

RIESGOS QUE AFECTAN LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES CON EL TELETRABAJO

RISKS THAT AFFECT THE PRODUCTIVITY AND QUALITY OF LIFE OF WORKERS WITH TELEWORKING

Olga Isabel Rodríguez Rodríguez
Administradora de Salud Ocupacional - Coordinadora del SGI
Universidad Militar Nueva Granada
Bogotá, Colombia
U6700969@unimilitar.edu.co

Artículo de Investigación

DIRECTOR

Ph.D. Ximena Lucía Pedraza Nájjar

Doctora en Administración – Universidad de Celaya (México)
Magíster en Calidad y Gestión Integral – Universidad Santo Tomás e Icontec
Especialista en gestión de la producción, la calidad y la tecnología - Universidad Politécnica de Madrid (España)
Especialista en gerencia de procesos, calidad e innovación – Universidad EAN (Bogotá D.C.)
Microbióloga Industrial – Pontificia Universidad Javeriana
Auditor de certificación: sistemas de gestión y de producto

Gestora Especialización en Gerencia de la Calidad - Universidad Militar Nueva Granada
ximena.pedraza@unimilitar.edu.co; gerencia.calidad@unimilitar.edu.co



**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA CALIDAD
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE INGENIERÍA
NOVIEMBRE DE 2019**

RIESGOS QUE AFECTAN LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES CON EL TELETRABAJO

RISKS THAT AFFECT THE PRODUCTIVITY AND QUALITY OF LIFE OF WORKERS WITH TELEWORKING

Olga Isabel Rodriguez Rodriguez
Administradora de Salud Ocupacional - Coordinadora del SGI
Universidad Militar Nueva Granada
Bogotá, Colombia
U6700969@unimilitar.edu.co

RESUMEN

El teletrabajo es una nueva modalidad laboral que no se escapa de tener complicaciones; ya que es una actividad que exige que el empleado que ejerza esta actividad se enfrente a la libertad, la disciplina y la autonomía. El teletrabajador tiene múltiples opciones para ejecutar sus tareas satisfactoriamente; pero esta disciplina acarrea diversos riesgos que deben ser superados para cumplir con los objetivos planificados por la organización. A partir de un análisis bibliográfico de diferentes autores, este trabajo busca identificar los riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores que ejercen el teletrabajo. Del estudio se logró identificar que los riesgos más importantes son los que afectan los factores sociales, económicos y culturales tanto de la organización como del empleado; perturbando directamente a la familia, la salud, los vínculos sociales, el sentido de pertenencia, la pérdida de la información, el cumplimiento de los objetivos estratégicos propuestos, el resultado en la evaluación de desempeño y muchos otros factores que directa o indirectamente afectan la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador. El estudio concluye que el teletrabajo beneficia a las empresas, siempre y cuando este bien implementado y cuente con un sistema de control de riesgos eficiente; obteniendo como resultado el aumento en la productividad traduciéndose en rentabilidad y el equilibrio en la vida laboral y personal de los empleados.

Palabras clave: riesgos, productividad, calidad de vida, teletrabajo, innovación, inclusión, TIC (Tecnologías de la información y las comunicaciones)

ABSTRACT

Teleworking is a new work modality that does not escape from having complications; since it is an activity that requires the employee who exercises this activity to face freedom, discipline and autonomy. The teleworker has multiple options to perform his tasks satisfactorily; but this discipline carries several risks that must be overcome to meet the objectives planned by the organization. Based on a bibliographic analysis of different authors, this work seeks to identify the risks that affect the productivity and quality of life of workers who work in teleworking. The study was able to identify that the most important risks are those that affect the social, economic

RIESGOS DEL TELETRABAJO

and cultural factors of both the organization and the employee; directly disrupting family, health, social ties, sense of belonging, loss of information, compliance with the proposed strategic objectives, the result of the performance evaluation, and many other factors that directly or indirectly affect the company productivity and the worker`s quality of life. The study concludes that teleworking benefits companies as long as it is well implemented, and has an efficient risk control system; resulting in increased productivity resulting in profitability and balance in the work and personal life of employees.

Keywords: risks, productivity, quality of life, teleworking, innovation, inclusion. TIC (Information technology and communications).

INTRODUCCIÓN

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como, “Una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC), para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador, en un sitio específico de trabajo” (Colombia, 2008).

