Entrevistador: Perfecto muchas gracias, bueno. ¿Qué significa para la organización el teletrabajo?

Sujeto 9: Digamos que el teletrabajo se convirtió en una estrategia que nos ha permitido pues a atraer talentos con estas, digamos, bondades que ofrece y el beneficio de disminuir los desplazamientos, ehh, y también pues digamos controlar un poco más todos los temas de seguridad a los que se ven expuestos los trabajadores cuando se trasladan desde su casa al trabajo.

Entrevistador: Gracias. ¿Con que objetivo se implementó en la organización la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 9: Nosotros inicialmente hicimos una planeación estratégica en la que digamos, ehh nos... o planeamos de alguna forma que las personas que participaran en ese piloto inicial se les mejorar la calidad de vida, mmm también digamos que contribuyera al cumplimiento de los objetivos y al buen desempeño en el cargo y pues también en aras de optimizar también un poco los espacios en la organización.

Entrevistador: ¿Qué implica para la organización tener teletrabajadores?

Sujeto 9: ehh, digamos que eso tiene un cambio cultural inmerso en el sentido de que hay estilos de liderazgo que se deben replantear, las personas, ehh, deben también como cambiar ese pensamiento de que están siempre en función de ser vigilados y ya hacer sus, cumplir el desarrollo de sus funciones de una forma mucho más autónoma y con una autogestión ehh,

regulados pues también por el cumplimiento de unos indicadores y objetivos que se miden desde cada uno de los procesos.

Entrevistador: ¿Y digamos para la adecuación del puesto de trabajo, digamos allá en los domicilios de ellos, la organización eh, suple algunas herramientas? Y como que, si o sea suple de herramientas allá en el domicilio para que la persona pueda desarrollar sus funciones, como aplicaciones de informática, computador...

Sujeto 9: Bueno digamos que nosotros, eh, decidimos organizar el teletrabajo de una forma muy, mmm, muy orientada como a generar beneficios en las dos partes y que digamos fuera fácil la administración de los recursos de tal forma pues digamos que nosotros no colocamos como empresa los activos en las casas de los colaboradores pues porque el control de los activos consideramos que iba a ser un poco complejo, entonces lo que hicimos fue establecer unos montos de auxilios que cubren como el arrendamiento de los espacios, servicios y equipos de trabajo. Nosotros colocamos a disposición el escritorio virtual en donde están configuradas todas las aplicaciones que cada cargo requiere para el desarrollo de sus funciones.

Entrevistador: ¿Qué beneficio le trae a la empresa la implementación de la modalidad del teletrabajo?

Sujeto 9: Digamos que año a año hemos un poco medido eh el tema con base a los cumplimientos de objetivos, competencias y desempeño en general de los colaboradores y lo que se ha reflejado es que muchos están mucho más comprometidos con la organización, han cumplido incluso por encima, el 85% de los trabajadores cumple eh aproximadamente como con 95%, eh es decir es un desempeño excelente entonces eso nos ha beneficiado, en ese aspecto, tanto en calidad, oportunidad y el cumplimiento de los indicadores que estaban definidos desde la salida de cada uno de los teletrabajadores, porque este es uno de los requisitos, digamos que las personas tengan un buen desempeño antes de... eso hace parte como de los factores que se evalúan para que ellos puedan salir a teletrabajo.

Entrevistador: ¿En cuánto a la selección de los teletrabajadores, en general que aspectos personales y profesionales son tenidos en cuenta para esta selección?

Sujeto 9: Bueno, pues eh, digamos que el trabajo aquí es un tema voluntario, pero también parte de la postulación del líder si el colaborador tiene como eh esas actitudes, que le van a permitir desarrollar eh bien sus funciones a distancia, entonces partiendo de que pueda ser un colaborador que tenga, que cuenta con la confianza del líder que cumpla sus objetivos, que no requiera supervisión constante y que no necesite por ejemplo impresiones o equipos especiales, eh para que digamos todo el resto de aplicativos pueda ser configurado a través del escritorio virtual, eso es como los requisitos, obviamente pues que cumpla con las condiciones ergonómicas y de espacio que se requiere para poder instalar una oficina o un estudio de trabajo en su casa, donde digamos va a desarrollar permanentemente las funciones bajo los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo.

Entrevistador: ¿De qué manera evalúa la gestión y el desempeño de los teletrabajadores en la organización?

Sujeto 9: Ehh cada uno de los colaboradores ehh, está de acuerdo a los indicadores del cargo y esta, digamos esta medición la hace permanentemente el líder o el gerente y obviamente pues anualmente se está como monitoreando como es el estado de los teletrabajadores en general en cuanto a desempeño pues para mirar también si se requiere hacer mejoras o implementar capacitaciones al respecto sin embargo antes en el proceso de salida del teletrabajo se hace pues una capacitación formal en donde se trata de poner en conocimiento las habilidades que ellos requieren, ehh para poder desenvolverse digamos que en esta modalidad de teletrabajo.

Entrevistador: ¿Qué cosas positivas ha encontrado en la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 9: Bueno, pues ehh, para el colaborador definitivamente pues ha sido un factor decisivo en mejorar sus temas de ambiente laboral ehh mejorar también temas de alimentación pues porque en la casa digamos que..., que consumen alimentos orgánicos y sanos, ehh, en el transporte pues que digamos que también en Bogotá sabemos la dificultad de..., ehh, los desplazamientos y un poco la, lo que significa pues transportarse en estos medios masivos que es un poco complejo también ha beneficiado en disminución de los mmm, lo que ellos gastan en transporte y para la organización nos ha beneficiado sustancialmente en la optimización de puestos de trabajo, también ha sido un factor de retención para atraer talento, incluso vamos a las ferias laborales y digamos que esa es una de las cosas que promulgamos, que aquí digamos que tenemos implementado el teletrabajo y digamos que eso es un factor interesante que hoy en día la gente le da mucho valor.

Entrevistador: ¿Y qué aspectos negativos se pueden encontrar en la modalidad?

Sujeto 9: Bueno, digamos que en la implementación creo que uno de los retos era cambiar los estilos de liderazgo en el sentido que antes, los líderes pensaban que podían controlar solo si veían al colaborador sentado en el puesto de trabajo hoy en día entonces digamos que partiendo de la confianza y de que la persona tiene las aptitudes y ha sido capacitado pues los líderes ya empiezan a mirar más los resultados ehh dentro de la capacitación también se les dice a los colaboradores que ellos deben tener disponibilidad permanente y obviamente obligatoriamente tienen que participar en los grupos primarios en reuniones y deben tener toda la disponibilidad pues digamos que tanto para suplir las funciones de su cargo como el dar soporte a un colaborador o al jefe en cualquier momento independiente de si está en la oficina o si está en la casa. Nosotros tenemos implementado tres modalidades una que es ehh, suplementario que es dos o tres días en la casa, móvil que puede ser que va a empresas y en las tardes se conecta desde la casa a trabajar, otra que es autónomo y es que estos cuatro días en la casa o todos los días en la casa, viene ocasionalmente pues a los grupos primarios y las reuniones que se les citan.

Entrevistador: ¿De qué manera ofrece retroalimentación de los procesos que lidera y de los resultados de los teletrabajadores?

Sujeto 9: Bueno, digamos que... lo que hacemos es..., nosotros tenemos una plataforma en donde cada uno de los gerentes mide y evalúa tanto el desempeño como las competencias de los colaboradores en general, obviamente pues los teletrabajadores no son la excepción por que tratamos de que estén regulados igual que los demás colaboradores. Cada uno de los gerentes

dentro del desarrollo de sus funciones ha implementado unas estrategias pues un poco para tener ehh, permanentemente contacto con ellos, pero pues digamos que eso ha sido más potestad de cada uno de los líderes, nosotros hacemos reuniones tanto con los colaboradores como con los líderes para digamos desarrollar habilidades o revisar o hacer ajustes en caso de que pues ehh, sea necesario, adicionalmente pues digamos que las retroalimentaciones que se hacen a los colaboradores, se hacen igual para un colaborador que esta habitualmente en la oficina y digamos que se hace dependiendo de situaciones que se presenten dentro de las actividades del cargo que si por ejemplo no cumple el indicador pues se le hace como una reunión donde se le socializa el tema, se firma un acta de compromiso como para realizar seguimiento permanente y pues la idea es que ya con el tiempo pues cumpla sus objetivos, cuando no cumple igual pues digamos se toman medidas en cuanto a que tenga menos días en la casa o incluso que se devuelva, si, digamos esto tratando de cumplir con lo que siempre se les ha dicho a ellos, que deben ser colaboradores mmm. Con un desempeño excelente, pues también para ganar la confianza del líder y de esa forma fortalecer el teletrabajo en la organización.

