

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

Presentado por:

HOLLMAN DUVAN LOPEZ RODRIGUEZ

TRABAJO

**NUEVAS PRÁCTICAS EN EL TRABAJO-
PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR**

BOGOTA, 10 DE NOVIEMBRE DE 2016

TELETRABAJO: UNA ALTERNATIVA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y EL RECURSO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se observa como el desarrollo desmedido y vertiginoso del mercado, que responde a la imposición competitiva que trae consigo la globalización, ha afectado significativamente el funcionamiento de las empresas. En este sentido, la interconexión de mercados y la facilidad de movilidad de recursos presionan aún más la competencia dentro de los mercados locales que participan de dicho contexto global. Bajo estas condiciones el recurso humano de la organización juega un papel clave al momento de formular estrategias para diferenciar competitivamente a las empresas, sin embargo, las condiciones del mercado y de la competencia generan mayores retos en el manejo del personal, debido a que la carga laboral y las jornadas laborales afectan directamente al empleado, generando diferentes tipos de enfermedades laborales, todo esto desencadena un clima laboral insano que afecta la productividad de las empresas.

Sumado a lo anterior, debe anotarse que en la historia han existido diferentes maneras de operar laboralmente, sin embargo siguen primando aquellas modalidades que requieren la presencia física del empleado. En este sentido, los directores de las empresas enfrentan un desafío para gerenciar adecuadamente el recurso humano de la organización. Lo anterior considerando que los resultados de operación dependen directamente de las tareas realizadas por los empleados, siendo así, ahora la gestión de la organización para lograr sus objetivos debe estar sustentada en una plataforma estratégica que incluya componentes diferenciales en la gerencia del talento humano, lo anterior se articula adecuadamente con las nuevas tendencias del management.

En este punto, es oportuno presentar lo expuesto por Rosanas (2008) quien indica que la teoría del management es una fusión integral con “la satisfacción de las necesidades humanas de diversos tipos, y no sólo las económicas, y con las maneras de hacer que las personas colaboren en el proceso para satisfacer estas necesidades”; sí, según lo anterior el primer componente dentro de la estrategia competitiva debe ser el capital humano, un capital humano motivado orienta sus expectativas con las de la empresa y coordina sus acciones al cumplimiento de las metas organizacionales (Cabrales, 2009)

Ahora bien, gestionar el talento humano debe buscar nuevas modalidades que traigan beneficios a las dos partes: empleador-empleado. En este sentido el desarrollo de las diferentes innovaciones tecnológicas, presenta una oportunidad para encontrar alternativas satisfactorias, de modo que al empleado se le permita desarrollar integralmente sus capacidades humanas y funcione en pro de la organización. En sí, gerenciar el recurso humano implica que el trabajador sienta que se encuentra realizado en todos los aspectos, para esto debe tener un balance entre la vida laboral y la vida personal, de acuerdo a esto la propuesta de que existan jornadas laborales más cortas o que se pueda desarrollar el trabajo desde casa son algunas de las alternativas que permitirían encontrar ese punto medio.

Todo esto, es coherente con los nuevos modelos de clima/cultura organizacional, basado en un management de Modelo de Felicidad Laboral, se trata de una técnica experimental adoptada por algunos países, que buscan obtener resultados positivos en el clima laboral y así conseguir trabajadores satisfechos que son más productivos y valiosos para las empresas; todo esto teniendo en cuenta las necesidades particulares de cada organización y así establecer distintos factores aplicables del modelo y obtener los mejores resultados posibles que beneficien a la empresa y a sus empleados.

Dado todo lo anteriormente expuesto, el presente escrito tiene por fin realizar un análisis de las nuevas formas de desarrollo laboral, especialmente el teletrabajo,

y la manera en que esto influye en el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y la productividad de las empresas, de modo que sea un escrito demostrativo para aplicarlo al caso colombiano. Por esto, se abordaran los siguientes tópicos: 1- hechos históricos del trabajo en Colombia; 2-trabajo presencial, ventajas y desventajas; 3-nuevos modelos de trabajo, generalidades; 4- teletrabajo en Colombia; 5- normatividad para el teletrabajo en Colombia; 6- resistencia al cambio, ¿son aplicables los modelos en Colombia?; y 7-finalmente el escrito presentará sus respectivas conclusiones.

1. Hechos históricos del trabajo en Colombia

El presente aparte, busca exponer de manera general algunos hechos importantes en la historia laboral colombiana, debe considerarse este contexto para revisar los antecedentes a las nuevas formas laborales que, como se mencionó en la introducción, buscan la satisfacción personal de los trabajadores como motor productivo de las organizaciones.