Según un estudio adelantado por la consultora Mercer Marsh, en 2012, cerca de 23.000 personas trabajaron bajo esta modalidad en el país, cifra que para ese año creció más de cuatro veces alcanzando los 100.000 trabajadores. La meta que tiene el gobierno nacional por medio del MinTic es que en 2018 sean 120.000 los colombianos que estén montados en el bus del teletrabajo (Redacción Economía, 2017).

El teletrabajo es una modalidad laboral que se convierte en el “sinónimo” de la palabra “innovación”; es un avance tecnológico, en donde para su ejecución se hace necesario conocer y estar familiarizado con las nuevas tecnologías de comunicación, que son el soporte vital para tener contacto con el empleador sin necesidad de trasladarse a la empresa. Es un trabajo donde se

RIESGOS DEL TELETRABAJO

obtienen varios beneficios indirectos como; una mejor relación familiar, mayor libertad y autonomía en el manejo de su tiempo (Betty Martínez-Cárdenas, 2017).

El mundo actual busca nuevas tendencias que transformen la monotonía laboral, el aumento en la productividad y la mejora en la calidad de vida de los trabajadores. Por esta razón, es que esta forma laboral permite darle paso a la inclusión de nuevos trabajadores de diferentes tipos poblacionales y hasta a personas con diferentes tipos de capacidades especiales, que hoy en día, no tienen la oportunidad de obtener un trabajo en una empresa o trasladarse a esta. Pero para que el teletrabajo funcione las empresas deben pensar en la productividad que el trabajador abonará a la organización, por tal razón, debe asegurarse que la persona crea en la innovación, adopte nuevas tecnologías y utilice los recursos eficientemente.

Ahora bien, si se habla de calidad de vida en el trabajo, esta se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Velazco, 2018). La calidad de vida está ligada a la vida familiar y por ende el trabajo debe estar en total complicidad con la persona para tener la satisfacción completa que se busca en un entorno familiar.

La calidad de vida y la productividad siempre van a estar ligadas, ya que son los ejes principales del teletrabajo, esto debido a que el ahorro de tiempo en el desplazamiento genera mayor disponibilidad por parte de los trabajadores hacia la organización y mejora la calidad de vida , desencadenando un incremento en la productividad (Guzmán, 2018).

RIESGOS DEL TELETRABAJO

Sin embargo, existen dos argumentos en contra del teletrabajo: la reducción del desempeño y la aminoración de la innovación; esta modalidad de teletrabajo suele propiciar que el trabajador se desconcentre de sus funciones y descuide su desempeño, ya que lo desubica de su lugar y ambiente de trabajo (Guzmán, 2018). Como consecuencia a estos argumentos, las personas que realizan esta modalidad de trabajo deben demostrar que el desempeño de su labor, no depende de la flexibilización del horario, sino de su nivel de organización y responsabilidad.

Con el mundo tan cambiante se debe tener la mente abierta a los cambios que se están presentando en todos los campos gracias a las nuevas tecnologías y la innovación, que a la larga se crean con el fin de mejorar la calidad de vida y el mejor desempeño de las organizaciones para que ambas sean eficientes y productivas.

Varios autores como; (J J. Chaverra Mojica, 2015), (Martinez, 2015), (María Alejandra Gómez Vélez, 2015) y (Medina, 2018) entre otros, coinciden en que existe una relación estrecha entre la productividad y la calidad de vida de los colaboradores, desde el punto de partida donde el teletrabajo brinda diferentes beneficios como: la mejora en la productividad y la disminución de costos, mejor calidad de vida para los colaboradores, se promueve el trabajo en equipo, la inclusión social, se mejora la movilidad en las ciudades y se reduce la contaminación y algo muy importante es que promueve y obliga al uso de las nuevas tecnologías (MinTic, Libro Blanco, 2019).

Existen estudios como por ejemplo el de (Jackeline Jiménez, 2018), que aborda el tema de la pobreza con la productividad y capital humano donde concluye que los medios para aumentar la productividad laboral y en general el capital humano son variados, quizás según el rol que juegue; las mejoras en el sistema educativo, la capacitación y la formación determinarán

RIESGOS DEL TELETRABAJO

la reducción de la pobreza; y en este caso, el teletrabajo se convierte en la mejor opción para cumplir con este objetivo.