Entrevistador: Gracias ¿Desde la implementación del teletrabajo en las organizaciones que cambios motivacionales ha percibido en los teletrabajadores?

Sujeto 9: Bueno, digamos que ellos, lo que han manifestado es que se han vuelto muchas más persuasivos, buscan permanentemente mecanismos pues para resolver los temas y poder cerrarlos, ehh..., pues dado las limitaciones que en algunos momentos pues ellos no están en la oficina pues tratan un poco de buscar otras estrategias, acompañamiento de sus compañeros para lograr cumplir con el desarrollo de sus funciones, también se dieron cuenta que no necesitan supervisión para cumplir sus indicadores, entonces eso de alguna forma ehh..., ha mejorado pues su autoconfianza, autogestión, mmm... también vemos que la familia se ha vuelto un factor importante en el sentido de que ellos son aliados, digamos que de esta forma de trabajo en el sentido de que hay como unas reglas de juego desde la capacitación en donde ellos son participes y pues la idea es que cada uno de los colaboradores cumpla sus horarios de trabajo y las políticas organizacionales en ese sentido pues digamos que las familias porque hemos hecho algunas entrevistas en conjunto con el teletrabajador y con las familias ven como un factor ganador, ehh... esta modalidad y apoyan que la organización haya incursionada pues en estos temas de vanguardia que digamos ayudan a que el ambiente laboral se favorezca en la organización.

Entrevistador: Muchísimas gracias por tu tiempo y por tu colaboración

Sujeto 9: Bueno Diana, que estés muy bien.

Entrevista Sujeto 10

Empresa en la cual labora: ACUEDUCTO DE BOGOTA

Cargo: Jefe de División Operación Comercial Zona 4

Edad: 43 años

Buena tarde, la presente investigación es realizada por Judy Angélica Cerquera, estudiante de la Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas tanto públicas como privadas, conociendo la opinión que tiene el empleador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente 10 minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacerlo saber al investigador o de no responder.

Agradecemos su participación, para la investigación.

Entrevistador

Buena tarde, la presente investigación es realizada por Judy Angélica Cerquera, estudiante de la Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas tanto públicas como privadas, conociendo la opinión que tiene el empleador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente 10 minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacerlo saber al investigador o de no responder.

Agradecemos su participación, para la investigación.

Entrevistador ¿Qué significa para la organización el teletrabajo?

Sujeto 10: El teletrabajo es una herramienta que permite ehh mejorar productividad y mejorar calidad de vida de las personas

Entrevistador ¿Con qué objetivo se implementó en la organización la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 10: Ehh basado, como esta es un Empresa pública está basada en el ordenamiento de la... del ministerio de las TIC para implementar el teletrabajo en Colombia como ...como un nuevo proceso de Gestión Laboral.

Entrevistador: ¿Qué implica para la organización tener teletrabajadores?

Sujeto 10: Ehh, tener la posibilidad de implementar esta nueva forma de trabajo que se está implementando a nivel mundial con todas las facilidades que nos dan las nuevas ehh... los nuevos ehh... la nueva tecnología.

Entrevistador: ¿De qué manera la empresa apoya la gestión del teletrabajador para poder desempeñar sus funciones?

Sujeto 10: Pues en la Empresa se hizo sobre todo ehh se especificó hacia una facilidad o hacia una comunidad o hacia una calidad de vida hacia el usuario del teletrabajo, o sea hacia el empleado que necesitara estar en la casa por necesidad de sus hijos o por tener una persona enferma y que pudiera estar uno o dos días de la semana trabajando desde su hogar.

Entrevistador: ¿Qué beneficio le trae a la empresa la implementación de la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 10: Ehh Aquí en la división tuvimos la experiencia hace aproximadamente 3 años y del teletrabajo... y digamos que, si hay un aumento en productividad, en los casos pues específicos donde el trabajador no necesite contacto directo con el jefe o con sus compañeros y sobre todo en calidad de vida porque se hizo en una personaba que acaba de tener un hijo.

Entrevistador: ¿Qué aspectos personales y profesionales son tenidos en cuenta para seleccionar personal para que realicen el Teletrabajo?

Sujeto 10: Mm en primer lugar se hizo basados en la calidad de vida, o sea, que hubiera una unnn gana-gana con el funcionario y que pudiera aprovechar las bondades del teletrabajo y el otro proceso era que fuera fácilmente mediante as actividades que iba hacer durante el tiempo que estuviera haciendo el teletrabajo.

Entrevistador: ¿De qué manera evalúa la gestión y el desempeño de los teletrabajadores en la organización?

Sujeto 10: Cada día que estaba en teletrabajo se verificaba la gestión que realizaba, la persona tenía que enviar al día siguiente hábil el resultado de su trabajo de ese día, que era medible y ese se enviaba a la oficina de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional para que también comprobaran que la persona estaba cumpliendo sus labores.

Entrevistador: ¿Qué cosas positivas y negativas ha encontrado en la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 10: Positivas sobre todo el nivel de... mejorar el nivel de vida de la persona, del funcionario. Negativa, pues que todavía no, no abarca la totalidad de las funciones o trabajos requeridos en la Empresa, esta es una Empresa operativa en cierto modo y ahí si afectaría mucho no contar con la persona o no tener una interrelación constante con la persona.

Entrevistador: ¿De qué manera ofrece retroalimentación de los procesos que lidera y de los resultados de los teletrabajadores?

Sujeto 10: Ehh, digamos que... como dije anteriormente, esto se puede manejar es con actividades que sean ehh rutinarias y medibles; la retroalimentación es un tema importante en el sentido en el que un teletrabajo total no creo que llegue a servir nunca, un teletrabajo de unos ciertos días de la semana es muy importante, pero de todas formas la interrelación como líderes, como equipo de trabajo si es indispensable y no se puede ligar una persona totalmente, del trabajo o por lo menos del trabajo que realizamos aquí en la Empresa de Acueducto.

Entrevistador: ¿Desde la implementación del teletrabajo en las organizaciones que cambios motivacionales ha percibido en los teletrabajadores?

Sujeto 10: Ehh en la parte del bienestar se notaba mucho, la persona en este caso la persona que acaba de tener su hijo, su hijo era recién nacido ehh, pues ehh, era muy gratificante la actitud de ella, hacia el tema, le gustó mucho ehh, la productividad también se vio, se mejoró con esta facilidad del teletrabajo.

Ehh, si me pareció una buena actividad

Entrevistador: ¿Usted apoya el teletrabajo? ¿Le gustaría que su personal pudiera trabajar bajo esta modalidad y por qué?

Sujeto 10: Si, siempre y cuando sean unos días específicos de la semana o del mes, si me pareció una buena actividad, es aprovechar la tecnología, es dar calidad de vida a las personas, sin embargo, tiene que ser restringido a ciertos temas porque igual definitivamente el contacto personal si se hace necesario para un trabajo en equipo.

Entrevistador: Bueno, muchísimas gracias por tu colaboración y por todo el aporte que has realizado en esta investigación.

Entrevista Sujeto 11

Empresa en la cual labora: IFX NETWORK´S

Cargo: Gerente Comercial Post venta

Edad: 40 años

Buenas noches, la presente investigación es realizada por Judy Angélica Cerquera, estudiante de la Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas tanto públicas como privadas, conociendo la opinión que tiene el empleador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacerlo saber al investigador o de no responder.

Agradecemos su participación, para la investigación.