En las diferentes transformaciones del mercado laboral, en 1934 se realiza una de las más importantes, que ha trascendido hasta tiempos recientes. Pardo (s.f.) expone que en la década de los 30 se genera una revolución en el ámbito laboral, ahora el Estado colombiano busca brindar unas condiciones favorables a sus asalariados, en este entonces, el uso del tiempo libre no estaba demarcado, este era un elemento que no se había definido por ningún tipo de acuerdo, ley o decreto, razón por la que la productividad estaba por encima de todo.

El Decreto 1 de 1934 se formula para reglamentar la jornada laboral en el país, la cual se establece en 8 horas diarias, continuando con lo expuesto por Pardo (s.f.) este es un avance en la percepción de los trabajadores, de sus derechos y de la oportunidad para tener una vida más allá de las empresas. En el mismo año se promulga el Decreto 895, en el cual se ratifican las 8 horas diarias y las 48 horas semanales. De igual manera reglamento que algunas actividades podrían realizarse

máximo 12 horas: labores agrícolas, trabajos domésticos y aquellos intermitentes y discontinuos.

En 1944, se expide el Decreto 2350 que flexibiliza la jornada laboral siempre y cuando se remunere las horas suplementarias y el trabajo nocturno. Adicionalmente se expide la Ley 6 de 1945 que declara como única jornada 8 horas al día y cuarenta y ocho horas a la semana, y se modifica el tiempo de otras actividades:

labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve horas diarias o de cincuenta y cuatro a la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder las doce horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio de trabajo. (Prada, s.f.)

Hasta el momento, se observan las iniciativas por humanizar a los trabajadores, el primer paso fue reconocer el ocio y el tiempo libre como elementos fundamentales del asalariado. En este sentido, se priorizan las necesidades del ser humano al esparcimiento o a dedicar este tiempo a sus actividades personales. Así mismo, se valora el tiempo adicional trabajado, y la jornada laboral que biológicamente puede cumplir un ser humano. Monk (1998) agrega al respecto que

la biología humana está específicamente orientada a la vigilia durante el día y al sueño durante la noche. Por consiguiente, todo horario que obligue al trabajador a estar despierto hasta muy entrada la noche o durante toda ella debido a la compresión de la jornada semanal, a la obligación de hacer horas extraordinarias o a un sistema de turnos trastornará su reloj biológico (Monk y Folkard 1992, citados en Monk, 1998)

En razón de lo expuesto por Monk, es posible encontrar un primer argumento para buscar soluciones alternativas a la jornada laboral extensa, los turnos rotativos o de más de 12 horas que alteran el reloj biológico del ser humano.

Ahora bien, continuando con la línea de tiempo, Montuschi (1999) agrega que existen otras transformaciones importantes en el mercado laboral, diferentes de la jornada de trabajo, estas modificaciones tienen sus inicios en la finalización de la segunda guerra mundial. En ese momento existe un predominio de la sociedad industrial y los niveles de empleo eran cercanos al pleno empleo. Sin embargo, en los años setenta se incorpora una forma de contratación denominada “outsourcing” o tercerización, en la que los trabajadores eran contratados por cooperativas que ofrecían salarios más bajos, el trabajador era contratado por la cooperativa para prestar sus servicios en la industria, esta modalidad se reconoce en la década de los ochenta como la “desindustrialización del empleo”.

Así mismo, en los ochenta ocurren otros eventos que juegan un papel clave, entre estos se encuentra la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral (Montuschi, 1999). Aunque más allá de esto, esta década es reconocida por las diferentes innovaciones que promueven un cambio técnico, modificando el empleo en todos los sectores económicos; las nuevas tecnologías modificaron los patrones del empleo. Hasta el momento, la difusión de la microelectrónica y el proceso de desindustrialización del trabajo, crean el riesgo de que la economía crezca sin generar puestos de trabajo.

En la década siguiente, en los noventa, se genera en el país, la nueva tendencia de la preocupación por los derechos humanos. González y Morales (2010) reconocen la implementación de los derechos humanos, como parte importante en la transición de la historia laboral colombiana, cabe destacar que la implementación de los derechos en el mundo laboral juegan parte esencial en la realización personal de los trabajadores.