La revista *Forbes* en un artículo publicado por (Soraya, 2017) analiza ventajas competitivas del teletrabajo como: la posibilidad de retener buenos empleados al ofrecer facilidades para cumplir con las obligaciones laborales; (Soraya, 2017) sostiene que esta flexibilidad es la solución para igualar periodos de gran actividad con otros de menor carga de trabajo. Ella concluye; que el teletrabajo aumenta la satisfacción de los trabajadores, porque están más motivados y se hacen conscientes de los beneficios de conciliar la vida familiar y laboral.

Pero también existen desventajas según (Soraya, 2017); y es que la empresa no implemente correctamente esta nueva modalidad impactando negativamente con el plan de trabajo de la empresa y sus procesos, la necesidad de capacitación, el alto costo en la inversión tecnológica etc; también, es que no a todos los empleados les gusta este método laboral, no saben organizar su tiempo y no pueden evadir las distracciones del hogar (televisión, teléfono, visitas de familiares etc). La flexibilización laboral es definida como una estrategia de las empresas con miras a aumentar su competitividad en el mercado (María Alejandra Gómez Vélez, 2015). Esta flexibilidad propicia para que las personas se vuelvan autónomas, logre tomar sus propias decisiones, exploren y exploten su creatividad.

En este contexto, se debe abordar y analizar los riesgos que implica someterse a la realización del teletrabajo, ya que esta es una actividad que actualmente está comenzando a ocupar un lugar estratégico en las organizaciones, como nueva modalidad laboral, que busca mejorar la calidad de vida del trabajador y la productividad en las empresas; pero que a las vez implica enfrentar diversas situaciones que se abordaran desde el punto de vista de diferentes

RIESGOS DEL TELETRABAJO

autores, con el fin de validar o consolidar si el teletrabajo es beneficioso o no para las organizaciones y los trabajadores.

Por lo tanto, la exploración bibliográfica de diferentes autores; es el principal objetivo de esta investigación; con el fin de encontrar las perspectivas, estudios y opiniones, alusivas a productividad y calidad de vida con el ejercicio del teletrabajo, y así poder identificar los posibles riesgos que pueden afectar esta modalidad laboral. El estudio considera los aportes referentes de (MinTic, Libro Blanco, 2019), (economía R. d., 2017), (Medina, 2018), (Redacción Economía, 2017), entre otros.

Esta investigación se desarrolla en tres momentos, el primero aborda conceptos generales sobre el teletrabajo, calidad de vida y productividad, el segundo momento presenta una discusión sobre la temática presentada y el tercer momento presenta las conclusiones adquiridas para culminar con la bibliografía.

La metodología propuesta para este estudio es por medio de la revisión bibliográfica, compuesta de material informativo como: libros, artículos, revistas, sitios web, páginas oficiales de distintos entes gubernamentales y búsquedas tanto en inglés como en español; la cual se desarrolló en tres fases: búsqueda, organización y análisis (Gomez Luna, 2014).

MARCO TEORICO

Definición del Teletrabajo

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como, “Una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC), para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador, en un sitio específico de trabajo” (Colombia, 2008).

RIESGOS DEL TELETRABAJO

Características del Teletrabajo

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

1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
2. La utilización de las tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas. (MinTic, Libro Blanco, 2019)

Modalidades del Teletrabajo

La ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador (Colombia, 2008)

- a) *Teletrabajo autónomo*: trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.
- b) *Teletrabajo suplementario*: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y el lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.
- c) *Teletrabajo móvil*: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar su tarea.

RIESGOS DEL TELETRABAJO

Beneficios para la organización

Según (MinTic, Libro Blanco, 2019), con la implantación del teletrabajo la organización puede adquirir los siguientes beneficios:

- ✓ Un 23% en el aumento de la productividad
- ✓ Un 18% de reducción de costos en la planta física
- ✓ Un 63% de reducción del ausentismo
- ✓ Un 25% en la reducción de retiro voluntario de los empleados
- ✓ Un 72% con preferencia de trabajo móvil sobre otro.

Las modalidades de trabajo flexible y a distancia han propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos brindando a las organizaciones mayor productividad derivada en el aumento de la calidad de vida de los trabajadores (MinTic, Libro Blanco, 2019).