Entrevistador: ¿Qué significa para la organización el teletrabajo?

Sujeto 11: Haber, el teletrabajo para la organización es, pues es una forma de, es una forma pues de trabajo, una modalidad de trabajo en la cual el trabajador puede desempeñar su rol desde un sitio diferente a su oficina, a su puesto de trabajo.

Entrevistador: ¿Con qué objetivo se implementó en la organización la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 11: Eh, básicamente dos objetivos, uno es el tema el clima laboral y dos ehh pues ehh todo lo que tiene que ver con ahorro en temas de costos para la compañía.

Entrevistador: ¿Qué implica para la organización tener teletrabajadores?

Sujeto 11: Ehh pues implicó desarrollar planes en los cuales ehh se tenían que definir los recursos ehh digamos definir el alcance para el trabajador en términos de qué y cómo se iba a manejar el espacio del teletrabajo pues desde el sitio donde se definía con el trabajador y ehh pues digamos que ehh implicó un cambio de cultura dentro de la organización.

Entrevistador: ¿De qué manera la empresa apoya la gestión del teletrabajador para poder desempeñar sus funciones?

Sujeto 11: Para estos casos específicamente pues ehh digamos que se definieron ehh capeis, indicadores ehh precisos, en los cuales el trabajador puede definir el alcance de las labores que pueda hacer desde un sitio diferente a la Empresa. Ehh pues también se hicieron pruebas piloto para para ver las implicaciones que tenían ehh trabajar desde la casa, entonces bajo este

escenario se puede evaluar y contemplar cuáles eran todas las oportunidades y riesgos que tenían de desempeñar ese tipo de labores desde un sitio diferente al de la oficina.

Entrevistador: ¿Qué beneficio le trae a la empresa la implementación de la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 11: Beneficio pues ehh un trabajador, digamos que un colaborador ehh contento, satisfecho hace que su rol que finalmente va dirigido hacia los clientes, pues se ejecute con el... con mayor calidad y pues que su trabajo sea mucho más eficiente en términos de qué, de que pues va a tener una ... va a evitarse tiempos de desplazamiento entonces esto va a redundar en calidad en el servicio, en calidad en lo que se entrega hacia los clientes ehh ... puede que de pronto a nivel de productividad pues estemos manejando en los mismos estándares, los mismos capeis, sin embargo ehh esto pueda redundar en que la experiencia de los clientes hacia los cuales están dirigidos los servicios pues tenga una mejor percepción porque el trabajador porque el trabajar esta ehh... esta digamos que está teniendo una mayor comodidad, desde su... desde un sitio diferente al trabajo que puede ser pues su casa y pues en términos de beneficio, ehh también un beneficio económico en reducción de costos de la compañía, pues evidentemente eh pues un colaborador pues dejar la de consumir pues los servicios básicos de la compañía ... ehh y pues esto trae un una disminución de costos.

Entrevistador: ¿Qué aspectos personales y profesionales son tenidos en cuenta para seleccionar personal para que realicen el Teletrabajo?

Sujeto 11: Básicamente lo que la compañía busca es tener personas que en la medida sean ehh que se gestionen solas, que tengan un grado de responsabilidad alto, que estén orientadas al logro, al resultado ehh queee en alguna ... en algún contexto tengan ehh ... a ver cómo decirlo... como una dificultad o que tengan ehh que tengan que destinar en muchas ocasiones ehh tiempo de su horario laboral para para cosas familiares, como de pronto ehh no sé, no tener quien, no se quien le cuide a su mamá o le cuide a sus hijos, entonces pues digamos que estar más cerca a esos aspectos que son cotidianos en un equipo de trabajo.

Entrevistador: ¿De qué manera evalúa la gestión y el desempeño de los teletrabajadores en la organización?

Sujeto 11: Mmm como te lo dije hace un momento, pues básicamente lo que definimos fue indicadores, digamos que los indicadores son los mismos estando haciendo teletrabajo que haciendo en su rol normal, esas personas están orientadas al logro, básicamente es como medimos, que pues estén cumpliendo su resultado de manera semanal o mensual dependiendo el rol.

Entrevistador: ¿Qué cosas positivas y negativas ha encontrado en la modalidad de teletrabajo?

Sujeto 11: Pues positivas evidentemente el clima laboral, pues mejora ehh de una manera a acelerada ehh, el hecho de que el trabajador el colaborador ehh tenga oportunidad para tener un mejor descanso, para de pronto poder hacer algunas labores familiares en paralelo al trabajo, pues esto mejora evidentemente el clima laboral; ehh pues, en cuanto a la eficiencia, encontramos que pues no va tanto a toda la eficiencia sino a la calidad del trabajo; el trabajador esta ehh en un ambiente de menos presión ehh yyyy pues está más contenta, está más a gusto entonces la calidad de su trabajo es mucho mayor en función de este comportamiento y en cuanto a las cosas negativas, que cosas negativas trae pues que ehh en algunas ocasiones, parte

del rol del trabajador es tener contacto con algunas de áreas de la compañía ehh áreas que son operativas, que ...pues que gestionan varios requerimientos y muchas veces pues el contacto a través de las herramientas de tecnologías de la información, pues no es tan eficiente en términos de que hay personal que culturalmente requieren que estén digámoslo así encima de ellos para que te gestionen una solicitud, una oportunidad, entonces cuando es vía alguno de los medios de comunicación pues esas personas no atienden el llamado y ahí es un poco más complicado o cuando se requiere acceder a un tipo de documentación que no la tengas que no sea un repositorio digital sino que este en un archivo pues no tiene la información en la mano para poder ejecutar la labor de la manera oportuna, entonces hay que esperar de pronto al siguiente día o a los siguientes dos días volver a la oficina para poder ejecutar esta labor, entonces eso no nos ayuda muchas veces con el desempeño del funcionario.

Entrevistador: ¿De qué manera ofrece retroalimentación de los procesos que lidera y de los resultados de los teletrabajadores?

Sujeto 11: Como te dije hace un par de preguntas atrás, pues básicamente ellos ya tienen unos Kpeis, Si, entonces esto es por logros, entonces los medimos de manera semanal y mensual, entonces cumple o no cumple Si?, entonces digamos que no medimos al trabajador por los días del teletrabajo porque pues lo medimos de una manera más general conectado al logro, entonces de esa forma podemos ver cómo está el desempeño del colaborador y en términos de acompañamiento y en términos de seguimiento hacemos algunas visitas aleatorias para saber si el trabajador está cumpliendo con su promesa de trabajar desde la casa y no estar en otro sitio pero pues esto es muy aleatorio.

Entrevistador: ¿Desde la implementación del teletrabajo en las organizaciones que cambios motivacionales ha percibido en los teletrabajadores?

Sujeto 11: Ehh cambios motivacionales, pues bueno digamos que el trabajador valora esto porque compensa un poco su vida laboral con su vida familiar ehh el hecho de que de que el trabajador tenga menos contacto físico con otros miembros de su equipo que de pronto puedan llegar a distraer la eficiencia con que ... digamos el performance el performance de la labor, pues esto hace que estén más concentrados y eso se convierte en un beneficio y eso redundando en calidad en el trabajo ehh pero pues con el paso del tiempo ehh digamos que esa ese beneficio que los trabajadores reciben en términos de teletrabajo pues ya ehh pues ya comienza a dejar de ser de ser poco valorado porque pues porque ya se convierte digamos en parte de la actividad normal y operativa que hacen los trabajadores si? Digamos que tiene un impacto muy grande una vez implementado, pero, pero pues con el tiempo digamos que se convierte en un rol normal que pues hace parte de su de su gestión diaria.

Entrevistador: ¿Usted apoya el teletrabajo? ¿Le gustaría que su personal pudiera trabajar bajo esta modalidad y por qué?