El establecimiento de la Constitución Política del 91 trae consigo una serie de derechos sociales, debe recordarse que Colombia pasa de ser un Estado de Derecho a un Estado Social de Derecho, lo que significa, según González y Morales

(2010), que ahora se reconocen los derechos sociales y son objeto de acogida de la normatividad internacional, que permite garantizar el cumplimiento de los mismos. Esto significa, que los trabajadores también son acogidos por estos derechos sociales, en si el trabajo se consagra como un derecho constitucional, al igual que se deben respetar la huelga y el sindicato. La Carta Magna también provee las herramientas para defender estos derechos, debe recordarse que incluye la “tutela, los derechos constitucionales, las acciones populares, de grupo, de cumplimiento y de inconstitucionalidad” (González y Morales, 2010).

En favor de los cambios que promueve la Constitución, se encuentra que las modificaciones provocadas en los ochenta por la inclusión de las nuevas tecnologías, ahora reestructuran la organización laboral, con la desaparición paulatina de las divisiones de trabajo y de las rígidas categorías jerárquicas Montuschi (1999). Se temía que no se crearan puestos de trabajo, sin embargo lo que en realidad sucedió es que se modifica la demanda laboral, ahora son necesarias personas con capacidades más adaptativas y receptivas para el manejo de las nuevas tecnologías.

Adicionalmente a las nuevas tecnologías, Montuschi (1999) identifica los principales retos que afronto el mercado laboral por la introducción de la tecnología:

- 1- globalización tecnológica de la información: esto modifico la estructura del ocio y del trabajo, ahora es fácil acceder a la información por las diferentes interconexiones, como la internet, los viajes y las telecomunicaciones, afectando el tamaño y localización de las empresas;
- 2- globalización financiera: inversiones de corto plazo en el mercado de capitales que amenaza los puestos de trabajo, por el riesgo y la incertidumbre;
- 3- la globalización del comercio: la interconexión de los mercados puede destruir puestos de trabajo de mano de obra no calificada en el corto plazo, sin embargo puede crear nuevos puestos para mano de obra calificada en el mediano y corto plazo;
- 4- globalización de las corporaciones: ahora las organizaciones pueden superar las barreras de sus estados nacionales y ejercer influencia en otros territorios, creando puestos de trabajo en esos territorios.

Es posible identificar, que la globalización ha vencido las barreras físicas del territorio y el espacio, y las barreras intangibles del tiempo, siendo así, el avance apresurado de las tecnologías de la comunicación y la comunicación permiten la modificación del panorama laboral de la sociedad industrial, posicionando la información, el conocimiento y el aprendizaje como los nuevos elementos claves del mundo del trabajo y la producción. Ahora, inicia una nueva época, la de la sociedad de la información, en este nuevo panorama las relaciones empleador-empleado son modificadas y reevaluadas en aras de hacer las empresas y sus modelos de operación dinámicos y ajustables a los cambios de las nuevas tecnologías.

Es importante aclarar que en la actualidad la sociedad de la información ha tenido un gran avance, es tal el punto que la Comisión Europea identifica sus partes de la siguiente manera: las industrias de Tecnologías de la Información y de la Comunicación (ITIC) que son las que se ocupan de la producción de los siguientes bienes y servicios: a) computadoras y software; b) servicios relacionados con la computación; c) equipos y servicios de telecomunicaciones; d) microcomponentes electrónicos; e) equipos de oficinas (Montuschi, 1999).

Es tal el avance de las nuevas tecnologías, que en la actualidad diferentes procesos pueden ser realizados por medio del internet, en sí, existen diferentes actividades que ya no requieren la presencia física de las personas para cumplir efectivamente una actividad. Existen sistemas de pago en línea para recibos, compras por internet, solicitud de documentos y citas, entre muchas otras.

Siendo así, ahora existe una gran ventaja laboral en esta nueva sociedad, ahora son competitivas aquellas empresas flexibles, que se basan en procesos y funciones para los trabajadores, más que de estructuras jerárquicas rígidas e inoperantes. En este mismo sentido, ahora las empresas deberán ser descentralizadas, con un grado de innovación alto y con una política de talento humano acertada a las condiciones del entorno. Más que la repetición de

actividades diarias, los trabajadores de las empresas deben estar orientados a la creación y desarrollo de conocimientos, con una variada estructura de habilidades. En sí, Montuschi (1999) argumenta que el recurso humano es ahora un papel clave, así como es importante que ahora las empresas consideren modificar los viejos esquemas de relaciones laborales basadas en puestos y funciones estrictamente delimitados. Siendo así, “la nueva organización del trabajo requerirá de un nuevo sistema de relaciones laborales desarrollado sobre la base de la cooperación y del interés común, lo cual implica una profundización de las tendencias que, a lo largo de la última década, ya se han venido observando en esta materia” (Montuschi, 1999).