Calidad de vida

(Martinez, 2015) hace un estudio bibliográfico enunciando diferentes autores con el fin de buscar el significado de calidad de vida, donde se han evaluado aspectos como la satisfacción con la vida, el bienestar subjetivo, la cuantificación de los bienes materiales, el estado de salud-enfermedad y las condiciones de vida, entre muchas otras; esta diversidad de conceptos es lo que hace difícil tener una definición propia de calidad de vida, ya que es una expresión de carácter multidisciplinario (Martinez, 2015).

Sin embargo se puede concluir que calidad de vida es todo bienestar físico, mental y social que puede alcanzar el ser humano en el desarrollo de su vida; (Martinez, 2015) hace referencia a un autor (Ardila 2003) que denota que el estudio de la calidad de vida tiene un carácter objetivo que se basa en los siguientes aspectos: bienestar emocional, riqueza material y

RIESGOS DEL TELETRABAJO

bienestar material, salud, trabajo, y otras formas de actividad productiva; relaciones familiares y sociales, seguridad e integración con la comunidad; mirándolo del lado subjetivo considera los siguientes aspectos; factores de intimidad, expresión emocional, seguridad percibida, productividad personal y salud percibida.

Tabla 1

Cuadro Comparativo del Antes y el Después del Teletrabajo

Las nuevas modalidades de trabajo han propiciado que las relaciones laborales se transformen; este cuadro comparativo nos muestra los cambios que se han originado con la transición del teletrabajo en las organizaciones de cualquier tipo.

<u>Antes</u>	<u>Después</u>
Horarios rígidos de 8am a 5pm	Horario Flexible de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados.
Trabajo únicamente en la sede del empleador	Trabajo desde cualquier lugar
Uso de computadores únicamente en la oficina	Uso de dispositivos propio
Sistema de monitoreo y control físico	Evaluación por resultados
Reuniones laborales limitadas o encuentros físicos	Reuniones virtuales con participantes limitados

Nota. Recuperado de “El abc del Teletrabajo en Colombia” (MinTic, Libro Blanco, 2019)

Productividad

La productividad es el motor fundamental del crecimiento económico, enfatizando que la productividad no es causada por la tecnología sino es debido a la competencia y la innovación empresarial (Jackeline Jiménez, 2018).

RIESGOS DEL TELETRABAJO

Un aumento en la productividad provoca una reducción de la pobreza, esto debido a los cambios tecnológicos. Esto difiere entre países de acuerdo a la estructura de su producción, debido a las diferencias en el acceso a la tecnología. La productividad laboral busca capturar las diferencias en las capacidades y habilidades de la fuerza laboral (Jackeline Jiménez, 2018).

¿Cómo mejorar la calidad de vida y la productividad?

Para lograr la productividad en una empresa y la calidad de vida en las personas, es necesario concentrar esfuerzos para combinar los recursos disponibles y aprovecharlos al máximo, con el fin de hacerle frente a los aspectos negativos que pudieren perjudicar el cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente, además del nivel de compromiso de las personas y las ganas de emprender cada día (Rendimiento, 2019)

Tabla 2

Cuadro Comparativo Productividad – Calidad de Vida

<u>Productividad</u>	<u>Calidad de Vida</u>
Capacidad para poder establecer prioridades a la hora de trazar tareas y proyectos.	Capacidad para poder satisfacer las necesidades relacionadas con el estilo o estatus de vida..
Lograr alinear los objetivos con las metas propuestas	Objetivos que tienen que ver con lo material y el poder adquisitivo.
Cuando se prioriza, se logran los objetivos con menor esfuerzo.	Se define el estilo de vida y es objeto de un valor agregado
Resultados satisfactorios	Motivación para mantener siempre alta la productividad
Alto nivel de competitividad	Consecución de metas propuestas
Estar en la búsqueda constante de la supervivencia de la empresa	Eficiencia

Nota. Recuperado de “Productividad y calidad de vida” (Rendimiento, 2019)”

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como ya se había mencionado, para lograr la identificación de una clasificación de riesgos que sean útiles para este contexto se debe abordar y analizar diferentes posturas o elementos de diferentes autores, con el fin de identificar cual es la similitud en sus opiniones:

- Matilde (2018) identifica los riesgos desde una perspectiva enfocada hacia la seguridad y salud del trabajador orientada hacia el riesgo ergonómico. (Matilde, 2018)
- J J: Chaverra Mojica (2015) resalta constantemente los riesgos y tiene claro que estos son de todo tipo y que estos se materializan si no se tiene un sistema de control que permita el tratamiento de los riesgos en sus cuatro enfoques principales: Controlar, Aceptar, Eliminar y Trasladar. En cuanto al contexto del teletrabajo identifica como riesgo; el traslado o movilidad del personal y la lejanía de la empresa; también establece dos puntos importantes: el manejo de la información y el teletrabajo, ya que el uso de herramientas tecnológicas está ligada al teletrabajo, es por eso que los riesgos siempre están latentes y se enfatiza en el buen uso y manejo de las herramientas que posibilitan la buena labor del teletrabajador, es decir identifica el riesgo en la pérdida de la información (J J. Chaverra Mojica, 2015)
- Betty Martínez-Cárdenas (2017) se centra en la familia, enfatiza sobre la realización de capacitaciones a supervisores y trabajadores sobre los riesgos y las buenas prácticas en el entorno del teletrabajo, tales como flexibilización horaria

RIESGOS DEL TELETRABAJO

para cuidar a sus hijos y crear una lista de tareas específicas sobre las cuales son evaluados. Concluye así, que el teletrabajo puede potenciar un fortalecimiento del núcleo familiar al lograr un mayor establecimiento de lazos sociales en entornos familiares, al tiempo que da la suficiente autonomía al trabajador para poder disminuir los riesgos de interferencia del trabajo en la familia, comparado con modelos presenciales de trabajo (Betty Martínez-Cárdenas, 2017)

- Guzmán, (2018) Determina que se puede perder el sentido de pertenencia entre el trabajador y la empresa también el sentido colaborativo e innovativo, aunque recopila información de otros autores que lo contradicen, sin embargo, concluye que el teletrabajo se debe hacer de forma distribuida entre la casa y la empresa con el fin de evitar estos riesgos (Guzmán, 2018)
- Matellanes-Lazo, (2015) atribuye como riesgo el factor social ya que el trabajador puede presentar un aislamiento social de la realidad y colectividad socio laboral, aumenta la posibilidad de obligar al trabajador a estar disponible para la empresa las veinticuatro horas del día, costos adicionales para el trabajador; ya que necesita disponer en su domicilio de una infraestructura mínima para que pueda desarrollar allí su actividad laboral y la inseguridad laboral para el trabajador, ya que su vinculación con la empresa es menor (Matellanes-Lazo, 2015)
- MinTic, Libro Blanco, (2019) establece los riesgos de adaptación del trabajador al nuevo modelo, los cuales puede derivar en los atrasos en el cumplimiento de los objetivos y por ende baja en la productividad. Amenazas o riesgos informáticos por la inadecuada gestión de la información por parte del trabajador. Pérdida del sentido de pertenencia del trabajador respecto de la organización que impacte la

RIESGOS DEL TELETRABAJO

calidad del trabajo o el compromiso con el mismo. Además, tiene en cuenta, todos los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador, sin importar que no esté en la sede principal del empleador; como son todas las medidas de prevención y control de las condiciones de seguridad y salud del trabajador (MinTic, Libro Blanco, 2019).

De las referencias citadas anteriormente, los criterios más comunes entre el análisis de riesgos que afectan la productividad y calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo, son relacionados con los aspectos sociales, económicos y culturales con respecto a la organización.

CONCLUSIONES

- Los principales ejes que impactan la realización del teletrabajo indiscutiblemente son la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador; y los riesgos asociados a esta modalidad laboral impactan en los factores sociales, económicos y culturales, tanto de la empresa como del empleado, ya que estos riesgos afectan la salud, la familia, los vínculos sociales, el sentido de pertenencia, la pérdida de la información, el cumplimiento de los objetivos estratégicos propuestos, el resultado en la evaluación de desempeño y muchos otros factores que indirectamente afectan la productividad de la empresa.
- Para evitar todos estos riesgos las empresas deben estar conscientes que la modalidad de teletrabajo va a transformar completamente el entorno laboral y, por lo tanto; debe planear metodologías como; capacitación y entrenamiento, evaluaciones de desempeño, medición de indicadores de resultados etc. También debe adoptar las nuevas tecnologías informáticas para que la organización pueda controlar o verificar que el teletrabajador

RIESGOS DEL TELETRABAJO

está cumpliendo con sus actividades y donde se evidencia el avance los objetivos planeados. Todas estas herramientas unidas van a beneficiar a la empresa en el mejoramiento del ámbito organizacional, productivo, financiero, técnico y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

- Todo esto se interrelacionan mejorando en el trabajador el bienestar, la motivación, la confiabilidad, la seguridad, la integración, la lealtad, la complicidad, el compromiso, la responsabilidad, las habilidades, los conocimientos, incentiva el trabajo en equipo, promueve la inclusión social, hace un aporte al mejoramiento en la movilidad de las ciudades y bajan los niveles de contaminación.
- El teletrabajo beneficia a las empresas; siempre y cuando este bien implementado y con un sistema de control de riesgos eficiente; obteniendo como resultado el aumento en la productividad traduciéndose en: rentabilidad, la disminución de los costos fijos, reducción del ausentismo, reducción en el retiro voluntario de los empleados y la preferencia de un empleo con trabajo móvil sobre otro.
- Como conclusión final, el teletrabajo es un gran avance para emprender la innovación empresarial, puede aplicarse a cualquier tipo de empresa y es una oportunidad para que las personas creen la habilidad de tener mayor autonomía y autosuficiencia, además es la oportunidad para demostrar sus destrezas y ampliar su vínculo social. La empresa que implemente esta modalidad debe estar consiente que el teletrabajo es un riesgo latente, pero que trae altos beneficios a la organización cuando hay un firme compromiso por parte del empleador y el empleado.

AGRADECIMIENTOS

Dedico este artículo en primer lugar a Dios por darme la fortaleza para cumplir con este objetivo, a mi amado esposo por su apoyo incondicional y por ser la persona que me guio y dio aliento para salir adelante, a mis hijos por su comprensión y resignación en tantos momentos de ausencia, a mis padres que me brindaron su ayuda y motivación.

A mis compañeros con quienes compartimos muchos momentos, no solo de aprendizaje; sino de experiencias personales; a mi directora de seminario que siempre estuvo presta a atender mis solicitudes y fue una excelente líder en este proceso y a todas aquellas personas que indirectamente ayudaron para que este sueño se hiciera realidad.

REFERENCIAS

- Barajas, A., Huergo, E., & Moreno, L. (2015). LA INNOVACIÓN: AHORA MÁS QUE NUNCA (*). *Papeles de Economía Española*, (144), 13-199. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>
- Callejas B, H,J, Gómez, S,I, Uribe M,S,L Vergel V.L,C(2017) Teletrabajo Como estrategia de Empleabilidad para Población con Discapacidad Recuperado de <http://revistas.ufps.edu.co/index.php/ringenio/article/view/455/288>
- Cantú-Martínez, P. C. (2015). Calidad de vida y sustentabilidad: una nueva ciudadanía. *Ambiente y Desarrollo*, 19(37) ,9-22. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>.
- Chaparro Lemus Rosa Matilde. (2018). *Desafíos en la implementación del teletrabajo en una PYME en Bogotá* (Tesis de Posgrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá; Colombia.
- Chaverra Mojica, J. J., Vélez, H de J Restrepo, & García, J. F. P. (2015). El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial/Teleworking and security of business information. *Revista Cintex*, 20(1), 111-121. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>.

RIESGOS DEL TELETRABAJO

- Congreso de Colombia (Julio 16 de 2008). Por lo cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones (Ley 1221 de 2008) Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano. *Pensamiento & Gestión*, (45), n/a. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>
- Cruz Velazco, Jesica (2018), *La calidad de vida laboral y el recurso humano*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657>
- de Guzmán, Claudia Patricia Aquije Niño. (2018). HOME OFFICE COMO ESTRATEGIA PARA LA MOTIVACIÓN Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL. *Palermo Business Review*, (18), 337-351. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>
- Diana Lizette Becerra Peña. (2017). La medición de la eficiencia y la productividad. Antonio Álvarez Pinilla (coordinador). Madrid: Editorial Pirámide. *Cuadernos de Economía*, 36(70), 251. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>
- Draghi, M. (2017). EL RETO DE LA PRODUCTIVIDAD EN EUROPA. *Boletín de Estudios Económicos*, 72(222), 399-409. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>
- Egea Soraya, (2017) *Teletrabajo: Una nueva cultura empresarial*. Recuperado de <https://forbes.es/business/10889/teletrabajo-una-nueva-cultura-empresarial/>
- Emprendedores de Alto Rendimiento (2019) Productividad y Calidad de vida, *Más y Mejor* Recuperado de <https://masymejor.com/productividad-y-calidad-de-vida>
- Esquivel, M. Z. (2018). El millennial colombiano no es como lo pintan. *Revista Universidad EAFIT*, 53(172), 26-29. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>
- F Morales Vallecilla, & S Ortiz Grisales. (2018). Productivity and efficiency of specialized dairy farms in the Valley of Cauca (Colombia). *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(3), 252-268. doi://dx.doi.org.ezproxy.umng.edu.co/10.15446/rfmvz.v65n3.76463 Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>.
- Garay Castro Andrea Catalina, (2015). *El Cambio en la Cultura Organizacional Como Mecanismo para Propiciar Alternativas Efectivas de Teletrabajo en las Organizaciones* (Tesis de Posgrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

RIESGOS DEL TELETRABAJO

- Gil-Pareja, S., Llorca-Vivero, R., & Picazo-Tadeo, A. J. (2016). CRECIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD EN LA ECONOMÍA VALENCIANA (*). *Papeles de Economía Española*, (148), 20-218. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>
- Gómez Luna, Navas, Aponte & Betancourt (2014), *Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización*, Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0012
- Gómez Vélez, M. A., & Torres Granda, C. M. (2015). ¿A qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral? *Revista De La Facultad De Trabajo Social U.P.B.*, 31(31), n/a. Recuperado de: <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>.
- Hermida, O. V., & García, F. B. (2016). Innovaciones comunicativas y cambios de los sistemas socioeconómicos. Interpretaciones de sus efectos en los textos científicos. *Revista de Estudios Sociales*, (56), 67-79. doi://dx.doi.org.ezproxy.umng.edu.co/10.7440/res56.2016.05 Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>.
- Jiménez, J., & Alvarado, R. (2018). Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador. *Investigaciones Regionales*, (40), 141-165. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>.
- Martínez-Cárdenas, B., Cote-Rangel, O., Dueñas, Z., & Camacho-Ramírez, A. (2017). El teletrabajo. *Revista de Derecho*, (48), n/a. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>
- Matellanes-Lazo, M. (2015). USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS POR LAS PERSONAS MAYORES EN UNA LOCALIDAD RURAL. *Vivat Academia*, 18(130), 21-36. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>
- Medina María Alejandra, (2018), Los pros y los contras del teletrabajo. *Revista Cromos del Espectador*. Recuperado de <https://www.elespectador.com/cromos/columnistas/los-pros-y-contras-del-teletrabajo-articulo-799312>
- MinTic (2019) Libro Blanco, Recuperado de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- MinTic (2019) Teletrabajo, Recuperado de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html>

RIESGOS DEL TELETRABAJO

- Mora Rodríguez, J. J. (2017). La informalidad laboral colombiana en los últimos años: análisis y perspectivas de política pública. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 24, 89-128. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>
- Natalia Verónica Bello Escamilla, Rivadeneira, J., Ximena Díaz Martínez, Concha-Toro, M., & Ariel Soto Caro. (2017). Escala de Calidad de Vida Familiar: validación y análisis en población chilena. *Universitas Psychologica*, 16(4), n/a. doi://dx.doi.org.ezproxy.umng.edu.co/10.11144/Javeriana.upsy16-4.ecvf Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>.
- Redacción de economía (2015), Hacia más Teletrabajo, *El Espectador*, Recuperado de <https://www.elespectador.com/noticias/economia/mas-teletrabajo-articulo-542387>
- Redacción de economía (2017), Panorama y Beneficios del Teletrabajo en Colombia, *El Espectador*, Recuperado de <https://www.elespectador.com/economia/panorama-y-beneficios-del-teletrabajo-en-colombia-articulo-717596>
- Rodrik, D. (2019). Trabajo y desarrollo humano en un mundo desindustrializado. *Nueva Sociedad*, (279), 122-132. Recuperado de <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login>.
- Suarez Castro, R. M., Yolima Andrea Rodríguez Rubiano, & Natalia Muñoz Padilla. (2017). ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN SOBRE ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS Y EL IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. *Revista de Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8), n/a. doi://dx.doi.org.ezproxy.umng.edu.co/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33 Recuperado de [httpc://ezproxy.umng.edu.co:2048/login](http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login) (MinTic, 2019) (MinTic, Libro Blanco, 2019)