Sujeto 11: Digamos que el teletrabajo te permite ser un poco más flexible con tus labores, con tu equipo, generalmente no estamos exentos de que los trabajadores tengan situaciones por las cuales tengan que hacer el teletrabajo, ehh pues sí, si efectivamente pues me gusta que las personas ehh lo hagan, que tengan teletrabajo ehh y básicamente es por ehh digamos que el trabajador, el colaborador siempre lo percibe como algo positivo y pues lo capitaliza en temas como lo capitaliza en más descanso en poder hacer actividades familiares de forma paralela sin afectar el trabajo, entonces esto impacta directamente al trabajador y a su y a su ehh .. a su cómo a su forma de percibir ehh que pues que está haciendo de alguna forma retribuido a través

de algunas concesiones como es el teletrabajo su interés por la compañía su desempeño, se apropian más de la compañía pues porque sienten que la compañía lo acompaña, no solamente lo ve como un colaborador sino lo acompaña digamos en su en su dimensión también como persona y como miembro de una familia

Entrevistador: Bueno, muchísimas gracias por el aporte que ha dado a esta entrevista a esta investigación que estamos realizando, agradecemos muchísimo.

Apéndice G

INTERPRETACIONES EMPLEADORES

Entrevista Sujeto 9

Cargo: Coordinadora Gestión Humana

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Concepto de Teletrabajo	<i>Digamos que el teletrabajo se convirtió en una estrategia que nos ha permitido pues a atraer talentos con estas, digamos, bondades que ofrece y el beneficio de disminuir los desplazamientos, ehh, y también pues digamos controlar un poco más todos los temas de seguridad a los que se ven expuestos los trabajadores cuando se trasladan desde su casa al trabajo.</i>	La organización se encuentra a la vanguardia en temas de gestión humana ya que, a partir de la implementación del teletrabajo, se ha logrado una cultura de fidelización y retención del talento mediante la implementación de la estrategia de salario emocional en sus teletrabajadores, de igual manera se sensibiliza frente a las situaciones externas que puedan afectar a los empleados en cuanto su integridad física y emocional.
Optimización del Tiempo	<i>Ofrece y el beneficio de disminuir los desplazamientos.</i> <i>Ehh, en el transporte pues que digamos que también en Bogotá sabemos la dificultad de..., ehh, los desplazamientos y un poco la, lo que significa pues transportarse en estos medios masivos que es un poco complejo.</i>	La organización ve un gran desarrollo al implementar el teletrabajo ya que ha encontrado que sus equipos de teletrabajadores son proactivos y autogestionables, lo que contribuye a la optimización del tiempo ya que desde el sitio de donde realizan sus labores, ellos mismos hacen toda la gestión para poder dar solución a sus inconvenientes y que esto no se convierta en un obstáculo para el cumplimiento de sus metas y/o tareas asignadas.

Motivación

el teletrabajo se convirtió en una estrategia que nos ha permitido pues a atraer talentos con estas, digamos, bondades que ofrece y el beneficio de disminuir los desplazamientos, ehh, y también pues digamos controlar un poco más todos los temas de seguridad a los que se ven expuestos los trabajadores cuando se trasladan desde su casa al trabajo.

También ha sido un factor de retención para atraer talento, incluso vamos a las ferias laborales y digamos que esa es una de las cosas que promulgamos, que aquí digamos que tenemos implementado el teletrabajo y digamos que eso es un factor interesante que hoy en día la gente le da mucho valor.

... mm también digamos que contribuyera al cumplimiento de los objetivos y al buen desempeño en el cargo y pues también en aras de optimizar también un poco los espacios en la organización.

lo que se ha reflejado es que muchos están mucho más comprometidos con la organización, han cumplido incluso por encima, el 85% de los trabajadores cumple ehh aproximadamente como con 95%, ehh es decir es un desempeño excelente entonces eso nos ha beneficiado, en ese aspecto, tanto en calidad, oportunidad y el cumplimiento de los indicadores que estaban definidos.

Para la organización ha sido de gran importancia la implementación del teletrabajo ya que se ha convertido en una empresa en donde se puede seleccionar y atraer personal con mucho talento, toda vez que la demanda de personas que quieren trabajar allí se ha incrementado, dándoles la oportunidad de escoger los mejores, ya que en el mercado los ven como una empresa vanguardista; de igual manera es motivante para la organización saber que los riesgos de accidente que se pueden presentar al trasladarse desde sus casas a la oficina ha disminuido, lo cual ofrece tranquilidad a sus directivos.

Al ofrecer esta modalidad de trabajo, la organización ha evidenciado que el teletrabajador tiene gran sentido de responsabilidad lo cual se ha visto reflejado en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Para la organización es bastante motivante al encontrar que sus teletrabajadores están cumpliendo y sobrepasando las metas impartidas por ellos, observando que esta modalidad de trabajo hace que el colaborador se sienta más motivado y contribuya con el cumplimiento de los indicadores de la organización.

<p>Evaluación de desempeño</p>	<p><i>Ehh cada uno de los colaboradores ehh, está de acuerdo a los indicadores del cargo y esta, digamos esta medición la hace permanentemente el líder o el gerente y obviamente pues anualmente se está como monitoreando como es el estado de los teletrabajadores en general en cuanto a desempeño pues para mirar también si se requiere hacer mejoras o implementar capacitaciones al respecto sin embargo antes en el proceso de salida del teletrabajo se hace pues una capacitación formal en donde se trata de poner en conocimiento las habilidades que ellos requieren, ehh para poder desenvolverse digamos que en esta modalidad de teletrabajo.</i></p> <p><i>Bueno, digamos que... lo que hacemos es..., nosotros tenemos una plataforma en donde cada uno de los gerentes mide y evalúa tanto el desempeño como las competencias de los colaboradores en general, obviamente pues los teletrabajadores no son la excepción por que tratamos de que estén regulados igual que los demás colaboradores. Cada uno de los gerentes dentro del desarrollo de sus funciones ha implementado unas estrategias pues un poco para tener ehh, permanentemente contacto con ellos, pero pues digamos que eso ha sido más potestad de cada uno de los líderes, nosotros hacemos reuniones tanto con los colaboradores como con los líderes para digamos desarrollar habilidades o revisar o hacer ajustes en caso de que pues ehh, sea necesario, adicionalmente pues digamos que las retroalimentaciones que se hacen a los colaboradores, se hacen igual para un colaborador que esta habitualmente en la oficina y digamos que se hace dependiendo de situaciones que se presenten dentro de las actividades del cargo que si por ejemplo no cumple el indicador pues se le hace como una reunión donde se le socializa el tema, se firma un acta de compromiso como para realizar seguimiento permanente y pues la idea es que ya con el tiempo pues cumpla</i></p>	<p>La organización evalúa el desempeño y cumplimiento de los objetivos planteados desde el inicio de la implementación con el fin de realizar un seguimiento y control a los mismos para garantizar así la eficiencia y efectividad del proceso.</p> <p>Buscando la retroalimentación constante y el beneficio mutuo entre las partes.</p> <p>En este seguimiento periódico, se tienen en cuenta las falencias que se puedan llegar a presentar, realizando una retroalimentación en el proceso con el teletrabajador, buscando siempre la manera de ayudarlo a lograr los objetivos, sin embargo, cuando los mismos no se puedan cumplir el teletrabajador volverá a la modalidad laboral tradicional.</p>
---------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p><i>sus objetivos, cuando no cumple igual pues digamos se toman medidas en cuanto a que tenga menos días en la casa o incluso que se devuelva, si, digamos esto tratando de cumplir con lo que siempre se les ha dicho a ellos, que deben ser colaboradores mmm, con un desempeño excelente, pues también para ganar la confianza del líder y de esa forma fortalecer el teletrabajo en la organización.</i></p>	
Tecnología	<p><i>Bueno digamos que nosotros, ehh, decidimos organizar el teletrabajo de una forma muy, mmm, muy orientada como a generar beneficios en las dos partes y que digamos fuera fácil la administración de los recursos de tal forma pues digamos que nosotros no colocamos como empresa los activos en las casas de los colaboradores pues porque el control de los activos consideramos que iba a ser un poco complejo, entonces lo que hicimos fue establecer unos montos de auxilios que cubren como el arrendamiento de los espacios, servicios y equipos de trabajo. Nosotros colocamos a disposición el escritorio virtual en donde están configuradas todas las aplicaciones que cada cargo requiere para el desarrollo de sus funciones.</i></p>	<p>La organización garantiza al teletrabajador el desarrollo de sus funciones a través de la adecuación de espacios físicos y virtuales, mediante contextos adecuados en los cuales el teletrabajador pueda llevar a cabo el cumplimiento de sus labores dando efectividad a la gestión realizada, de igual manera la organización retribuye económicamente gastos asociados a la ejecución de la modalidad del teletrabajo</p>
Condiciones de implementación	<p><i>También vemos que la familia se ha vuelto un factor importante en el sentido de que ellos son aliados, digamos que de esta forma de trabajo en el sentido de que hay como unas reglas de juego desde la capacitación en donde ellos son partícipes y pues la idea es que cada uno de los colaboradores cumpla sus horarios de trabajo y las políticas organizacionales en ese sentido pues digamos que las familias porque hemos hecho algunas entrevistas en conjunto con el teletrabajador y con las familias ven como un factor ganador, ehh... esta modalidad y apoyan que la organización haya incursionado pues en estos temas de vanguardia que digamos ayudan a que el ambiente laboral se favorezca en la organización</i></p>	<p>La organización establece unos parámetros claros, involucrando al núcleo familiar desde el inicio de la implementación del teletrabajo, con el fin de concientizarlos en cuanto a la importancia, que es para la organización y el teletrabajador el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de manera satisfactoria, obteniendo así un gana-gana entre trabajador y organización, bajo esta implementación.</p>