En razón de lo anterior es que las teorías del management son importantes, y se encuentran otras razones para sostener el teletrabajo o la flexibilización laboral. La descentralización de funciones que no requieran la presencia física de los empleados permite mejores niveles de producción y de motivación, el trabajador puede dedicar mayor tiempo a sus necesidades personales, lo que lo hará tener un mayor ritmo de producción, en tanto las empresas ahorran en instalaciones locativas y puestos de trabajo y consiguen mejores niveles de productividad. Esta es una de las maneras de seguir las teorías del management de atender el recurso humano, así los objetivos de la organización se convierten en objetivos personales de los empleados, y la motivación a la productividad será mucho mayor.

2. Trabajo presencial, ventajas y desventajas

En este punto, es evidente la necesidad de que las empresas gestionen su recurso humano como un componente diferenciador en el mundo globalizado. Sin embargo, las empresas prefieren hacer la gestión del talento humano en horarios

laborales continuos o extendidos. Para presentar las alternativas a las modalidades laborales presenciales, es necesario exponer previamente las ventajas y desventajas del trabajo presencial.

El horario pactado en la jornada laboral, puede variar de un trabajo a otro, existen trabajos presenciales que utilizan el denominado horario de oficina: de 8am a 12m y de 2pm a 6pm; jornadas legales de trabajo en Colombia de 8 horas, sin embargo existen otros trabajos que manejan turnos rotativos, donde las 8 horas se laboran continuamente, e incluso se trabajan horas de más; en este punto no se está tomando en consideración el tiempo que utiliza una persona para desplazarse del trabajo a su casa y viceversa, esto en razón de que en ciudades como Bogotá este tiempo puede alcanzar las dos horas, lo cual ampliaría la jornada de la persona a 10 horas. Si bien es cierto, las empresas pueden pensar que el trabajo presencial favorece el tener control sobre las actividades realizadas por sus empleados, empero, desestiman que estas jornadas pueden tener resultados en la producción por debajo de lo esperado.

De antemano debe considerarse que el tiempo empleado por una persona para trabajar es el costo de oportunidad de compartir con su familia, amigos o de utilizar el tiempo en actividades de ocio y descanso, factores clave para la motivación personal y para la motivación al trabajo. Ahora bien, el horario laboral pactado como mínimo en Colombia es excesivo, implica perder toda una jornada del día para trabajar. Debe aclararse que se habla de “perder” considerando que el ser humano es más productivo en ciertos momentos, por ejemplo cuando ingresa a laborar rinde más en sus actividades que al final del día, cuando se encuentra cansado. Al respecto Monk (1998) citando a Kogi (1991), indica que la tendencia a la programación laboral del trabajo corresponde a los tiempos de la sociedad industrial, ahora los horarios tradicionales deben pertenecer al pasado, de la misma manera Kogi indica como horarios tradicionales las jornadas “de 9 a 5” o “de 8 a 4”, de lunes a viernes, por lo que el famoso horario de oficina colombiano corresponde con este tipo de horarios extendidos.

Igualmente, Kogi citado por Monk (1998) señala que deben existir nuevos sistemas de trabajo, debido al elevado número de horas extraordinarias que se les exigen. En este punto, se agrega el planteamiento de Monk (1998) quien presenta las diferentes afecciones sobre el trabajador para cumplir con las jornadas laborales extensas. En términos generales, estos turnos generan fatiga y estrés.

Las principales afecciones sobre los trabajadores se dan en el contexto psicológico, biológico y social; por una parte, Knauth (1998) indica que las afecciones psicológicas están relacionadas con enfermedades laborales, como el estrés, tensión, ansiedad y depresión; en tanto Monk (1998) añade en el aspecto biológico trastorno del sueño, déficit de atención, problemas gastrointestinales y enfermedades cardiovasculares; por último, Monk (1998) indica las afecciones sociales las cuales van desde el sentimiento de aislamiento y distanciamiento de familiares y amigos, incluso son mucho más graves las consecuencias familiares, donde se puede poner en peligro el rol familiar como padre y pareja, afectando el matrimonio y la relación con los hijos (Colligan y Rosa, 1990, citado por Monk, 1998).

Así mismo, Knauth (1998) indica como desventaja de las jornadas largas y rotativas, la falta de productividad en el trabajo, y es lógico, considerando que las afecciones sobre el trabajador en el ámbito psicológico, biológico y social desmotivarán su manera de trabajar, así como afectaran sus capacidades físico-mentales para rendir lo suficiente. Estas afecciones son incluso más graves en aquellos trabajadores que atienden turnos nocturnos.