<p>Beneficios para la organización</p>	<p><i>ehh, digamos que eso tiene un cambio cultural inmerso en el sentido de que hay estilos de liderazgo que se deben replantear, las personas, ehh, deben también como cambiar ese pensamiento de que están siempre en función de ser vigilados y ya hacer sus, cumplir el desarrollo de sus funciones de una forma mucho más autónoma y con una autogestión ehh, regulados pues también por el cumplimiento de unos indicadores y objetivos que se miden desde cada uno de los procesos.</i></p> <p><i>Digamos que año a año hemos un poco medido ehh el tema con base a los cumplimientos de objetivos, competencias y desempeño en general de los colaboradores y lo que se ha reflejado es que muchos están mucho más comprometidos con la organización, han cumplido incluso por encima, el 85% de los trabajadores cumple ehh aproximadamente como con 95%, ehh es decir es un desempeño excelente entonces eso nos ha beneficiado, en ese aspecto, tanto en calidad, oportunidad y el cumplimiento de los indicadores que estaban definidos desde la salida de cada uno de los teletrabajadores, porque este es uno de los requisitos, digamos que las personas tengan un buen desempeño antes de... eso hace parte como de los factores que se evalúan para que ellos puedan salir a teletrabajo.</i></p>	<p>Para la organización es clara la importancia de cambiar los paradigmas y empoderar a los líderes de cada proceso de incorporar nuevas metodologías de evaluación, gestión y trabajo que permitan dotar de autonomía y confianza a las personas que desempeñan labores organizacionales desde su domicilio, cambiando el esquema tradicional de mando, control y supervisión, adquiriendo autogestión y eficiencia en sus procesos.</p> <p>La implementación del teletrabajo genera un mayor compromiso y sentido de pertenencia por parte del trabajador hacia la organización, ya que el hecho de aplicar modelos novedosos de salario emocional tales como teletrabajo generan en los empleados fidelización obteniendo resultados como aumento de la productividad, motivación y líderes, a través del empoderamiento de cada proceso a cargo.</p>
<p>Selección del teletrabajador</p>	<p><i>Bueno, pues ehh, digamos que el trabajo aquí es un tema voluntario, pero también parte de la postulación del líder si el colaborador tiene como ehh esas actitudes, que le van a permitir desarrollar eh bien sus funciones a distancia, entonces partiendo de que pueda ser un colaborador que tenga, que cuenta con la confianza del líder que cumpla sus objetivos, que no requiera supervisión constante y que no necesite por ejemplo impresiones o equipos especiales, ehh para que digamos todo el resto de aplicativos pueda ser</i></p>	<p>La organización cuenta con parámetros establecidos para llevar a cabo el proceso de selección en los cuales se tiene en cuenta, habilidades y actitudes por parte del candidato, complementado con los resultados de su desempeño laboral y aprobación por parte del jefe inmediato, de igual manera es claro que este proceso es voluntario.</p>

	<p><i>configurado a través del escritorio virtual, eso es como los requisitos, obviamente pues que cumpla con las condiciones ergonómicas y de espacio que se requiere para poder instalar una oficina o un estudio de trabajo en su casa, donde digamos va a desarrollar permanentemente las funciones bajo los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo.</i></p>	<p>Igualmente se evalúan las funciones específicas del cargo para verificar la viabilidad de esta implementación.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Entrevista Sujeto 10**Cargo: Jefe de División Operación Comercial Zona 4**

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Concepto de Teletrabajo	<i>“El teletrabajo es una herramienta que permite ehh mejorar productividad y mejorar calidad de vida de las personas”.</i>	Para la Organización esta modalidad de trabajo brinda beneficios tanto personales como organizacionales, dando satisfacción personal a los trabajadores, en cuanto a su bienestar integral, lo cual se verá reflejado en el cumplimiento de metas de la Empresa, beneficiando así a la organización.
Optimización del tiempo	<i>Pues en la Empresa se hizo sobre todo ehh se especificó hacia una facilidad o hacia una comunidad o hacia una calidad de vida hacia el usuario del teletrabajo, o sea hacia el empleado que necesitara estar en la casa por necesidad de sus hijos o por tener una persona enferma y que pudiera estar uno o dos días de la semana trabajando desde su hogar.</i>	Para la organización, la implementación del teletrabajo les ha permitido optimizar los tiempos de ejecución de las tareas asignadas al colaborador, lo cual se ha visto reflejado en el cumplimiento de las metas que se le han establecido.
Motivación	<i>“Ehh, tener la posibilidad de implementar esta nueva forma de trabajo que se está implementando a nivel mundial con todas las facilidades que nos dan las nuevas ehh... los nuevos ehh... la nueva tecnología...”</i> <i>“Ehh en la parte del bienestar se notaba mucho, la persona en este caso la persona que acaba de tener su hijo, su hijo era recién nacido ehh, pues ehh, era muy gratificante la actitud de ella, hacia el tema, le gustó mucho ehh, la productividad también se vio, se mejoró con esta facilidad del teletrabajo.”</i> <i>“sí me pareció una buena actividad, es aprovechar la tecnología, es dar calidad de vida a las personas, sin embargo, tiene que ser restringido a ciertos temas porque igual definitivamente el contacto personal si se hace necesario para un trabajo en equipo.”</i>	Para la Empresa es motivante saber que se ha incursionado en el mundo de las tecnologías de la información, siendo ésta una herramienta que se está aplicando a nivel mundial, analizando que, por ser una empresa del sector público, poco se interesan por estar a la vanguardia y por ser competitivas, sobre todo al tratarse de la Empresa de Acueducto, que tiene el monopolio de la venta del servicio de agua en la capital del país. Para la Empresa es motivante ver el resultado que se obtuvo del teletrabajador con respecto al cumplimiento de las metas y adicionalmente reflejan satisfacción al

		<p>poder ofrecer esta modalidad de trabajo a un colaborador que se encontraba en etapa de gestación.</p> <p>Sin embargo, se hace una salvedad respecto a esta implementación y es que para la organización es fundamental el trabajo en equipo y por esto es importante que el teletrabajo sólo se otorgue algunos días de la semana.</p>
Evaluación de desempeño	<p><i>“...Cada día que estaba en teletrabajo se verificaba la gestión que realizaba, la persona tenía que enviar al día siguiente hábil el resultado de su trabajo de ese día, que era medible y ese se enviaba a la oficina de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional para que también comprobaran que la persona estaba cumpliendo sus labores.”</i></p>	<p>La organización ha implementado controles de la gestión que realiza el teletrabajador día a día con el fin de verificar que en realidad se esté cumplimiento por las tareas asignadas, pues por ser una entidad pública debe velar porque el teletrabajo se cumpla a cabalidad.</p>
Tecnología	<p><i>“Tener la posibilidad de implementar esta nueva forma de trabajo que se está implementando a nivel mundial con todas las facilidades que nos dan las nuevas ehh... los nuevos ehh... la nueva tecnología”.</i></p>	<p>Para la organización es de gran importancia poder dar aplicación a esta modalidad de trabajo ya que esto indica que se está a la vanguardia de las Empresas innovadoras y se está avanzando de acuerdo al desarrollo tecnológico que se vienen dando de manera global.</p>

<p>Condiciones de implementación</p>	<p><i>“... como esta es un Empresa pública está basada en el ordenamiento de la... del ministerio de las TIC para implementar el teletrabajo en Colombia como como un nuevo proceso de Gestión Laboral”.</i></p> <p><i>“... la Empresa se hizo sobre todo ehh se especificó hacia una facilidad o hacia una comunidad o hacia una calidad de vida hacia el usuario del teletrabajo, o sea hacia el empleado que necesitara estar en la casa por necesidad de sus hijos o por tener una persona enferma y que pudiera estar uno o dos días de la semana trabajando desde su hogar.”</i></p>	<p>La Organización parte del hecho de ser una Empresa Pública y por ello debe dar estricto cumplimiento a la regulación impartida por el MINTIC.</p> <p>Sin embargo, sin salirse del enfoque normativo, la organización ha implementado el teletrabajo para aquellos trabajadores que demuestren la necesidad de laborar bajo esta modalidad, según sus condiciones personales.</p>
<p>Beneficios para la organización</p>	<p><i>“... como esta es un Empresa pública está basada en el ordenamiento de la... del ministerio de las TIC para implementar el teletrabajo en Colombia como como un nuevo proceso de Gestión Laboral”.</i></p> <p><i>En primer lugar, se hizo basados en la calidad de vida, o sea, que hubiera una un gana-gana con el funcionario y que pudiera aprovechar las bondades del teletrabajo y el otro proceso era que fuera fácilmente mediante las actividades que iba hacer durante el tiempo que estuviera haciendo el teletrabajo.</i></p> <p><i>Aquí en la división tuvimos la experiencia hace aproximadamente 3 años y del teletrabajo... y digamos que, si hay un aumento en productividad, en los casos pues específicos donde el trabajador no necesite contacto directo con el jefe o con sus compañeros y sobre todo en calidad de vida porque se hizo en una personaba que acaba de tener un hijo.</i></p>	<p>La Organización, a pesar de ser una Empresa Pública regulada por una ley especial como es la de servicios públicos domiciliarios, está dispuesta a generar nuevos cambios, buscando el beneficio tanto para sus trabajadores como el beneficio mutuo, rompiendo el esquema de Empresa tradicional e incursionar como Empresa emergente.</p> <p>La Organización ha implementado la modalidad del teletrabajo teniendo en cuenta que ésta forma de trabajo trae beneficios a las partes involucradas, ya que el trabajador tendrá mejor calidad de vida y la Empresa una mayor producción en el trabajo que ejecutará el trabajador</p> <p>Así mismo la Organización replica que esta modalidad trae grandes beneficios al trabajador, ya que podrá saciar necesidades de tipo personal y familiar,</p>

		mejorándoles su calidad de vida, al mismo tiempo que le permite cumplir con el trabajo asignado por la Empresa.
Selección del teletrabajador	<p><i>Positivas sobre todo el nivel de... mejorar el nivel de vida de la persona, del funcionario. Negativa, pues que todavía no, no abarca la totalidad de las funciones o trabajos requeridos en la Empresa, esta es una Empresa operativa en cierto modo y ahí si afectaría mucho no contar con la persona o no tener una interrelación constante con la persona.</i></p> <p><i>Que sean unos días específicos de la semana o del mes, si me pareció una buena actividad, es aprovechar la tecnología, es dar calidad de vida a las personas, sin embargo, tiene que ser restringido a ciertos temas porque igual definitivamente el contacto personal si se hace necesario para un trabajo en equipo</i></p>	<p>La Organización reconoce que la implementación del teletrabajo permite a los trabajadores aumentar el nivel de trabajo que vienen desarrollando, no obstante, es enfática al indicar que se debe tener en cuenta que el trabajo que desarrolle el trabajador no afecte el trabajo de los demás y con ello el cumplimiento de metas de la Empresa.</p> <p>Para la Empresa sería de gran importancia poder brindar este beneficio a muchos más trabajadores, sin embargo, debido a que la empresa es operativa, se requiere que el personal esté presente de manera constante dentro de la Empresa, siendo este un impedimento para permitir realizar teletrabajo; es decir que la Empresa examina en primer lugar que la ausencia del funcionario no afecte el trabajo de los demás, toda vez que la Empresa se caracteriza por el trabajo en equipo.</p>

Entrevista Sujeto 11

Cargo: Gerente Comercial Postventa IFX Network's

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Concepto de Teletrabajo	<p><i>“el teletrabajo para la organización es, pues es una forma de, es una forma pues de trabajo, una modalidad de trabajo en la cual el trabajador puede desempeñar su rol desde un sitio diferente a su oficina, a su puesto de trabajo”.</i></p> <p><i>“... el teletrabajo te permite ser un poco más flexible con tus labores, con tu equipo, generalmente no estamos exentos de que los trabajadores tengan situaciones por las cuales tengan que hacer el teletrabajo”</i></p>	<p>Para la Organización, el teletrabajo es un beneficio del cual pueden gozar los funcionarios, al poder realizar sus labores empresariales desde su hogar, modalidad que trae consigo mismo mejoramiento en la calidad de vida del teletrabajador, al poder contar con esta flexibilidad y poder atender necesidades de su entorno familiar y personal.</p>
Optimización del tiempo	<p><i>“...digamos que un colaborador ehh contento, satisfecho hace que su rol que finalmente va dirigido hacia los clientes, pues se ejecute con el... con mayor calidad y pues que su trabajo sea mucho más eficiente en términos de qué, de que pues va a tener una ... va a evitarse tiempos de desplazamiento entonces esto va a redundar en calidad en el servicio, en calidad en lo que se entrega hacia los clientes...”</i></p>	<p>La implementación del teletrabajo en la organización se ha visto reflejado en el mejoramiento del servicio ofrecido ya que los colaboradores aprovechan al máximo el tiempo que están laborando desde casa para entregar un mejor servicio a los clientes de la organización.</p>
Motivación	<p><i>“.. Esto pueda redundar en que la experiencia de los clientes hacia los cuales están dirigidos los servicios pues tenga una mejor percepción porque el trabajador porque el trabajar esta Esta ..ehh esta digamos que está teniendo una mayor comodidad, desde su... desde un sitio diferente al trabajo que puede ser pues su casa y pues en términos de beneficio, ehh también un beneficio económico en reducción de costos de la compañía, pues evidentemente eh pues un colaborador pues dejar la de consumir pues los servicios básicos de la compañía... ehh y pues esto trae un una disminución de costos.”</i></p> <p><i>“... evidentemente el clima laboral, pues mejora ehh de una manera a acelerada ehh, el hecho de que el trabajador el</i></p>	<p>La implementación del teletrabajo en la organización se ha visto reflejada en la fidelidad de los clientes, ya que el colaborador tiene mayor tiempo para atender a los clientes y esto es satisfactorio tanto para sus clientes como para la organización.</p> <p>Igualmente es motivante para la compañía al ver que el costo en servicios públicos ha presentado una reducción, por lo tanto, este dinero se convierte en</p>