Hasta este punto, es evidente el impacto de las jornadas laborales largas sobre los empleados, al igual que el impacto negativo sobre la productividad de las empresas, en este punto debe anotarse que el sostenimiento de personal presencial en las empresas implica mayores costos administrativos: mayor cobro de servicios públicos y mayores insumos de operación, como elementos de aseo y cafetería,

papelería, entre otros; todo esto podría reducirse con otras formas alternativas de trabajo.

3. Nuevos modelos de trabajo, generalidades.

En este instante se han apreciado dos aspectos claves: la evolución de las modalidades laborales y los requerimientos del mercado para el trabajo, así como las desventajas de las extensas jornadas laborales y la falta de flexibilización en el horario laboral.

Aquí debe añadirse lo expuesto por Stokols (1998), él realiza una serie de recomendaciones para mejorar el entorno de los trabajadores, así como evalúa el diseño del entorno de trabajo en su interrelación con las políticas de organización y gestión de las instalaciones, para potenciar la salud en el trabajo, una de sus recomendaciones es la siguiente:

7. la implantación de programas de jornada flexible, trabajo a distancia, puestos de trabajo compartidos y vehículos compartidos para mejorar la eficacia de los trabajadores tanto a domicilio como en la sede de la empresa (Michelson 1985; Ornstein 1990; Parkes 1989; Stokols y Novaco 1981; citados por Stokols, 1998)

Stokols identifica como elementos clave para la salud de los trabajadores el horario flexible y el teletrabajo (trabajo a distancia), medidas que articuladas con una buena estrategia organizacional pueden tener resultados positivos para las empresas y los trabajadores.

En este mismo sentido, el debate sobre los horarios laborales ha tomado gran impulso en tiempos recientes. Sin embargo, para que la flexibilidad sea productiva debe considerarse lo planteado por Kogi citado por Monk (1998) quien señala que el empresario se beneficia de la flexibilidad laboral en la medida que puede ser competitivo en el mundo globalizado, ajustándose a la demanda del mercado al

ampliar la jornada laboral. En este contexto, el trabajador solo se beneficia si él puede influir en el sistema de horario flexible, de modo que este contenga elementos en virtud de los cuales el trabajador pueda tomar decisiones con respecto a su jornada concreta, ya que muchas veces la flexibilidad puede significar un trastorno de su reloj biológico y de su vida doméstica, siendo así las dos partes se encuentran beneficiadas.

Hasta este punto se ha planteado el primer modelo laboral alternativo, la flexibilidad laboral, Vélez (2012) agrega lo siguiente, citando a Marcela Rocha (gerente de advisory services de Ernst & Young Colombia):

'Los beneficios de aplicar un sistema de tiempo flexible no solamente pueden reflejarse en el logro de objetivos organizacionales, sino también en el aumento de motivación en los empleados, mejoramiento del clima organizacional e inclusive mejoramiento de la productividad en términos de eficiencia'.

En este punto se debe recordar que la finalidad de las nuevas empresas es aumentar agilidad mediante la creación de una organización eficiente, concentrada y flexible (Robbins, S. y Judge, 2013). Así mismo, horarios flexibles permiten reducir el estrés, Robbins y Juge (2013) indican que el estrés puede aumentar las ausencias por enfermedad, disminuye la creatividad y la concentración en el trabajo, por tanto es importante que las empresas inviertan en su fuerza laboral de modo que se genere un plan de choque para disminuir los efectos negativos de las enfermedades laborales. Una manera de invertir en el personal, está en mejorar su clima organizacional, lo cual puede conseguirse con horarios flexibles o modalidades a distancia de trabajo como expuso anteriormente Stokols.

La BBC mundo (2015) agrega otro modelo laboral, el de la reducción de la jornada, en su artículo se presentan los resultados de un estudio controlado, donde se estudiaron sujetos que trabajaron solo seis horas al día. Los resultados fueron favorables, los trabajadores se sienten realizados y tienen más tiempo para sus

tareas personales, así mismo las empresas han reducido costos. En el estudio de la BBC mundo también se incluye la propuesta de Carlos Slim, quien indica que la jornada laboral semanal debería reducirse a solo tres días de trabajo, Slim considera esto como una oportunidad para tener mejor calidad de vida y para ser más productivos.

En este punto, se han observado los beneficios que tiene sobre las empresas y trabajadores modelos laborales alternativos, en tanto estos corresponden a las nuevas teorías del management enfocadas a los modelos de la felicidad, que permiten trabajadores realizados encaminados a los objetivos empresariales (Cabral, 2009). Sin embargo, puede existir un modelo que presente muchos otros beneficios, como lo es el teletrabajo, expuesto también en la propuesta de Stokols.

El teletrabajo es una de las nuevas formas de empleo, las características generales de esta modalidad están en que la prestación de un servicio se realiza sin la necesidad de la presencia física del trabajador en el puesto de trabajo y en la importancia de las Tecnologías de la Información y Comunicación para prestar el servicio, esta modalidad se ampliara en la próxima sección.

4. Teletrabajo en Colombia

En Colombia, de acuerdo con el Ministerio del Trabajo citado por Diezgranados (s.f.) existen aproximadamente 31.533 teletrabajadores, concentrados principalmente en Bogotá con un número cercano a los 23.485, Cali con 3012 y Medellín con 2.850. Ahora bien, ¿en qué consiste el teletrabajo?

De acuerdo con la Ley 1221 de 2008, cuyo objeto es promover y regular el Teletrabajo: por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. El teletrabajo es

“una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Congreso de Colombia, 2008).

De acuerdo con lo anterior, el teletrabajo no es una profesión, por cuanto requiere personas profesionales con responsabilidad para desarrollar sus deberes, así mismo, el teletrabajo no es servicio a domicilio, pues requiere de un lugar fijo (bien sea en la casa o en un lugar específico) para desarrollar las funciones.

El Gobierno Nacional de Colombia (2012) plantea como principales beneficios del teletrabajo los siguientes: aumenta la productividad de las empresas y reduce los costos fijos, mejora la calidad de vida de los trabajadores y motiva el trabajo en equipo, promueve la inclusión social, aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades, reduce los índices de contaminación e impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías.

Es claro que los trabajadores son los principales beneficiados con la implementación del teletrabajo, desde el mejoramiento de la salud hasta ahorro de tiempo y dinero. Ahora los asalariados tendrán más tiempo para sus actividades personales y familiares, mejoraran su estado de ánimo y sus relaciones sociales, así como sus condiciones de salud.

Ahora es necesario ampliar un poco más los beneficios para las empresas, considerando que son ellas finalmente las que deciden como gerenciar su talento humano y como establecer los horarios laborales. Cisco (2011) citado por el Gobierno Nacional de Colombia (2012) presenta las siguientes cifras, como beneficios para las organizaciones:

- 23% de aumento en la productividad
- 18% de reducción de los costos en la planta física
- 63% de reducción de ausentismo

- 25% de reducción de retiro voluntario de empleados
- 72% de preferencia de un empleo con trabajo móvil sobre otro.

Entre otros beneficios del teletrabajo para las empresas se encuentra mayor productividad, mejores ingresos y mayor crecimiento económico, se amplía la frontera de posibilidades para contratar, ya el lugar de trabajo no es un limitante para contratar personal calificado en otras ciudades, es posible realizar un seguimiento en tiempo real de las actividades programadas además de descentralizar los procesos al tiempo que se encuentran interconectados. Aporta a la disminución de la huella de carbono.

Téllez (2007) presenta algunas desventajas del modelo del teletrabajo, sin embargo al revisarlas minuciosamente, puede afirmarse que no configuran desventajas del modelo laboral. A continuación se presentan las desventajas expuestas por Téllez y las alternativas de solución o razones para refutar:

Desventajas para el trabajador:

- Aislamiento: por el contrario, el trabajador ahora tendrá disponibilidad de tiempo para compartir con su familia y amigos.
- Falta de diferenciación entre el ámbito del hogar y el profesional: este es un ámbito netamente personal, y depende de la creatividad y responsabilidad del trabajador, ante esto la empresa debe recomendar al trabajador delimitar sus espacios para evitar cargar su hogar con las tareas del trabajo.
- Pérdida de algunas garantías laborales: el teletrabajador seguirá recibiendo sus pagos de ley, además de un apoyo adicional por el uso de sus equipos y por el consumo de luz.

Desventajas para la empresa:

- Disminuye el control sobre el operario: esto solo depende de las herramientas tecnológicas que tenga a la mano el empleador, considerando que ahora existe la evaluación por resultados.
- Las tareas deben coordinarse mejor: al igual que el punto anterior, las reglas de juego pueden establecerse claramente por medio de las tecnologías de la información y comunicación que permiten trabajar en tiempo real en dos ubicaciones diferentes espacialmente.
- Mayor necesidad de motivar al empleado: los empleados encuentran la motivación en la satisfacción personal, ahora tienen acceso a mayor tiempo para alcanzar sus metas personales y familiares.
- Competencia desleal del trabajador: para evitar este tipo de fallos, el empleador debe hacer uso de cláusulas que sancionen estas conductas.
- Posible uso de medios tecnológicos de la empresa para fines propios del operario: en términos generales, los teletrabajadores hacen uso de sus propios equipos.