	<p><i>colaborador ehh tenga oportunidad para tener un mejor descanso, para de pronto poder hacer algunas labores familiares en paralelo al trabajo, pues esto mejora evidentemente el clima laboral; ehh pues, en cuanto a la eficiencia, encontramos que pues no va tanto a toda la eficiencia sino a la calidad del trabajo; el trabajador esta ehh en un ambiente de menos presión ehh yyy pues está más contenta, está más a gusto entonces la calidad de su trabajo es mucho mayor en función de este comportamiento...”</i></p> <p><i>“... esto impacta directamente al trabajador y a su y a su ehh. a su cómo a su forma de percibir ehh que pues que está haciendo de alguna forma retribuido a través de algunas concesiones como es el teletrabajo su interés por la compañía su desempeño, se apropian más de la compañía pues porque sienten que la compañía lo acompaña, no solamente lo ve como un colaborador sino lo acompaña digamos en su en su dimensión también como persona y como miembro de una familia.”</i></p>	<p>un recurso que puede ser invertido en otros factores.</p> <p>Para la organización es de gran importancia que sus colaboradores trabajen motivados ya que esta satisfacción se refleja en productividad y eficiencia en las tareas asignadas.</p> <p>Al otorgar este beneficio, han tenido personas más comprometidas, con mayor sentido de pertenencia en la organización, lo cual trae beneficios para la organización que impactan directamente el cumplimiento de los indicadores.</p>
<p>Evaluación de desempeño</p>	<p><i>“... se definieron ehh capeis, indicadores ehh precisos, en los cuales el trabajador puede definir el alcance de las labores que pueda hacer desde un sitio diferente a la Empresa.</i></p> <p><i>“... básicamente lo que definimos fue indicadores, digamos que los indicadores son los mismos estando haciendo teletrabajo que haciendo en su rol normal, esas personas están orientadas al logro, básicamente es como medimos, que pues estén cumpliendo su resultado de manera semanal o mensual dependiendo el rol.”</i></p> <p><i>“.. digamos que no medimos al trabajador por los días del teletrabajo porque pues lo medimos de una manera más general conectado al logro, entonces de esa forma podemos ver cómo está el desempeño del colaborador y en términos de acompañamiento y en términos de seguimiento hacemos algunas visitas</i></p>	<p>Para la compañía es importante mantener el control sobre las metas asignadas a los teletrabajadores y para ellos tienen esquemas de medición que les permite evaluar el trabajo realizado por el colaborador y establecer de ésta manera si se está cumplimiento con los objetivos asignados; por ello la importante de realizar una selección adecuada de las personas que pueden trabajar bajo ésta modalidad ya que se requiere que sean personas autogestionables en el manejo de su tiempo y labores asignadas.</p>

	<i>aleatorias para saber si el trabajador está cumpliendo con su promesa de trabajar desde la casa y no estar en otro sitio, pero pues esto es muy aleatorio</i>	Para la compañía es más relevante que el colaborador cumpla con unas metas que se le han asignado a cumplir con una jornada y es por esto por lo que su medición la realizan de manera semanal o mensual.
Tecnología	<i>“... en algunas ocasiones, parte del rol del trabajador es tener contacto con algunas de áreas de la compañía ehh áreas que son operativas, quepues que gestionan varios requerimientos y muchas veces pues el contacto a través de las herramientas de tecnologías de la información, pues no es tan eficiente en términos de que hay personal que culturalmente requieren que estén digámoslo así encima de ellos para que te gestionen una solicitud, una oportunidad, entonces cuando es vía alguno de los medios de comunicación pues esas personas no atienden el llamado y ahí es un poco más complicado o cuando se requiere acceder a un tipo de documentación que no la tengas que no sea un repositorio digital sino que este en un archivo pues no tiene la información en la mano para poder ejecutar la labor de la manera oportuna, entonces hay que esperar de pronto al siguiente día o a los siguientes dos días volver a la oficina para poder ejecutar esta labor, entonces eso no nos ayuda muchas veces con el desempeño del funcionario.”</i>	La compañía garantiza todas las herramientas tecnológicas necesarias para que el trabajador pueda ejecutar sus funciones bajo la modalidad del teletrabajo desde su casa, sin embargo, se refleja al interior de la organización la falta de solidaridad y sentido de pertenencia de los demás miembros de la compañía al no existir apoyo respecto de información que el teletrabajador pueda necesitar para el cumplimiento de sus metas.
Condiciones de implementación	<i>“... específicamente pues ehh digamos que se definieron ehh capeis, indicadores ehh precisos, en los cuales el trabajador puede definir el alcance de las labores que pueda hacer desde un sitio diferente a la Empresa. Ehh pues también se hicieron pruebas piloto para para ver las implicaciones que tenían ehh trabajar desde la casa, entonces bajo este escenario se puede evaluar y contemplar cuáles eran todas las las oportunidades y riesgos que tenían de desempeñar ese tipo de labores desde un sitio diferente al de la oficina”.</i>	Para la compañía es de gran importancia incursionar en el desarrollo de las tecnologías y por ello implementaron el teletrabajo en la organización; en principio se realizaron todas las pruebas necesarias para identificar los riesgos que la modalidad podía implicar a la organización y posteriormente se implementaron los indicadores para garantizar

		<p>el cumplimiento de metas y objetivos de la compañía.</p>
<p>Beneficios para la organización</p>	<p><i>“... pues implicó desarrollar planes en los cuales ehh se tenían que definir los recursos ehh digamos definir el alcance para el trabajador en términos de qué y cómo se iba a manejar el espacio del teletrabajo pues desde el sitio donde se definía con el trabajador y ehh pues digamos que ehh implicó un cambio de cultura dentro de la organización...”</i></p> <p><i>“Cambios motivacionales, pues bueno digamos que el trabajador valora esto porque compensa un poco su vida laboral con su vida familiar ehh el hecho de que de que el trabajador tenga menos contacto físico con otros miembros de su equipo que de pronto puedan llegar a distraer la eficiencia con que ... digamos el performance el performance de la labor, pues esto hace que estén más concentrados y eso se convierte en un beneficio y eso redundando en calidad en el trabajo ehh pero pues con el paso del tiempo ehh digamos que esa ese beneficio que los trabajadores reciben en términos de teletrabajo pues ya ehh pues ya comienza a dejar de ser de ser poco valorado porque pues porque ya se convierte digamos en parte de la actividad normal y operativa que hacen los trabajadores si? Digamos que tiene un impacto muy grande una vez implementado, pero, pero pues con el tiempo digamos que se convierte en un rol normal que pues hace parte de su de su gestión diaria”.</i></p> <p><i>“...básicamente dos objetivos, uno es el tema el clima laboral y dos ehh pues ehh todo lo que tiene que ver con ahorro en temas de costos para la compañía”</i></p>	<p>Para la compañía es importante mantenerse como una empresa emergente innovando de acuerdo con los avances de la tecnología, una organización dispuesta a los cambios que traigan beneficios tanto para sus trabajadores como para la misma compañía y por ello dispone de los recursos que sean necesarios.</p> <p>Se evidencia la importancia que la compañía da a sus trabajadores ya que busca mantenerlos motivados, por eso se implementó la modalidad del teletrabajo siendo claro que para todo ser humano el trabajo y su familia son lo más importante, por lo tanto, al complementar estos dos factores va a tener personas más motivadas para realizar sus funciones y cumplir sus objetivos.</p> <p>Existe un paradigma para la compañía y es al fijar el teletrabajo como una modalidad constante y permanente, el trabajador ya no lo verá como el beneficio motivacional sino como un estado normal de ejecutar sus funciones y la motivación</p>

Beneficio pues ehh un trabajador, digamos que un colaborador ehh contento, satisfecho hace que su rol que finalmente va dirigido hacia los clientes, pues se ejecute con el... con mayor calidad y pues que su trabajo sea mucho más eficiente en términos de qué, de que pues va a tener una ... va a evitarse tiempos de desplazamiento entonces esto va a redundar en calidad en el servicio, en calidad en lo que se entrega hacia los clientes ehh ... puede que de pronto a nivel de productividad pues estemos manejando en los mismos estándares, los mismos capeis... ”

“... el clima laboral, pues mejora ehh de una manera a acelerada ehh, el hecho de que el trabajador el colaborador ehh tenga oportunidad para tener un mejor descanso, para de pronto poder hacer algunas labores familiares en paralelo al trabajo, pues esto mejora evidentemente el clima laboral; ehh pues, en cuanto a la eficiencia, encontramos que pues no va tanto a toda la eficiencia sino a la calidad del trabajo; el trabajador esta ehh en un ambiente de menos presión ehh yuyo pues está más contenta, está más a gusto entonces la calidad de su trabajo es mucho mayor en función de este comportamiento...”