5. Normatividad para el teletrabajo en Colombia

Diezgranados (s.f.) presenta un marco legal completo del teletrabajo en el país, se presenta a continuación:

- Constitución Política de 1991:
 - o Artículo 53: expone los principios fundamentales en materia laboral, los cuales se pueden extender al teletrabajo;
 - o Artículo 54: en la nueva era de la sociedad de la información es importante que el Estado y los empleadores brinden garantías para otorgar formación y habilitación profesional y técnica para el personal que lo requiera, lo cual es pertinente para los teletrabajadores.
- Código Sustantivo del Trabajo: En todo aplicable al Teletrabajo con excepción del régimen de jornada.

- Ley 1221 de 2008: Cuyo objeto es promover y regular el Teletrabajo: por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1341 de 2009: "Por la cual se definen Principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones"
 - o Artículo 6: Definición de las TIC, característica y requisito esencial para el desarrollo del Teletrabajo.
- Ley 1429 de 2010: "Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo"
 - o Artículo 3, Literal C: Establece la obligación del Gobierno de diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del Teletrabajo (Diezgranados, s.f.).
- Decreto 884 de 2012: Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones sobre el Teletrabajo.
- Ley 1562 de 2012: Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece algunas disposiciones aplicables al Teletrabajo

6. Resistencia al cambio, ¿son aplicables los modelos en Colombia?

Es evidente que el cambio de sistemas y modelos tradicionales siempre ira acompañado de miedo e incertidumbre que pueden generar resistencia en el proceso. Implementar el teletrabajo en las empresas colombianas es todo un

desafío, considerando que las tecnologías de la información y la comunicación no son ampliamente utilizadas por todos los ciudadanos; además de esto, la cultura tradicional es de evitar arriesgarse y asegurar ganancias. Debe anotarse que en el país, el marco normativo en lo que se refiere a teletrabajo se encuentra en estado avanzado (ver 5. Normatividad para el teletrabajo en Colombia), además esta modalidad ya se usa en diferentes empresas colombianas.

Para que el modelo de teletrabajo sea aplicable en las empresas colombianas, deben asegurarse ciertas condiciones para que esto sea posible, el Gobierno Nacional de Colombia (2012) identifica los siguientes retos:

- Gestión del cambio organizacional, sensibilización y compromiso, esta es una de las tareas más arduas, en una cultura donde tradicionalmente los horarios laborales han sido fijos y el trabajo se limita a estos espacios.
- Definición de la infraestructura y plataformas tecnológicas que soportarán el teletrabajo: este es uno de los factores que es más difícil superar, implica una alta inversión que retornara en el mediano plazo, además de personal completamente capacitado para manejar estos sistemas.
- Atención a la legislación vigente en materia jurídica, de riesgos laborales y de relaciones con los sindicatos: las formas de trabajo flexible a distancia deben tener un marco regulatorio especial en el tema de riesgos laborales y relaciones sindicales, por ende deben superarse antes de iniciar a implementar el modelo.

7. Conclusiones

Las nuevas tendencias marcadas por la globalización y el avance de las tecnologías de la información y comunicación han colocado un desafío a las empresas en materia del recurso humano. En este sentido, gerenciar

adecuadamente el componente humano puede convertirse en una ventaja competitiva, en términos de productividad y cultura organizacional.

La transición histórica de los modelos laborales permite evidenciar que el gobierno centra sus esfuerzos en atribuir a los asalariados el derecho al disfrute y al goce, en este sentido se establece un horario laboral en un entorno donde las jornadas eran extensas y pesadas, esto aconteció durante el modelo industrial. En este mismo periodo los modelos laborales eran estrictos y contemplaban estructuras jerárquicas poco flexibles. Con la llegada de la globalización y el avance de las tecnologías de la información y la comunicación se ve la necesidad de reformar el modelo laboral, a uno más flexible que permita el actuar de la empresa en un entorno desconocido y cambiante.

De acuerdo con lo anterior, se revisa el modelo laboral con horarios fijos y jornadas laborales extensas, encontrando que no son una ventaja en el actual entorno. Estos modelos generan afecciones negativas en las personas y en las empresas, por una parte afecta social, psicológica y biológicamente a los empleados, siendo causante de enfermedades laborales como el estrés, la ansiedad y la depresión, además de problemas en la salud y de conducta social, razones suficientes para que el trabajador no sea lo suficientemente productivo en su trabajo. Por otra parte y en razón de lo anterior, las empresas se afectan, ya que sus niveles de productividad en jornadas largas y tediosas no corresponden a las estimaciones realizadas por la gerencia de la empresa, además de esto, las empresas pueden beneficiarse con modalidades de jornadas laborales flexibles, es posible conseguir la misma productividad de 8 horas en 6 horas laborales; sumado a esto las empresas pueden ahorrar en costos administrativos.

En el marco de los modelos alternativos laborales, se encuentra el teletrabajo, este es el resultado de combinar el trabajo a distancia y los horarios flexibles. A través de este modelo, se motivan los trabajadores, quienes alinean sus expectativas y objetivos en el mismo sentido de su empresa, de modo que ser

productivo para la empresa reportara beneficios para el trabajador. Además de esto, este modelo permite un clima laboral sano, en la medida que el trabajo a distancia permite mejorar las afecciones reportadas por el modelo laboral presencial fijo. El modelo laboral de teletrabajo trae beneficios para las empresas y los trabajadores, y a su vez genera un impacto positivo en la movilidad y medio ambiente.

En Colombia existe todo un marco normativo que permite desarrollar el teletrabajo, sin embargo para que el modelo sea ampliamente aceptado deben superarse diferentes factores, entre ellos la cultura organizacional y ciudadana, las limitaciones tecnológicas y el marco jurídico en lo referente a la relación sindical y de riesgos laborales.

Bibliografía y Referencias

BBC mundo (2 noviembre, 2015). Trabajar sólo 6 horas al día: ¿es este el secreto de la felicidad y la productividad? *BBC Mundo (en línea)*. Recuperado de www.bbc.com/mundo/noticias/2015/11/151102_reducir_jornadas_laborales_s_eis_horas_suecia_slim_jm

Cabrales Salazar, O. (2009) La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada: Investigación y Reflexión*, 17(1), p. 155-178.

Congreso de Colombia (julio 16, 2008). Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de <http://secretariageneralalcaldiamayor.gov.co/sites/default/files/anexo-3-ley-1221-de-2008.pdf>

Diazgranados, L. A. (s.f.). El teletrabajo. Recuperado de www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf

Gobierno Nacional de Colombia (2012). Libro blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia. Recuperado de www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

González Serrano, A. y Morales Vargas, E. M. (2010). El trabajo a través de la historia- 1810-1991. *Prolegómenos-Derechos y valores*, 13(25), p. 75-93

Knauth, P. (1998). Capítulo 43-Horas de trabajo. En Stellman, J. (1998). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, tomo 2, p. 43.1-43.16.

Recuperado de
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/43.pdf

Monk, T. H. (1998). La jornada de trabajo. En Stellman, J. (1998). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. y Levi, L. Capítulo 34- Factores psicosociales y de organización, tomo 2, p. 34.20. Recuperado de
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf

Montuschi, L. (1999). Perspectivas del empleo en los nuevos mercados laborales, Buenos Aires: Academia Nacional de Ciencias Económicas.

Pardo, R. (s.f.). Jornada de ocho horas. Bogotá: Ministerio del trabajo. Recuperado de www.mintrabajo.gov.co/blog-mintrabajo/jornadas-de-ocho-horas

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Cultura Organizacional*. En Robbins, S. & Judge, T. (15), Comportamiento Organizacional (p. 511-542). México: Pearson.

Rosanas, J. M. (2008). El nacimiento de una disciplina. Pero, ¿qué es el Management? *Revista de Antiguos Alumnos IESE*, p. 18-22. Recuperado de <http://www.iese.edu/research/pdfs/art-1796.pdf>

Stokols, D. (1998) El diseño del entorno. En Stellman, J. (1998). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. y Levi, L. Capítulo 34- Factores psicosociales y de organización, tomo 2, p. 34.21-34.22. Recuperado de
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf

Téllez, J. (2007). Teletrabajo. En Panorama Internacional de Derecho Social, Primera ed. Ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 768 páginas

Vélez, R. (19 de junio, 2012). Horarios flexibles en el trabajo motivan a los empleados y aumentan la productividad. *La Republica (en línea)*. Recuperado de www.larepublica.co/alta-gerencia/horarios-flexibles-en-el-trabajo-motivan-los-empleados-y-aumentan-la-productividad