“... el teletrabajo te permite ser un poco más flexible con tus labores, con tu equipo, generalmente no estamos exentos de que los trabajadores tengan situaciones por las cuales tengan que hacer el teletrabajo, ehh pues siii, si efectivamente pues me gusta que las personas ehh lo hagan, que tengan teletrabajo ehh y básicamente es por ehh digamos que el trabajador, el colaborador siempre lo percibe como algo positivo y pues lo capitaliza en temas como lo capitaliza en más descanso en poder hacer actividades familiares de forma paralela sin afectar el trabajo...”

por este concepto tenderá a desaparecer.

Para la organización, el implementar esta modalidad les ha traído beneficios a las dos partes, toda vez que le permite a los trabajadores satisfacer las necesidades de su núcleo familiar al tiempo que puede realizar las labores asignadas por su empleador, sin descuidar ninguno de los dos factores.

Y para la compañía esta modalidad también les representa beneficios, toda vez que, al tener trabajadores felices, motivados, hace que su desempeño y rendimiento sea mayor porque su sentido de pertenencia con la organización aumenta al sentir que la compañía para que laboran no los ve solamente como máquinas de trabajo, sino que se preocupa por su bien personal.

<p>Selección del teletrabajador</p>	<p><i>“Básicamente lo que la compañía busca es tener personas que en la medida sean ehh que se gestionen solas, que tengan un grado de responsabilidad alto, que estén orientadas al logro, al resultado ehh queee en alguna ... en algún contexto tengan ehh ... a ver cómo decirlo... como una dificultad o que tengan ehh que tengan que destinar en muchas ocasiones ehh tiempo de su horario laboral para para cosas familiares, como de pronto ehh no sé, no tener quien, no se quien le cuide a su mamá o le cuide a sus hijos, entonces pues digamos que estar más cerca a esos aspectos que son cotidianos en un equipo de trabajo.”</i></p>	<p>La compañía busca que los colaboradores que trabajen bajo esta modalidad sean personas responsables que tengan autocontrol, gestión y que estén orientadas al logro, entregando así resultados óptimos de las metas establecidas por la organización. Igualmente, la compañía busca ofrecer mejor calidad de vida a sus colaboradores y por eso enfoca éste beneficios al personal que demuestre la necesidad de poder trabajar desde la comodidad de su hogar.</p>
--------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Apéndice F

CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

Sujeto 1

Cargo: Analista de negocio

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es realizada por Diana Carolina Blanco Rodríguez, de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente 10 minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacérselo saber al entrevistador o de no responder.

Agradecemos su participación, para esta investigación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Diana Carolina Blanco R., y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

<u>Hector Julio Oribe</u>		<u>12-feb-2018</u>
Nombre del Participante	Firma del Participante	Fecha

Sujeto 2

Cargo: Planificador de soluciones de software

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es realizada por Diana Carolina Blandi Rodríguez, de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente 10 minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacérselo saber al entrevistador o de no responder.

Agradecemos su participación, para esta investigación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Diana Carolina Blandi, y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Ricardo Suarez G [Firma] 13/02/2018
Nombre del Participante Firma del Participante Fecha

Sujeto 3

Cargo: Profesional de presupuestos

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es realizada por Edi Liliana Hernández Gómez, de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacérselo saber al entrevistador o de no responder.

Agradecemos su participación, para esta investigación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Liliana Hernández y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Marcelo Gordillo Marcela Gordillo 15-03-2018
Nombre del Participante Firma del Participante Fecha

Sujeto 4

Cargo: Secretario Ejecutivo

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es realizada por Edi Liliana Hernández Gómez, de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacérselo saber al entrevistador o de no responder.

Agradecemos su participación, para esta investigación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Liliana Hernández, y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Nilma Moreno Nilma Moreno 26-03-2018
Nombre del Participante Firma del Participante Fecha

Sujeto 5

Cargo: Director comercial

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es realizada por Linda Peppin Anteliz, de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente 12 minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacérselo saber al entrevistador o de no responder.

Agradecemos su participación, para esta investigación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Linda Peppin, y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Jorge David Guerrero Andoza

Nombre del Participante

[Firma]

Firma del Participante

3/03/14

Fecha

Sujeto 6

Cargo: Ejecutivo de cuenta

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es realizada por Linda Perpiñán Anteliz, de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacérselo saber al entrevistador o de no responder.

Agradecemos su participación, para esta investigación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Linda Perpiñán y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Linda Perpiñán Perpiñán 20-02-18

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Sujeto 7

Cargo: Tecnólogo Administrativo

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN SUJETO 7

Buenos días mi nombre es Judy angélica Cerquera soy estudiante de la Universidad Piloto de Colombia, me encuentro realizando una especialización en Gestión Humana de las Organizaciones y en la actualidad estoy realizando una investigación con el fin de conocer las percepciones desde el punto de vista del teletrabajador, tanto en empresas públicas como privadas después de la implementación del trabajo bajo ésta modalidad.

Es por esta razón que esta entrevista será completamente confidencial y será utilizada únicamente para fines académicos, por lo tanto no la comprometerá ni a usted ni a la Empresa en la que labora.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Judy Angélica Cerquera y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

ICE ANGELA HERNANDEZ MORALES ANGELA H. 25 DE MAYO 2018

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Sujeto 8

Cargo: Ejecutivo comercial

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN SUJETO 8

Buenas tardes mi nombre es Judy Angélica Cerquera soy estudiante de la Universidad Piloto de Colombia, me encuentro realizando una especialización en Gestión Humana de las Organizaciones y en la actualidad me encuentro realizando una investigación con el fin de conocer las percepciones desde el punto de vista del teletrabajador, después de la implementación de la modalidad del teletrabajo, en empresas públicas y privadas.

Es por esta razón que esta entrevista será completamente confidencial y será utilizada únicamente para fines académicos, por lo tanto no te comprometeré a Ti ni a la Empresa en la que laboras.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Judy Angélica Cerquera y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Germán Reyes

Nombre del Participante

Germán Reyes

Firma del Participante

19.02.2018

Fecha

Sujeto 9

Cargo: Coordinadora de gestión humana

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es realizada por Diana Carolina Blanco Rodríguez, de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el empleador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacérselo saber al entrevistador o de no responder.

Agradecemos su participación, para esta investigación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Diana Carolina Blanco, y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

MARCELA MENDOZA  ABRIL 25 / 2018

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Sujeto 10

Cargo: Jefe de división operación

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN

SUJETO 10

Buenas tarde, la presente investigación es realizada por Judy Angélica Cerquera, estudiante de la Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas tanto públicas como privadas, conociendo la opinión que tiene el empleador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente 10 minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacerlo saber al investigador o de no responder.

Agradecemos su participación, para la investigación

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Judy Angélica Cerquera y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

GONZALO TOMAR RODRIGUEZ



02.05.2018

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Sujeto 11

Cargo: Gerente comercial

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN SUJETO 11

Buenas noches, la presente investigación es realizada por Judy Angélica Cerquera, estudiante de la Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia, la cual tiene como objetivo conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas tanto públicas como privadas, conociendo la opinión que tiene el empleador después de la implementación del modelo.

Por lo cual, si usted accede a participar en esta investigación, responderá una serie de preguntas, las cuales tomarán aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Dicha entrevista será grabada con el fin de poder transcribir las opiniones allí expresadas.

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria y confidencial, ya que no se usará para ningún fin diferente al académico.

Si durante la entrevista le parece incómoda alguna pregunta, se encuentra en todo el derecho de hacerlo saber al investigador o de no responder.

Agradecemos su participación, para la investigación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Judy Angélica Cerquera y he sido informado (a) del objetivo de conocer las percepciones de la implementación del teletrabajo en la ciudad de Bogotá en empresas públicas y privadas, conociendo la opinión que tiene el teletrabajador después de la implementación del modelo.

Sonia Cistanchó  21/02/2018

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha