

**ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE TRABAJO EN LA MODALIDAD DE
TELETRABAJO SUPLEMENTARIO DE SALUD OCUPACIONAL SANITAS**

**SANDRA CECILIA OÑATE SUÁREZ
LEONARDO SÁNCHEZ BUITRAGO**

Proyecto de Gestión

**JAZMINE BARRETO LONDOÑO
Profesora**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
FUNDACIÓN ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN
FACULTAD DE TERAPIA OCUPACIONAL
ESPECIALIZACIÓN EN ERGONOMÍA II COHORTE
BOGOTÁ D.C.
2009**

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
1. PROBLEMA	5
2. JUSTIFICACIÓN	6
3. MARCO TEÓRICO	10
3.1. DEFINICIONES DE ERGONOMÍA	10
3.2. DOMINIOS DE LA ERGONOMÍA	10
3.2.1. Ergonomía Cognitiva	10
3.2.2. Ergonomía Física	11
3.2.3. Ergonomía Organizacional	11
3.3. EL TELETRABAJO	12
3.3.1. Historia del Teletrabajo	13
3.3.2. Implantación del Teletrabajo	13
3..2.1. Estudio de viabilidad	14
3..2.2. Desarrollo de nuevos criterios de selección y procedimientos	14
3..2.3. Reclutamiento de teletrabajadores	15
3..2.4. Puesta en marcha del proyecto piloto	15
3..2.5. Evaluación del programa piloto	16
3..2.6. Implantación formal	16
3.3.3. SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN EUROPA	17
3.3.4. SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESTADOS UNIDOS	19
3.3.5. SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN AMERICA LATINA	20

3.3.6. EL TELETRABAJO EN COLOMBIA	25
3.4. LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)	26
3.5. SALUD OCUPACIONAL SANITAS	27
3.5.1. TELETRABAJO EN SALUD OCUPACIONAL SANITAS	27
4. MARCO LEGAL	29
4.1. LEY 1221 DE 2008, POR LA CUAL SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVER Y REGULAR EL TELETRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	29
5. OBJETIVOS	34
5.1. OBJETIVO GENERAL	34
5.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS	34
5.2.1. Objetivos Fase de Planeación	34
5.2.2. Fase de implementación	34
5.2.3 Fase de evaluación y seguimiento	35
6. MATRIZ DE MARCO LÓGICO	36
7. CRONOGRAMA DE TRABAJO Y PRESUPUESTO	43
8. RESULTADOS	47
8.1. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN SALUD OCUPACIONAL SANITAS	47
8.2. APORTES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO PARA SALUD OCUPACIONAL SANITAS Y SUS TRABAJADORES	53
8.3. APORTES QUE COMO ESTUDIANTES HA GENERADO EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN SALUD OCUPACIONAL SANITAS	53
ANEXOS	57

GLOSARIO

CALIDAD: Es la medida en que las propiedades de un bien o servicio cumplen con los requisitos establecidos en la norma o especificaciones técnicas, así como con las exigencias del usuario de dicho bien o servicio en cuanto a su función habilidad, durabilidad, costo.

CARGA DE TRABAJO: Corresponde a la caracterización y cuantificación de las demandas física y cognitiva de un trabajo.

CARGA FÍSICA: Se refiere a la cuantificación de la diferencia entre las exigencias del trabajo y el costo físico del mismo (fatiga). Se mide a partir de indicadores fisiológicos y se puede manifestar a corto plazo como un accidente de trabajo o a largo plazo como efectos sobre la salud (enfermedad profesional).

CARGA PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: Se expresa como la combinación de un conjunto de elementos de orden psicológico y de orden sociológico que determinan el grado de integración de un individuo a un sistema de trabajo.

CARGA PSIQUICA O EMOCIONAL: Hace referencia a las exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor o de las condiciones en que debe realizarlo.

CONTROLES ADMINISTRATIVOS: Procedimientos y métodos, definidos por el empleador, que reducen significativamente la exposición a factores de riesgo mediante modificaciones a la forma en que se desempeñan las tareas; ej.: rotación de puestos, ampliación del ámbito de la tarea, ajustes al ritmo de trabajo.

COSTO COGNITIVO: Se evalúa a partir de las competencias laborales para llevar a cabo una tarea. Este se manifiesta por la dificultad que encuentra un trabajador para resolver una tarea cuando dispone o no de los conocimientos y competencias necesarios.

DESÒRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS: Comprenden un grupo heterogéneo de diagnósticos que incluyen alteraciones de músculo, tendones, vainas tendinosas, síndromes de atrapamientos nerviosos, alteraciones articulares y neurovasculares (GATI, 2006).

EFFECTOS EN EL TRABAJO: Son las consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentabilidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, el no cumplimiento de metas de producción, el no cumplimiento de criterios de calidad, entre otros.

EFFECTOS EN LA SALUD: Son las alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

ERGONOMÍA FÍSICA EN EL TELETRABAJO: se interesa por las características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas del teletrabajador en su relación con la actividad física. Sus temas pertinentes comprenden las posturas de trabajo, la manipulación de objetos, los movimientos repetitivos, los problemas músculo-esqueléticos, la disposición del puesto de trabajo, la seguridad y la salud.

ERGONOMÍA ORGANIZACIONAL EN EL TELETRABAJO: se interesa por la optimización de su estructura organizacional, sus reglas y sus procesos. Los temas pertinentes comprenden la comunicación, la gestión de los recursos del colectivo, la concepción del trabajo, las nuevas formas de trabajo, la cultura organizacional, las organizaciones virtuales y la gestión por la calidad.

ERGÓNOMO: Persona titulada en ergonomía por institución acreditada por el Ministerio de Educación y que participa en la concepción de sistemas con el fin de optimizar el desarrollo global de los procesos. El ergónomo contribuye a la concepción y evaluación de las tareas, oficios, de productos, del medio ambiente de trabajo y de los sistemas de trabajo; con el fin de hacerlos compatibles con las necesidades, capacidades y los límites de las personas.

ESFUERZO FÍSICO: Manifestaciones fisiológicas en respuesta a la aplicación de una carga física.

ESPACIO DE TRABAJO: Lugar geográfico y tridimensional en el que se desarrolla la actividad de trabajo, siendo definido por la naturaleza, composición y complejidad de las acciones que la persona debe realizar y de las responsabilidades asignadas dentro del proceso de trabajo (calidad, productividad, mantenimiento, etc.)

FUERZA: Es la tensión producida en los músculos por el esfuerzo requerido para el desempeño o ejecución de una tarea.

IMPLANTACIÓN: Establecer o instituir como algo definitivo, iniciar (un programa, una norma o un sistema).

IMPLEMENTACIÓN: Poner en funcionamiento, aplicar los métodos y medidas necesarios para llevar algo a cabo:

INDICADOR: Es la medida cuantitativa o la observación cualitativa que permite identificar cambios en el tiempo y cuyo propósito es determinar qué tan bien está

funcionando un sistema, dando la voz de alerta sobre la existencia de un problema y permitiendo tomar medidas para solucionarlo, una vez se tenga claridad sobre las causas que lo generaron.

MEDIOS DE TRABAJO: Son los útiles, maquinas, vehículos, instrumentos, conocimientos, información/datos, mobiliario, instalaciones y demás elementos utilizados por los individuos para y durante el desarrollo de su actividad de trabajo.

MOVIMIENTO: Desplazamiento del cuerpo o de uno de sus segmentos en el espacio laboral durante la ejecución de su actividad

PLANO DE TRABAJO: Altura de la superficie en la cual el trabajador manipula los diferentes elementos de trabajo.

POSTURA: Alineación de las diferentes partes del cuerpo en un estado de equilibrio, que protege las estructuras de soporte contra lesiones o deformidades progresivas.

PROCESO DE TRABAJO: Es una secuencia de operaciones que se encadenan de manera ordenada y predefinida de acuerdo con los objetivos de producción. Permite comprender el trabajo real, analizar las variaciones de contenido de una tarea. Por esto contribuye al desarrollo de un diálogo entre actores de la prevención y actores de la producción, con el objetivo de obtener mejores condiciones de trabajo.

PRODUCTIVIDAD: Indicador cuantitativo del uso de los recursos utilizados en la creación de procesos o productos terminados (resultados obtenidos). La máxima productividad se alcanza cuando se emplean los recursos mínimos, en un lapso de tiempo establecido con resultados de calidad y cantidad.

PUESTO DE TRABAJO: Se define como una unidad de producción que es posible aislar a partir de las características materiales (materias primas, herramientas, máquinas), físicas (espacio de trabajo), ambientales (temperatura, vibración, ruido, calidad de aire), de la tarea (objetivos, procesos métodos, resultados) y de información (interfaces, guías, asistencia)

SALUD OCUPACIONAL SANITAS: Compañía de la Organización Sanitas internacional que ofrece la prestación de servicios que permiten identificar y controlar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con las condiciones establecidas en la Ley.

SALUD: Desde la visión de la ergonomía en el contexto de trabajo y dentro del Sistema General de Riesgos Profesionales, esta dimensión se encuentra

orientada específicamente hacia la conservación de la integralidad física, cognitiva y funcional de los individuos.

SEGURIDAD: Desde la visión de la ergonomía en el contexto de trabajo y dentro del Sistema General de Riesgos Profesionales, esta dimensión se encuentra orientada específicamente hacia los accidentes de trabajo.

SISTEMA DE TRABAJO: Compuesto del componente técnico y humano estando en interacción mutua y recíproca, a través de la coordinación y la ejecución de tareas, el uso de tecnología, instalaciones físicas, medios de trabajo, técnicas operacionales y medio ambiente físico por un lado; y por la interrelación de las personas que realizan la actividad de trabajo poniendo en juego sus características físicas, psicológicas y sociales y profesionales de competencias técnicas y estratégicas por el otro.

TELETRABAJADORES SUPLEMENTARIOS: Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

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.

INTRODUCCIÓN

Se puede definir teletrabajo como la realización de trabajo (o sea, una actividad remunerada para terceros) sin presencia fija (al menos permanente) en la sede de la empresa base, utilizando como herramientas facilitadoras la informática y las telecomunicaciones. El teletrabajo hace posible *acercar el trabajo a las personas en vez de acercar las personas al trabajo* como es habitual en los métodos tradicionales de organización de la actividad laboral.

Mediante la unión de las telecomunicaciones con la automatización de las oficinas, el teletrabajo permite una considerable descentralización del trabajo en la oficina, tanto en la localización como en el *control* de la organización. Una vez realizado el trabajo, éste es transmitido electrónicamente a una estación receptora dada, por medio de las redes de comunicación existentes. Sin embargo, a pesar del potencial descentralizador de la localización evidente en el teletrabajo, éste puede conducir, lo cual sucede a menudo, a una mayor centralización de las estructuras de decisión.

Con la introducción de las tecnologías de la información el puesto de trabajo ya no está ligado a los edificios de la oficina central. En principio, todos los tipos de trabajo realizados en la oficina pueden ejecutarse de forma descentralizada, tanto dentro como fuera de las organizaciones, tanto en un lugar fijo externo a la oficina, como en una posición móvil externa. En base a los sistemas de comunicación e información disponibles, la oficina "virtual" es factible; las empresas pueden vivir, al menos teóricamente, *sin edificios de oficinas*. Sin embargo, los aspectos técnicos o tecnológicos del teletrabajo no son los únicos determinantes de su introducción y práctica. Las cuestiones '*no tecnológicas*', como son las estructuras organizacionales, los perfiles de las tareas, la gestión directiva, la cultura empresarial son las que realmente forman 'barreras' que impiden una mayor proliferación de este modo de trabajo. La cuestión es, cómo organizar el trabajo de manera que satisfaga las aspiraciones sociales e individuales, las tendencias sociales y los objetivos económicos. De hecho, el teletrabajo puede ser beneficioso en términos sociales, económicos y humanos. Lo que demuestra que el tema no se debe centrar en la tecnología, sino en la organización de procesos y en su utilización. La implantación del teletrabajo implicará cambios estructurales extensivos en las empresas y en los puestos laborales o en el hogar.

Los programas de teletrabajo indican que su implantación en una organización supone un cambio, implicando y afectando a muchos aspectos de la misma. Existen pocos estudios sobre los factores humanos y organizativos, los cuales

implican problemas más significativos que los tecnológicos. Una forma potencial de disminuir estos inconvenientes y de elevar las posibilidades de éxito de un programa de teletrabajo, es a través de una implantación bien planeada y ejecutada del mismo. Con el fin de estudiar los factores importantes tanto de la planificación como de la ejecución, se diseñará un marco de referencia integrado para entender la aplicación de un programa de teletrabajo como un cambio organizacional, y se empleará ese marco para explorar longitudinalmente la implantación de un programa de este tipo en una organización.

1. PROBLEMA

Inexperiencia en la implantación de un sistema de trabajo para teletrabajadores de tipo suplementario de Salud Ocupacional Sanitas, que permita optimizar la productividad y calidad, orientadas al mejoramiento continuo de la empresa, conservando la salud y seguridad de dichos colaboradores, en beneficio de su calidad de vida.

2. JUSTIFICACIÓN

El teletrabajo definitivamente representa una muy importante tendencia en cuanto a la flexibilización de la organización del trabajo para el crecimiento económico, a partir del aprovechamiento de las tecnologías de la información que día a día se perfeccionan, permitiendo niveles de acceso al conocimiento antes inimaginables, particularmente con la Internet, cuyo número de usuarios superó los 1000 millones en diciembre de 2008, según la firma de medición y estadísticas de uso de Internet Comscore¹.

Ya comprobado e implementado en muchos países de Europa y en Estados Unidos desde finales de la década de los 80's y comienzo de la década de los 90's, el teletrabajo ha representado bastantes beneficios económicos, sociales y medio ambientales.

En Europa se desarrolló entre 1996 y 1998 un proyecto denominado MIRTI, Modelo de Relaciones Industriales en la Innovación del Teletrabajo, financiado por la Comisión Europea y cuya finalidad era estudiar y definir recomendaciones para la implementación del teletrabajo en las empresas.

Años después en 2001:

El Comité de Dialogo Social del Sector de las Telecomunicaciones de la Unión Europea presentó un documento con las directrices que debían ser aplicadas al teletrabajo de las Telecomunicaciones en Europa, que aún cuando es planteado para un campo específico, goza de generalidad, es decir, éstas directrices podrán ser aplicadas no solo al teletrabajo de telecomunicaciones sino también a todo aquel trabajo que se desarrolle en el esquema del teletrabajo. Dichas directrices tuvieron eco al interior de la Unión Europea pues el 16 de julio de 2002 la Confederación Europea de Sindicatos -CES-, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa -UNICE-, la Unión Europea del Arte-sanado y de la Pequeña y Mediana Empresa -UNICE/EUAPME- y el Centro Europeo de la Empresa Pública -CEEP-, todas ellas agentes sociales, firmaron en Bruselas el ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL TELETRABAJO que en sus propios términos "... busca modernizar la organización del trabajo ... con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad².

¹ COMSCORE, INC. La población de Internet sobrepaso los Mil Millones de usuarios. [en línea]. Noticias de Tecnología [Citado en 23 de enero de 2009]. Disponible en Internet <http://www.misnoticiasdetecnologia.com/la-poblacion-de-internet-sobrepaso-los-mil-millones-de-usuarios.htm>

² RODRIGUEZ, M. El teletrabajo en el mundo y Colombia. En: Gaceta Laboral. Maracaibo: Enero de 2007. vol.13, no.1, p.29-42.

Basándose en sucesos como los que se describen anteriormente, observando como esta modalidad de trabajo ha repercutido significativamente en la economía de los países desarrollados y teniendo en cuenta que Colombia se mantenía alejada de esta importante tendencia de generación de empleo, finalmente en noviembre de 2006 la senadora Claudia Rodríguez de Castellanos propone el proyecto de ley para implementar el Teletrabajo en nuestro país, cuya aprobación solo se concreto hasta 2008 por parte del Congreso de la República, obteniéndose la **ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.**

En esta ley se reconoce una definición de Teletrabajo para Colombia, se identifican las formas de Teletrabajo legisladas, se definen las estrategias para la promoción de esta modalidad de trabajo, entre las cuales se incluyen una política pública de fomento al Teletrabajo, una política de Teletrabajo para población vulnerable y la creación de una red nacional para el fomento del Teletrabajo, así mismo se dejan claras las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores; así mismo los deberes de los empleadores se regirán de igual manera al del trabajo habitual.

Considerando esta ley y teniendo en cuenta principalmente problemáticas de espacio para la instalación de puestos de trabajo, así como sobrecostos operativos, Salud Ocupacional Sanitas decidió incursionar en esta modalidad de trabajo, luego de realizar una minuciosa evaluación de los beneficios versus riesgos, comenzando desde junio de 2009 con una prueba piloto en la que realizó contratos de Teletrabajo Suplementario por tres meses, a tres de sus funcionarios y que terminado este período extendió por otros tres meses, para evaluar así, la viabilidad de implementar este tipo de organización del trabajo.

Los beneficios más importantes que encontró Salud Ocupacional Sanitas tanto para ella como para sus empleados, que la llevaron a comenzar el proceso de implementación de Teletrabajo, consistieron en aspectos económicos, productivos y culturales.

En lo económico, Para la empresa se reducen los de elementos de consumo de cafetería, comidas, elementos de aseo, papelería, costos de mantenimiento, reparaciones locativas, remodelaciones, costos en servicios públicos (agua, energía, teléfono), gastos por arrendamiento de edificios y parqueaderos. Para el trabajador, se reducen los costos de movilización, gasolina, taxis, transporte y alimentación.

En lo productivo, para la empresa se reducen los tiempos muertos u ociosos, estimulando la productividad de cada empleado y el trabajo por resultados medibles, cuantificables se eliminan el tiempo de movilización a los lugares donde están las operaciones de la empresa, en razón a las eventuales demoras en la

llegada y en el comienzo de las actividades diarias. Para el trabajador se flexibiliza de tiempo, teniendo el empleado control de sus preocupaciones en un solo lugar, el empleado tiene la oportunidad de elegir su sitio de trabajo, teniendo comodidad y por consiguiente elevando su productividad.

En lo cultural, para la empresa se rompe del paradigma acerca del modo de trabajar (pensar que a mayor cantidad de horas dentro de la oficina, mayor productividad), se incrementa de la responsabilidad social empresarial, dando oportunidad laboral a personas que por alguna limitación no es fácil su desplazamiento pero tienen condiciones óptimas para trabajar. Para el trabajador, experimentar una nueva forma de trabajo donde será responsable de cumplir con sus obligaciones.

Comenzado este proceso, pudieron notarse una serie de situaciones que permitieron identificar una problemática de desconocimiento en cuanto a la organización del sistema de trabajo para la implementación del Teletrabajo, entre estas se definieron:

- Falta orientación a teletrabajadores en hábitos de trabajo saludables.
- Los criterios de ergonomía física definidos en la política de una empresa pueden no ser compatibles con las condiciones físicas de los hogares de los trabajadores.
- El teletrabajo puede ser tomado por la empresa como una estrategia de reducción de costos de funcionamiento sin implementar programas de prevención de riesgos profesionales pertinentes, a partir de la legislación vigente.
- Deficiencias del proceso de implementación de TIC's (Intranet, Correo Electrónico, Telefonía móvil, Software) utilizadas por la empresa, en los hogares de los teletrabajadores,
- Pocas las experiencias en Colombia, en cuanto a estudios de los sistemas de trabajo en dicha modalidad, una compañía puede implementar el teletrabajo sin preparar para ello su sistema organizacional.

Considerando estas causas, seguramente la implementación del teletrabajo en Salud Ocupacional Sanitas se reconocería como negativa al generarse situaciones como: Teletrabajadores con estilos de trabajo poco saludables, diseño de los puestos de trabajo que podrían no cumplir con la totalidad de directrices ergonómicas exigidas por la empresa, teletrabajadores aislados con respecto a la cotidianidad de la compañía, aumento de la exposición a riesgos profesionales de

los Teletrabajadores, improvisación en el diseño de sistemas de trabajo, costos para los teletrabajadores que no sean su responsabilidad.

En ese orden de ideas se justifica la intervención desde la ergonomía, como disciplina que permita evaluar y orientar la organización de los diferentes componentes del sistema de trabajo en la modalidad de Teletrabajo de Salud Ocupacional Sanitas, a fin de hacer factible su implantación y su consolidación como modalidad que repercute positivamente en la productividad de la empresa y salud de los trabajadores.

Esta experiencia de teletrabajo puede tener un importante impacto social al convertirse en un ejemplo para que otras empresas la evalúen como tendencia de trabajo y se interesen en implantarlo y difundirlo, como estrategia de competitividad que contribuya en la economía del país. Así mismo con el desarrollo de este proyecto se ejecutan los conocimientos teóricos analizados en las asignaturas de la especialización en ergonomía de la Escuela Colombiana de rehabilitación y, a partir de estos se generan reflexiones sobre temas poco explorados en nuestro país, constituyendo esto una importante forma de mejorar nuestro perfil profesional.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. DEFINICIONES DE ERGONOMÍA

Ergonomía según la Internacional Ergonomics Association (IEA), es la disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre humanos y otros elementos de un sistema, así como la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos para diseñar a fin de optimizar el bienestar humano y el rendimiento global del sistema.

Ergonomía según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT) 1994, es el conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona.

Ergonomía según la Real Academia Española 1992, es el estudio de datos biológicos y tecnológicos aplicados a problemas e mutua adecuación entre el hombre y la máquina.

3.2. DOMINIOS DE LA ERGONOMÍA

3.2.1. Ergonomía Cognitiva

También llamada cognoscitiva, se interesa en los procesos mentales, tales como percepción, memoria, razonamiento, y respuesta motora, en la medida que estas afectan las interacciones entre los seres humanos y los otros elementos componentes de un sistema.

Los asuntos que le resultan relevantes incluyen carga de trabajo mental, la toma de decisiones, el funcionamiento experto, la interacción humano-computadora, la confiabilidad humana, el stress laboral y el entrenamiento y la capacitación, en la medida en que estos factores pueden relacionarse con el diseño de la interacción humano-sistema en el teletrabajo suplementario.

El desarrollo de la Ergonomía cognitiva en español se ha beneficiado del trabajo del autor español José Cañas³

³ CAÑAS, J. Ergonomía Cognitiva. 1 Ed. Madrid: Editorial Médica Panamericana, 2001.

3.2.2. Ergonomía Física

Se preocupa de las características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas humanas en tanto que se relacionan con la actividad física.

Es un dominio de la disciplina que busca que los humanos y la tecnología trabajen en completa armonía, diseñando y manteniendo los productos, puestos de trabajo, tareas, equipos, etc. En acuerdo con las características, necesidades y limitaciones humanas. Dejar de considerar los principios de la ergonomía llevará a diversos efectos negativos que - en general - se expresan en lesiones, enfermedad profesional, o deterioros de productividad y eficiencia.

Este dominio analiza aquellos aspectos que abarcan al entorno artificial construido por el hombre, relacionado directamente con los actos y gestos involucrados en toda actividad de éste.

En todas las aplicaciones su objetivo es común: se trata de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, seguridad y bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores (*Tortosa et al, 1999*).

Es la definición de comodidad, eficiencia, productividad, y adecuación de un objeto, desde la perspectiva del que lo usa.

La ergonomía física es una disciplina en sí misma, que conforma su cuerpo de conocimientos a partir de su experiencia y de una amplia base de información proveniente de ciencias como la psicología, la fisiología, la antropometría, la biomecánica, la ingeniería industrial, el diseño y muchas otras.

Sus temas más relevantes que se incluyen en el teletrabajo suplementario son las posturas de trabajo, movimientos repetidos, lesiones músculo-tendinosas (LMT) de origen laboral, diseño de puestos de trabajo, seguridad y salud ocupacional.

3.2.3. Ergonomía Organizacional

La ergonomía organizacional en el teletrabajo se interesa en la optimización de sistemas sociotécnicos, incluyendo estructura organizacional, políticas, y procesos.

Son temas relevantes a este dominio los factores psicosociales del trabajo, la comunicación, la gerencia de recursos humanos, el diseño de tareas, el diseño de horas laborables y trabajo en turnos, el trabajo en equipo, el diseño participativo, la

ergonomía comunitaria, el trabajo cooperativo, los nuevos paradigmas del trabajo, las organizaciones virtuales, el teletrabajo y el aseguramiento de la calidad.

Todo ergónomo es plenamente consciente de la gran importancia que tiene para el logro de los objetivos de Ergonomía Organizacional, el poder disponer y emplear las herramientas adecuadas que permitan un diseño eficiente de los sistemas de comunicación en las empresas, que favorezcan asimismo la correcta interrelación de los grupos de trabajo y el desarrollo de los sistemas de trabajo; la definición de políticas y el establecimiento de procesos organizacionales eficaces para que en síntesis las empresas alcancen sus objetivos con la consecución también del máximo nivel de satisfacción personal y profesional de sus recursos humanos.

La ergonomía organizacional busca actuar sobre sistema empresarial, humanizando no solamente al individual, sino también a los demás elementos que lo integran.

3.3. 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.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

Autónomos: Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles: Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios: Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Teletrabajador: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

3.3.1. Historia del Teletrabajo

Durante la década del 70, en los EEUU, y en plena crisis del petróleo, el físico Jack Nilles comenzó a pensar formas de optimización de recursos no renovables. Su primera idea fue "llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo", tras lo cual creó el concepto de "telecommuting". Sin embargo, a esa altura el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente desarrollado para que el teletrabajo sea una realidad masiva.

Pero el salto tecnológico de las décadas siguientes, la baja notable de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial de la red Internet pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo.

Los recientes atentados a las Torres Gemelas demuestran una vez más que el teletrabajo aparece como solución en momentos de crisis, ya que permite descentralizar las operaciones de grandes empresas que dejan así, de ser blancos fáciles de ataque.

Por el lado Europeo, la reconversión de trabajadores de la sociedad de industrial a trabajadores de la sociedad de la información se convirtió en una política de estado para luchar contra altas tasas de desempleo, equiparar los niveles de desarrollo de los países miembros y ubicar a la unión en la vanguardia de la carrera tecnológica mundial.

Como salida a los tiempos de crisis, el teletrabajo presenta oportunidades únicas de vinculación internacional, ya que permite exportar trabajo, sin "exportar" a las personas que realizan ese trabajo, con las consiguientes problemáticas del desarraigo y la ilegalidad, sin mencionar la pérdida de personal altamente calificado que emigra en busca de mejores oportunidades.

3.3.2. Implantación del Teletrabajo

Según, Pérez Bilbao y Nogareda (2005); se reprodujo algunos fragmentos de Notas técnicas de Prevención del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España para la implantación del teletrabajo.

El concepto de teletrabajo está íntimamente vinculado a las posibilidades de las tecnologías de la información, nuevas concepciones de organización social y laboral, pautas nuevas de gestión (descentralización frente a centralización), etc. El teletrabajo ha sido objeto de diversas consideraciones. Defensores y detractores, según se posea una visión positiva o negativa.

La realidad es que el teletrabajo tiene aspectos positivos pero también negativos. Puede ser una herramienta útil en algún momento y situación de nuestra vida y no para otros. Depende de cada uno darle el lugar, en el momento adecuado.

El teletrabajo cambia aspectos de la vida laboral, familiar y cotidiana e introduce novedades en los modos tradicionales de gestión y organización del trabajo. La puesta en marcha de una forma de trabajar que necesariamente supone un cambio importante en cuestiones tan arraigadas, exige una adecuada planificación y diseño de su implantación.

Implantación del teletrabajo Moorcroft, S. y Benneteletrabajo, V. recomiendan seguir seis fases en orden a la consecución de una eficaz implantación del teletrabajo:

3..2.1. Estudio de viabilidad

En esta fase se han de plantear como objetivos los siguientes:

- a) Crear un equipo de trabajo encargado de la puesta en marcha del sistema de teletrabajo. Este equipo deberá detectar y cuantificar los problemas potenciales para los que el teletrabajo puede constituir una solución.
- b) Identificación de todos los aspectos que puedan quedar implicados, de forma que se consideren las necesidades de la organización en su totalidad, incluyendo aquí a las personas afectadas por la puesta en marcha del proyecto (mandos, dirección, trabajadores, grupos sindicales).
- c) América Latina y el Caribe evaluar el potencial existente para el teletrabajo, incluyendo los departamentos o áreas de trabajo, personal con puestos de trabajo adecuados, nivel de interés.

3..2.2. Desarrollo de nuevos criterios de selección y procedimientos

En esta fase han de quedar bien definidos los aspectos siguientes

- a) Los términos y condiciones en las que se va a participar en el proyecto de teletrabajo.
- b) Los criterios de selección de los participantes y de los superiores.
- c) Las posibles necesidades de formación que se van a plantear.

- d) Los sistemas de apoyo que se van a ofrecer a los teletrabajadores cuando éstos estén trabajando.
- e) Las necesidades de equipamiento, costes, servicios de mantenimiento, pólizas de seguro, sistemas de control.
- f) Aspectos legales relacionados con cuestiones de seguridad e higiene.

3..2.3. Reclutamiento de teletrabajadores

Lo más deseable es el de la opción voluntaria por el teletrabajo. Sin embargo, aun supuesta la voluntariedad, no todo trabajo es adecuado para ser desarrollado a través de teletrabajo, ni todo trabajador reúne las condiciones para teletrabajar, ni todo mando o gestor está preparado para desarrollar sus tareas habituales en el marco del trabajo a distancia. Por ello, se han de investigar a fondo los siguientes aspectos:

- a) Características personales que han de presentar teletrabajadores y mandos y gestores.
- b) Circunstancias personales y del hogar en donde se va a realizar el teletrabajo.
- c) Razones de interés de los trabajadores voluntarios.
- d) Tipo de trabajo apropiado.
- e) Análisis de tareas.
- f) Tipo de comunicación e información que los teletrabajadores necesitarán para realizar su trabajo.
- g) Tiempo, distancia y problemas en el establecimiento de comunicaciones. Con estos datos debe ser posible formar un grupo piloto de teletrabajadores y un esquema de puesta en marcha de programa de prueba.

3..2.4. Puesta en marcha del proyecto piloto

Una vez determinados quienes serán los participantes es preciso prepararlos y equiparlos adecuadamente. La formación, el entrenamiento y la concienciación son en esta fase aspectos muy importantes. Como resultado de las fases anteriores se tendrá una información bastante precisa de las carencias y necesidades detectadas. La preparación y formación debe atender a esas carencias y cubrir los siguientes aspectos:

- a) Revisión del programa de teletrabajo, sus fines y objetivos.
- b) Desarrollo y aprendizaje de nuevas habilidades de gestión; gestión del tiempo, de proyectos, habilidades negociadoras, asertividad.
- c) Desarrollo de habilidades de comunicación -escrita, oral, electrónica- tanto para teletrabajadores como para gestores.
- d) Desarrollo de habilidades técnicas relacionadas con el uso de equipos y sistemas de trabajo.
- e) Derechos y responsabilidades relacionadas con la práctica del trabajo día a día (mantenimiento equipos, conservación del lugar de trabajo, disponibilidad de localización...).
- f) Procedimientos de seguridad e higiene.

3..2.5. Evaluación del programa piloto

La evaluación no ha de dejarse exclusivamente para la finalización de la fase piloto sino que debe ser también paralela al desarrollo del programa. Algunos de los aspectos que han de ser considerados en esta fase son los siguientes:

- a) Sentimientos y sensaciones de los gestores y teletrabajadores sobre la marcha de la fase de prueba.
- b) Actitudes hacia ella, cambio de estas actitudes a medida que avanza el tiempo, beneficios y problemas reales en comparación con los esperados.
- c) Tiempo requerido para los diferentes tipos de actividad.
- d) Resultados del trabajo. Comparación con los resultados obtenidos en situación de trabajo "normal".
- e) Relación detallada de costes y ahorros; costes de telecomunicaciones, de viajes, calefacción, iluminación. otros gastos corrientes generados o evitados.

3..2.6. Implantación formal

Es conveniente que los resultados de las fases anteriores (criterios de selección, procedimientos, guías de acción) queden incorporados y reflejados en los documentos oficiales de la empresa en cuanto que es probable que muchas de las técnicas desarrolladas específicamente para el teletrabajo puedan ser usadas como referencia para nuevos procedimientos de trabajo.

3.3.3. SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN EUROPA

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) estima que existen 6,9 millones de trabajadores a domicilio en toda la Unión Europea, lo que representa el 4.9% de la población activa (Fuente: ILO-1998). Los trabajadores a domicilio incluyen los teletrabajadores pero no sólo los teletrabajadores 'trabajadores de la información'. Esto viene a indicar que, en las estadísticas, los teletrabajadores son computados por la OIT bajo el epígrafe de teletrabajadores a domicilio o que realizan su labor fuera de la empresa en general.

En España, según el estudio "Situación y Tendencias de la Movilidad en España", el número de trabajadores móviles en 2007 habría alcanzado 8,5 millones, con un incremento de 170.000 personas respecto a 2006. Además habría llegado a los 2,1 millones si se suman los empleados que pasan gran parte de su tiempo fuera de la oficina y los profesionales que trabajan desde el hogar (unos 700.000).

Para los teletrabajadores de Telefónica I+D, el teletrabajo permite mejorar la conciliación de su vida personal y profesional, el resultado de 4,79 puntos sobre 5 en esta materia así lo demuestra. Éste fue además el aspecto mejor valorado en la encuesta realizada en noviembre de 2007 y mejora desde el pasado año.

En España se estima que el 17% de los trabajadores emplea más de 1 hora en ir y volver del trabajo. Los funcionarios públicos van a poder realizar aproximadamente la mitad de la jornada desde casa por medios telemáticos. Este sistema se ha puesto a prueba con 110 funcionarios y se estima que en 2008 afecte a 20.000 trabajadores⁴.

Según un estudio del Ministerio de Trabajo realizado para el Foro de los derechos sobre Internet en diciembre 2004; en Francia alrededor del 7 por ciento de los 22 millones de trabajadores asalariados franceses corresponde a teletrabajadores, una cifra que está aumentando más regularmente desde 2001.

Una encuesta complementaria a la iniciativa del Foro de los derechos sobre Internet constató que la tasa de teletrabajadores en Francia se sitúa por encima de la media de la Unión Europea, próxima a la del Reino Unido y Alemania.

En Alemania Según una publicación del Ministerio Federal de Investigaciones en 2002 un total de 59.961 personas trabajaban a domicilio en la República Federal

⁴ ORTIZ, F. Un nuevo estudio sobre el teletrabajo. [en línea]. Trabajo y Empleo [Citado en 16 de octubre de 2008]. Disponible en Internet http://www.tendencias21.net/trabajo/Un-nuevo-estudio-sobre-el-teletrabajo-1_a50.html

de Alemania y el Instituto Federal de Estadística cifra en 2004 en un 41% el porcentaje de mujeres del total de las personas que trabajan a domicilio. El grado de organización sindical de este grupo de trabajadores se sitúa entre el 25% y el 30%, la mayoría de estos trabajadores están afiliados al sindicato de la industria metalúrgica (IG Metall), dado que ejercen en los sectores del metal/electrónica, textil, tratamiento de la madera y plásticos. Otros trabajadores a domicilio pertenecen a los sectores de la química, cerámica, cuero, calzado, papel y cartón, alimentación, oficina. En el pasado, el trabajo a domicilio estaba integrado en la producción en masa de bienes de consumo; hoy en día, estos trabajadores suelen centrar su actividad laboral en sectores específicos como p. ej. la producción de juguetes de madera, tratamiento de productos de cristal, etc. No obstante, parte del montaje de focos de automóvil, la producción de platinas, etc. se realiza recurriendo al trabajo a domicilio.

Otro estudio publicado en 1999 por empirica GmbH y perteneciente al proyecto ECATT con una perspectiva transeuropea detectó para Alemania un total de 1.562.000 teletrabajadores regulares así como otros 570.000 teletrabajadores eventuales, lo que equivaldría al 6% del total de trabajadores. En 2002 la misma empresa informa que el porcentaje de los teletrabajadores sobre el total de trabajadores ascendió al 16%.

Una encuesta a más de 20.000 empresas de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria publicada en 2004 señala que el mayor porcentaje de empresas que afirma haber creado puestos de teletrabajo se da en el sector de servicios (12%), seguido de la industria (9%), del comercio (4%) y de la construcción (1%). Por tamaño destacan las empresas con más de 1.000 trabajadores (28%), seguidas de las cuentan entre 200 y 999 trabajadores (13%), entre 20 y 199 (7%), entre 1 y 9 (6%) y al final se sitúan aquellas empresas que tienen entre 10 y 19 trabajadores (5%). Los autores del informe afirman que desde el año 2000 se ha duplicado el número de teletrabajadores en Alemania.

Las autoridades del Reino Unido estiman que el 13% de la fuerza de trabajo total activa se encuentra autoempleada. Además, significativamente para TELMET, el 50% de los teletrabajadores del Reino Unido son autónomos.

El teletrabajo en el Reino Unido se está convirtiendo en una práctica de trabajo aceptada, al menos aquel que se realiza de manera parcial (unos días en la oficina, otros días en el domicilio o en el telecentro). El número de personas, (tanto autónomo como empleado) que están adoptando el teletrabajo se incrementa de manera constante.

En el Reino Unido el 50% de la fuerza de trabajo trabaja en oficinas y el 80% de las tareas llevadas a cabo en ellas, podría, en principio, realizarse en cualquier lugar, es decir, mediante metodologías de teletrabajo. (Fuente: Pagoda Associates, 1998).

De cualquier forma, en un informe de ICL, "La revolución de las costumbres" se constata la evidencia estadística de que, en toda la Unión Europea, sólo aproximadamente el 50% de la población trabajadora desearía trabajar en su domicilio. Las mujeres (en particular en Gran Bretaña, Francia y Alemania) prefieren trabajar en la oficina, lejos de casa: los hombres por el contrario, tienden a preferir el trabajo en el domicilio. (Estos resultados se refieren al trabajo en el domicilio a tiempo completo. La opción del teletrabajo a tiempo parcial - teletrabajo alterno - o del trabajo en un telecentro, no está cubierta en el informe de ICL). En el caso de que se diera la opción de trabajar lejos de la oficina convencional durante menos de 5 días por semana, o en un telecentro (oficina satélite, oficina en el barrio o centro de llamadas), es presumible que más del 50% de los trabajadores estaría dispuesto a trabajar lejos de la oficina convencional, es decir, a convertirse en teletrabajador.

3.3.4. SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESTADOS UNIDOS

El número de estadounidenses que trabajan desde su casa, ya sea total o parcialmente, se está incrementando como la espuma. Según la Asociación Internacional de Teletrabajo, en 2001 había 28,8 millones de estadounidenses (uno de cada cinco trabajadores de ese país) que trabajaban al menos unos cuantos días a la semana desde su hogar, lo que supone un incremento del 17% respecto a 2000 y del 42% respecto a los 19,6 millones que teletrabajaban en 1999.

Tim Kane, presidente de esta organización, ha asegurado que, como era de suponer, las ciudades más grandes y con más problemas de tráfico son en las que más se produce este creciente fenómeno. Más de las dos terceras partes de los teletrabajadores entrevistados por la asociación se muestran muy satisfechos con la nueva manera de llevar a cabo su ocupación.

Tampoco la productividad se resiente, algo que temen muchos directivos que no se atreven a permitir que sus trabajadores se alejen de la empresa. Los responsables de Cigna Corp, una empresa pionera en llevar a cabo programas que permiten el teletrabajo, afirman que en muchos casos la productividad se incrementa hasta un 15%.

Los números ofrecidos por el censo estadounidense son bastante más discretos, aunque también refleja un gran crecimiento. Según sus datos en 1990 había 3,4 millones de personas en ese país que trabajaban al menos tres días a la semana en sus casas, un 23% menos que los 4,2 millones contabilizados en 2000. California domina la lista con el 15,4% del total de sus trabajadores justificando su sueldo desde el hogar.

3.3.5. SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN AMERICA LATINA

Al analizar las cifras de empleo, desempleo en América Latina muestran que en líneas generales, los grupos vulnerables consiguen su inserción laboral dentro de la economía informal. Esto implica que, mayoritariamente, no acceden a puestos de trabajo de calidad con remuneración justa. La caída en el empleo informal implica también una débil red de seguridad social, así como una imposibilidad de ejercer los derechos laborales.

A estos problemas se les suman las dificultades para el acceso equitativo a las TIC`s, es decir la posibilidad de todos los miembros de una comunidad de gozar de los beneficios de dichas TIC`s. No incluye solamente a la tecnología, también abarca las posibilidades de desarrollar las capacidades técnicas y metodológicas necesarias para poder hacer un uso efectivo de las potencialidades que las TIC`s ofrecen. Las personas con discapacidad, además de enfrentar las dificultades derivadas de las situaciones de pobreza, se encuentran con los elevados costos de las tecnologías de apoyo, en caso de necesitar alguna adaptación especial. También debemos mencionar que mucha de la información disponible en la Web se encuentra en formatos no accesibles. Además, en muchas instituciones en donde se brindan la capacitación y la conexión adecuadas, hay barreras arquitectónicas y carencia de tecnología de apoyo para personas con discapacidad.

Según Gutierrez (2006), existe poco interés de la mayoría de los gobiernos de América Latina y el Caribe sobre el teletrabajo y unido a esto se encuentran los hechos de que los funcionarios públicos parecen carecer de conocimiento adecuado sobre el teletrabajo. Además existe una notoria ausencia de teletrabajo público y de políticas públicas de fomento del teletrabajo.

El teletrabajo, según el autor, ha generado grandes expectativas en América Latina y el Caribe como una forma efectiva de crear empleo y de contribuir a la disminución de los altos niveles de desempleo en la región, sin embargo en los últimos dos años, la tasa de crecimiento del teletrabajo en América Latina y el Caribe ha reducido su ritmo. Tal crecimiento (10,48%) se ha visto morigerado debido a factores de desintensivo de la inversión, y a la persistente desigualdad e insuficiente desarrollo de infraestructura de las TIC's en la región. Asimismo esta tendencia parece ajustarse a una dinámica global de decrecimiento de la modalidad. No obstante, los salarios mínimos del teletrabajo han ido ascendiendo por sobre los salarios mínimos reales de los demás trabajadores, sin embargo para una parte importante de ellos el teletrabajo es una fuente secundaria de ingresos, en el mejor de los casos un "segundo empleo". Este atributo de segundo empleo, además de conllevar un doble esfuerzo en su desempeño parecieran ser que cuando aparecen juntas bien podrían desincentivar el ingreso de nuevos

trabajadores a las actividades de teletrabajo. Entre las modalidades de teletrabajo predomina como práctica aquella realizada en Centros de Procesamiento de Datos con un 45%, modalidad de Teletrabajo Móvil o Itinerante con un 34,3%, el teletrabajo Independiente o Autónomo con un 16,3% y finalmente el teletrabajo en Centros de Llamadas con un 4,4%.

Según el mismo autor el teletrabajo es en sí mismo una consecuencia, resultado de un conjunto de factores, va cambiando según cambia también su “situación”: para distintos espacios y tiempos, existen “etapas” distinguibles. Así los países de América Latina y el Caribe se pueden clasificar en tres grupos: 1° aquellos que se encuentran en un momento de Incurción Emergente”, quizás la más ambigua, 2° aquellos que han ingresado a la etapa de “Expansión de Medios”, la más larga y sinuosa y, 3° quienes han entrado a una fase de incorporación del teletrabajo en términos de una “Convergencia Cultural”. En este contexto solamente Argentina, Brasil, Chile, Guyana y México se desplazan con cierta relativa dificultad por un momento de Expansión de Medios del teletrabajo.

Los teletrabajadores creen que en los próximos años el 40% de los teletrabajadores de América Latina y el Caribe contará con conocimientos TIC, el 25% sobre técnicas de gestión de tiempo, el 20% contará con entrenamiento de sus capacidades creativas, el 25% tendrá capacidad para hacer presentaciones, el 10% tendrá cualidades de gestión financiera y el 30% capacidad para dirigir personas.

Brasil destaca entre los países de la región, ya que cuenta con la mayor proporción de teletrabajadores respecto de su población empleada, debido en gran medida al apoyo gubernamental, la existencia de instituciones de capacitación y fomento, asociaciones de teletrabajadores y a la inversión creciente en telecomunicaciones.

El futuro del teletrabajo en América Latina y el Caribe se ve moderadamente promisorio y va a depender principalmente de los avances tecnológicos y de programas de formación para el teletrabajo, además de políticas adecuadas que permitan el trabajo transfronterizo. Se estima que la proporción de teletrabajo será siempre mayor en aquellos territorios en los cuales existen programas, políticas e inversión directa que favorezcan la contratación de mano de obra teletrabajadora, el teleemprendimiento y los teleservicios independientes o asociativos.

Según Boiarov (2009), en su investigación Teletrabajo para la inclusión laboral de personas Con discapacidad, concluye que Millones de personas con discapacidad que podrían brindar un gran aporte al desarrollo económico de la región no encuentran posibilidades de trabajo en Latinoamérica y el Caribe.

La investigación “Telecapacitados” ha buscado desenmascarar una realidad invisible y oculta en nuestra región, que hace a la exclusión y discriminación de este colectivo. Esta situación merece nuestra atención y nuestra reflexión. Las nuevas tecnologías que dan lugar a la aparición del teletrabajo o trabajo a distancia brindan oportunidades laborales poco exploradas para las personas con discapacidad. Las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) han cambiando el escenario del trabajo tradicional a nivel global, eliminando algunos factores de exclusión como las barreras urbanísticas, arquitectónicas, de transporte, y la discapacidad en sí misma, que dejan de ser relevantes al momento de una contratación. Es nuestra intención que este trabajo contribuya a la definición de políticas públicas que permitan la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, que brinde oportunidades de trabajo para todos.

Según Nicolosi, Argentina, sin fecha de publicación, en su investigación *Teletrabajo: Una mirada Global*, afirma que en los últimos años, las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación se han presentado como herramientas fundamentales de mejora y desarrollo social. Las TIC’s generan un nuevo entorno en el que se ven modificados las costumbres, estilos de vida, y fundamentalmente el mercado laboral y el ámbito empresarial.

El Teletrabajo nace dentro de este concepto y no como un revolucionario modelo laboral, sino como una nueva organización del trabajo acorde a los tiempos que corren. Esta nueva organización se presenta como clave de la futura eficiencia. De hecho, el Teletrabajo permite adecuarse a los requerimientos flexibles del nuevo proceso productivo; es el vehículo de producciones descentralizadas y en red, de horarios flexibles, y de trabajo independiente.

En el nivel empresarial, la incorporación del teletrabajo es beneficiosa para aquellas que se encuentren en expansión, y se ven obligadas a incorporar recursos humanos sin invertir en infraestructura. De este modo, la empresa se adapta a las circunstancias y adquiere un perfil innovador. En caso contrario, las empresas en crisis que buscan una mayor optimización de sus recursos, también pueden optar por el teletrabajo, ya que permite reducir costos, y al mismo tiempo evita la pérdida de talentos.

El Teletrabajo redefine los aspectos del trabajo tradicional, y uno de los principales, es la orientación del trabajo por objetivos y resultados, lo que redundaría en una autonomía del individuo, a la vez que evita criterios de selectividad o marginación, entre otros aspectos expuestos a lo largo de esta monografía. Pero es necesario considerar que, así como el Teletrabajo está sostenido por argumentos positivos, también presenta sus contradicciones y puntos vulnerables. El común denominador en los frecuentes debates sobre el tema es la carencia de una legislación contemplativa, la problemática suscitada en torno a la seguridad social, la protección de datos e intimidad, y los temores hacia una pobre

socialización y promoción laboral. De todas formas, y hete aquí el punto central, es menester hacer un análisis permanente del teletrabajo ya que éste evoluciona constantemente a la par de las TIC`s. La misión es desarrollar la capacidad de dar respuesta a los nuevos planteamientos que éste propone pero no desde el enfoque de la sociedad industrial, sino a través de las perspectivas propias de un ámbito global gobernado por redes. De lo contrario, se cae en un anacronismo y se desperdician las posibilidades de las TIC`s.

La Sociedad de la Información no se limita a la mera adopción de las TIC`s, sino que se cristaliza en un cambio de mentalidad que lleve a los individuos a adaptarse a la nueva realidad y beneficiarse con ella.

La Argentina como sabemos, atraviesa una crítica situación; es políticamente inestable y trata de sobrevivir con un modelo económico agotado. La devaluación ha alejado a los argentinos de las tecnologías y la crisis hace que muchos tomen la decisión de no conectarse a Internet. La Lic. Sonia Boiarov (El avance del Teletrabajo en Argentina, 2002) considera un error ver a Internet como un gasto, lo que constituye un indicador para observar que la Sociedad de la Información, aún no es comprendida por el común de nuestra población.

El Teletrabajo en la Argentina está impulsado por numerosas iniciativas, que abarcan a empresas, al teletrabajador en relación de dependencia, a los teletrabajadores autónomos y también a microemprendimientos. Sin embargo, a la luz de la suspensión del Proyecto de SI nacional por parte del gobierno, todos esos esfuerzos parecen todavía aislados. Es indudable que la brecha digital que existe entre nuestro país y los países desarrollados es cada vez más profunda. Es por ellos que los planes de formación y promoción del Teletrabajo en Argentina tienen como misión primordial evitar que este foso se amplíe.

Según Salazar C.(2006) en su investigación Situación actual del Teletrabajo en la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información ACTI; concluye que el 25% de las empresas que conforman la ACTI utilizan teletrabajo, esta cifra es muy baja en relación a que estas empresas son líderes en tecnologías y por lo tanto la utilización de esta modalidad podría ser de un impacto mayor.

El desconocimiento de esta modalidad, la cultura organizacional y el estilo de control y supervisión basada en la desconfianza, influyen en la adopción de esta modalidad en Chile.

De las empresas encuestadas sólo un 7% de éstas, poseen sindicatos, tal vez esta situación esté determinada por el mínimo de trabajadores que constituyen la plantilla, en consideración con la legislación laboral vigente establecida en

el Código del Trabajo de Chile en los artículos 221 al 230. Aunque la supervisión de los trabajadores en Chile parece ser paternalista, directa y autoritaria, sería importante evolucionar a una cultura organizacional que permita una supervisión basada en la responsabilidad y confianza para que el teletrabajo pueda ser utilizado en mayor cantidad de empresas, certificando a los teletrabajadores en políticas de confidencialidad y ética.

Uno de los principales elementos del teletrabajo es la ausencia o disminución de los desplazamientos de los teletrabajadores, por lo que personas discapacitadas con restricciones graves de movilidad podrían incorporarse al mundo del trabajo a través de esta modalidad, generando nuevas formas de empleo y mejores expectativas de ocupación para estas personas. No todas estas empresas cuentan con una gerencia de RRHH, por lo que se tuvo que dirigir el instrumento de consulta hacia administrativos idóneos, en varios casos ellos desconocen los beneficios de esta modalidad.

Esta modalidad puede mejorar la inserción laboral de personas discriminadas en el mundo laboral como son algunas minorías sexuales (travestis y transexuales) y la tercera edad.

El Teletrabajo en Chile, aún está en su génesis, existen experiencias aisladas en muchas actividades económicas, también existen teletrabajadores independientes que prestan servicios desde sus hogares a empresas y al no existir una red de teletrabajadores en Chile es difícil conocer como realizan su trabajo.

Según Velásquez (2009) hay dos investigaciones internacionales donde se evidencian unos resultados muy interesantes, estos proyectos son los siguientes:

ETIS-LAC: Exportación de teleservicios para la inclusión socio-laboral de América Latina y el Caribe. Esta investigación se basa en la búsqueda real de la oferta y la demanda de teletrabajadores de cuatro países de América latina y el Caribe, donde las perspectivas para nuestro país son bastante amplias según los datos finales de la investigación.

Se tomaron registros de Argentina, Brasil, Costa Rica Y Colombia, de los cuales se completaron 3694 protocolos en los cuatro países, donde Argentina fue el país donde se contestaron mas formularios obteniendo el 56,42% de la información seguido de Colombia con un total de 31,24% lo que quiere decir que en Colombia respondieron a este estudio un total de 1154 personas.

Proyecto Telecapacitados: Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Es una investigación internacional que se realizo en los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, México, Perú, República Dominicana y Uruguay, se conformó un equipo multidisciplinario de personas con

y sin discapacidad. El funcionamiento de este equipo interdisciplinario fue deslocalizado y constituyó en sí mismo una experiencia de teletrabajo. El objetivo general de Telecapacitados fue detectar cuántas personas con discapacidad podrían insertarse laboralmente a través del teletrabajo. Ello requirió contrastar datos censales con el perfil del teletrabajo de nuestra región de acuerdo con ETIS-LAC: Exportación de Teleservicios para la Inclusión Socio-Laboral de América Latina y el Caribe , tarea que no resultó sencilla por la escasez de datos y la poca homogeneidad de la información disponible en los países de la investigación. La Fundación Cetelco fue parte de esta investigación en Colombia.

3.3.6. EL TELETRABAJO EN COLOMBIA

Según Velásquez (2009) En Colombia no existe un estudio estatal que pueda determinar cuántos Teletrabajadores hay. Los datos importantes suministrados por la investigación en Colombia, son los siguientes:

Colombia es el país que mejor posicionado está en relación con los gastos tangibles e intangibles en tecnología de la información y la comunicación en relación con estos cuatro países. Estando entre los primeros países del mundo que invierte en esta área.

Colombia es el país con mayor potencial de desarrollo de esta modalidad con relación al resto de los cuatro países.

Los países donde más se exportan Teleservicios, son: Estados Unidos y España. Colombia presenta el porcentaje más alto de intención de exportar sus servicios a una mayor diversidad de países, donde se aprecian 56 teleservicios con diferentes grados de complejidad que pueden significar una mayor inclusión, dando a conocer que los principales teleservicios en el país tienen que ver con Diseño, Tecnologías de la información, Ingeniería y Consultoría.

En Colombia hay más hombres que mujeres que realizan sus actividades por medio del Teletrabajo.

El 52% de las empresas tienen la intención de realizar una experiencia futura, y el 20% Ya realizaron una experiencia con buenos resultados. El 28% no obtuvieron buenos resultados con el trabajo a distancia.

El mayor número de porcentajes de Teletrabajadores se encuentra en el Departamento de Cundinamarca, Bogotá, D.C, seguido de Antioquia, Valle del Cauca y Santander. Datos que coinciden con los registros del DANE en lo que tiene que ver con los índices de los usos de la computadora en el país. En nuestro país las actividades que más se realizan por medio del Teletrabajo son: Diseño, Tecnologías de la información, Ingeniería y Consultoría, Call Center y Traducción.

Actualmente las limitaciones que encuentran las empresas colombianas para implementar el teletrabajo son: desconocimiento de los riesgos legales, se desconoce cómo funciona y como se contrata por ambas partes, el empresario no tiene claro cómo es la responsabilidad vinculada a esta forma de trabajo, el empresario no sabe como adecuarla a su actividad, falta de Formación al respecto.

3.4. LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)

El teletrabajo utiliza como soporte fundamental las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para desempeño de las actividades o prestación de servicios así mismo permite el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Para el buen funcionamiento y perfecto desarrollo del teletrabajo se debe contar con herramientas tecnológicas de la información que son un conjunto de servicios, redes, software y dispositivos que tienen como fin la mejora de la calidad de vida de las personas dentro de un entorno, y que se integran a un sistema de información interconectado y complementario.

Las Tecnologías de la información y la comunicación, son un solo concepto en dos vertientes diferentes como principal premisa de estudio en las ciencias sociales donde tales tecnologías afectan la forma de vivir de las sociedades. Su uso y abuso exhaustivo para denotar modernidad ha llevado a visiones totalmente erróneas del origen del término.

Sus principales aportaciones a las actividades humanas se concretan en una serie de funciones que nos facilitan la realización de nuestros trabajos porque, sean éstos los que sean, siempre requieren una cierta información para realizarlo, un determinado proceso de datos y a menudo también la comunicación con otras personas; y esto es precisamente lo que nos ofrecen las TIC.

La expansión de las TIC en todos los ámbitos y estratos de nuestra sociedad se han producido a gran velocidad, y es un proceso que continúa ya que van apareciendo sin cesar nuevos elementos tecnológicos. La progresiva disminución de los costes de la mayoría de los productos tecnológicos, fruto del incremento de los volúmenes de producción y de la optimización de los procesos fabriles, se deja sentir en los precios y nos permite disponer de más prestaciones por el mismo dinero, facilitando la introducción de estas potentes tecnologías en todas las actividades humanas y en todos los ámbitos socioeconómicos.

3.5. SALUD OCUPACIONAL SANITAS

Compañía de la Organización Sanitas internacional que ofrece la prestación de servicios que permiten identificar y controlar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con las condiciones establecidas en la Ley.

Misión

Prestar servicios, a los empresarios colombianos, en la prevención de riesgos laborales, con una infraestructura técnica permanentemente actualizada y con recurso humano especializado, procurando el mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo de nuestros clientes, e incrementar las oportunidades de crecimiento de nuestra compañía, sus empleados y prestadores de servicio.

Calidad

Salud Ocupacional Sanitas ha documentado e implementado el Sistema de gestión de calidad como guía para la gestión, evaluación y mantenimiento en el desempeño de sus procesos de la Prestación de Servicio

Recurso Humano

Salud Ocupacional Sanitas cuenta con un amplio grupo de profesionales idóneos con amplia experiencia en las áreas de higiene y seguridad industrial, medicina preventiva y del trabajo. Este grupo está conformado por médicos, ingenieros, tecnólogos, enfermeras, psicólogos, optómetra, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, diseñador industrial y funcionarios administrativos; cuyo objetivo es trabajar en conjunto, en pro de un excelente servicio para nuestros usuarios, brindando no solo soporte técnico sino también respeto y calidad humana.

La empresa tiene cubrimiento en aproximadamente un 70% del país.

3.5.1. TELETRABAJO EN SALUD OCUPACIONAL SANITAS

La central de desarrollo humano de la Organización Sanitas Internacional, en un esfuerzo por mejorar y explorar nuevos conceptos en la organización del trabajo y, a partir de una evaluación comparativa entre beneficio versus riesgo, ha visto en el teletrabajo una estrategia para la mejora de la productividad de sus empleados y mantenimiento del bienestar de estos mismos.

Considerando la ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones, la organización decide en 2008 crear un grupo de trabajo para estudiar la viabilidad de

implementar el teletrabajo, liderado por la gerencia de desarrollo humano y apoyado por las áreas de procesos, administración de salarios e informática.

Evaluada la viabilidad del teletrabajo, en 2009 la Organización decide comenzar con su implementación a partir de una prueba piloto con tres funcionarios de una de sus compañías, Salud Ocupacional Sanitas.

La selección de dicha compañía responde al análisis de la forma de trabajo de sus empleados y de una serie de problemáticas relacionadas con insuficiencia de espacio físico y sobrecostos operativos. Dado caso, el grupo de trabajo liderado por la gerencia de desarrollo humano, realiza un análisis específico de perfiles de los trabajadores de Salud Ocupacional Sanitas, eligiendo a tres de ellos, con base a factores de carga de trabajo en oficina, desempeño y responsabilidad.

Los tres trabajadores seleccionados, tienen los cargos de médico especialista en salud ocupacional, ingeniero especialista en salud ocupacional y diseñador industrial, ellos aceptan voluntariamente hacer parte de la prueba piloto y comienzan sus actividades bajo la modalidad de teletrabajadores suplementarios a partir de mayo 1 de 2009, posteriormente a firmar un otro sí donde se especifican cambios temporales en sus contratos de trabajo.

Inicialmente la prueba se pacta para tres meses, finalizando este periodo se realizan encuestas de retroalimentación en las cuales participan teletrabajadores y jefes directos. Los resultados obtenidos muestran múltiples beneficios tanto para la empresa como para los teletrabajadores y, evidencian una serie de factores a mejorar, por consiguiente se decide extender la prueba otros tres meses.

En consecuencia, se hace importante la Implantación de un sistema de organización para tres teletrabajadores de tipo suplementario de Salud Ocupacional Sanitas, con el fin de optimizar su productividad y calidad en el trabajo orientado al mejoramiento continuo de la empresa, conservando la salud y seguridad de ellos, en beneficio de su calidad de vida.

4. MARCO LEGAL

4.1. LEY 1221 DE 2008, POR LA CUAL SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVER Y REGULAR EL TELETRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

El congreso de Colombia decreta:

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Artículo 2º. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

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.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

Autónomos: Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles: Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios: Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Teletrabajador: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Artículo 3°. Política pública de fomento al teletrabajo. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:

- Infraestructura de telecomunicaciones.
- Acceso a equipos de computación.
- Aplicaciones y contenidos.
- Divulgación y mercadeo.
- Capacitación.
- Incentivos.
- Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

Parágrafo 1°. Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

Artículo 4°. Red nacional de fomento al teletrabajo. Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte:

- a) Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad.
- b) Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional.
- c) Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional.
- d) Cafés Internet.
- e) Organismos y/o asociaciones profesionales.

Parágrafo. Las funciones y funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Trabajo, serán definidas en la Política Pública de Fomento al Trabajo de que habla el artículo tercero de la presente ley.

El Ministerio de la Protección Social ejercerá la coordinación general de la red de la que trata el presente artículo.

Artículo 5°. Implementación. El gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

Artículo 6°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las

condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
 - b) A protección de la discriminación en el empleo.
 - c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
 - d) La remuneración.
 - e) La protección por regímenes legales de seguridad social.
 - f) El acceso a la formación.
 - g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
 - h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
 - i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.
 8. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
 9. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

10. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.
11. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.
12. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
13. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.
14. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.
15. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

Parágrafo. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral mas de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Artículo 7. Registro de Teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

Artículo 8°. Reglamentación. El Gobierno Nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley, reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de la misma.

Artículo 9°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Implantar un sistema de organización para los teletrabajadores de tipo suplementario de Salud ocupacional Sanitas, a través de la puesta en marcha de un proceso de integración de los trabajadores a esta modalidad, con el fin de aumentar la productividad de la empresa, propiciar la mejora continua de sus procesos de prestación de servicios en medicina preventiva y del trabajo, así como higiene y seguridad industrial y, reducir costos de operación, conservando la salud y seguridad de sus colaboradores.

5.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

5.2.1. Objetivos Fase de Planeación

Revisar los componentes en los cuales se sustenta la viabilidad de la implementación del proyecto de teletrabajo en la empresa, verificando experiencias en otros contextos y resultados de pruebas piloto al interior de la misma, con el fin de constatar la importancia en cuanto a las ventajas versus desventajas de este tipo de organización del trabajo.

Definir los aspectos claves a tener en cuenta desde el empleador y desde el trabajador para la implantación del teletrabajo, de acuerdo con políticas administrativas y de productividad de la empresa, revisando y cumpliendo el correspondiente marco legal, garantizando que este nuevo proceso de organización del trabajo sea absolutamente lícito.

Estructurar protocolo y documentación para la organización del sistema de trabajo y difusión del teletrabajo en la empresa, mediante el desarrollo de un proceso de implantación que facilite la formalización de esta modalidad de contratación con los interesados y su seguimiento.

5.2.2. Fase de implementación

Acompañar a la empresa en la implantación del sistema de trabajo correspondiente al teletrabajo, apoyando el desarrollando la planificación, ejecución, verificación y actuación, que permita la optimización del proceso.

5.2.3 Fase de evaluación y seguimiento

Diseñar y mantener indicadores relacionados con el impacto del teletrabajo en la productividad de la empresa y la salud y seguridad de los trabajadores, actualizándolos de forma periódicamente mediante seguimiento y evaluación.

6. MATRIZ DE MARCO LÓGICO

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
<p>FIN</p> <p>Implantar un sistema de organización para los teletrabajadores de tipo suplementario de Salud Ocupacional Sanitas, contribuyendo en la prevención de riesgos profesionales y generación de estrategias de trabajo orientadas a la productividad.</p>	<p>Tasa de enfermedad profesional en el sector de servicios de salud ocupacional</p>	<p>Estadísticas de Enfermedad Profesional y su impacto en la economía del país</p>	<p>Aumento de enfermedades profesionales desde la aprobación de la ley de teletrabajo</p>
<p>PROPOSITOS</p> <p>1. Optimizar organización del sistema de trabajo para teletrabajadores suplementarios de Salud Ocupacional Sanitas.</p> <p>2. Consolidar una nueva política organizacional que evidencie el cambio del paradigma en cuando a requerir que los trabajadores permanezcan en las instalaciones de la empresa para garantizar su productividad.</p> <p>3. Demostrar que el teletrabajo es viable a partir de la culturización de muchos trabajadores colombianos.</p>	<p>1. % de productividad de teletrabajadores versus % de productividad como trabajador convencional.</p> <p>1.1 Costos operativos de la compañía con teletrabajadores versus costos operativos de la compañía sin teletrabajadores</p> <p>2. No. de trabajadores que aceptaron el teletrabajo sobre el No. de trabajadores a quienes se les ofreció.</p> <p>2.1 Morbilidad de los teletrabajadores versus morbilidad de los trabajadores convencionales</p> <p>3. No. de trabajadores que aceptaron el teletrabajo sobre el No. de trabajadores a quienes se les ofreció.</p>	<p>1. Indicador de productividad por trabajador según resultados de ejecutados mensuales.</p> <p>1.1. Facturas mensuales de servicios públicos y de proveedores de insumos.</p> <p>2. Registros de Central de Desarrollo Humano</p> <p>2.1. Encuesta de morbilidad de médico empresarial, registro de incapacidades.</p> <p>3. Registros de Central de Desarrollo Humano</p>	<p>1. Mejora de procesos de verificación de productividad de teletrabajadores</p> <p>1.1. Disminución o aumento de costos operativos</p> <p>2. Continuidad de la oferta de teletrabajo a trabajadores convencionales susceptibles de aceptarlo</p> <p>2.1. Disminución o aumento de la morbilidad general.</p> <p>3. Continuidad de la oferta de teletrabajo a trabajadores convencionales susceptibles de aceptarlo</p>

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
<p>COMPONENTES</p> <p>1. Teletrabajadores y personas de su núcleo familiar conocedores de hábitos de trabajo saludables que optimicen el proceso de transición al teletrabajo.</p> <p>2. Diseño y adecuación de puestos de trabajo instalados en el hogar del teletrabajador para que este último no se sienta en desventaja y desprotegido en determinados aspectos de bienestar.</p> <p>3. Contratación que incluya los mismos beneficios del trabajo convencional para que este último no se sienta en desventaja y desprotegido en determinados aspectos de bienestar.</p> <p>4. TIC's corporativas de la empresa instaladas en el hogar del teletrabajador que mantengan y optimicen los procesos de comunicación con la empresa y utilización de software para el desempeño del trabajo.</p>	<p>1. No. de trabajadores y personas de su núcleo familiar cubiertos con estrategias de difusión en hábitos de trabajo saludable sobre No. de teletrabajadores activos</p> <p>2. No. de puestos de teletrabajadores adecuados según criterios ergonómicos físicos, sobre No. de puestos de teletrabajadores activos.</p> <p>3. No. de teletrabajadores con contrato especial firmado sobre No. de teletrabajadores activos.</p> <p>4. No. de puestos de teletrabajadores con TIC's corporativas de la empresa instaladas y avaladas por la vicepresidencia de informática, sobre No. de puestos de teletrabajadores activos.</p>	<p>1. Listados de asistencia a actividades reconocidas como estrategias de difusión en temáticas de hábitos de trabajo saludable, correspondientes al archivo de central de desarrollo humano.</p> <p>2. Informes de inspección en ergonomía física y porcentajes de implementación de recomendaciones de acuerdo con los mismos</p> <p>3. Archivos de central de desarrollo humano, ley de teletrabajo y complementarias</p> <p>4. Informes de requisición de instalación y mantenimiento de TIC's, de la vicepresidencia de informática</p>	<p>1. Dificultad para dar cobertura en difusión de estrategias sobre hábitos de trabajo saludable al 100% de los teletrabajadores y de las personas que componen su núcleo familiar</p> <p>1.1. Carencia técnica en la presentación de estrategias de difusión por deficiencia de datos de seguimiento y encuestas a teletrabajadores y personas que componen su grupo familiar</p> <p>2. Programación periódica de inspecciones de riesgos.</p> <p>2.1. Inspecciones de riesgos con deficiente aspecto técnico</p> <p>3. Contratos que no incluyan aspectos relevantes para iniciar con el teletrabajo</p> <p>4. Continuidad a requisiciones para la instalación de TIC's</p> <p>4.1. Falta de presupuesto para llevar a cabo la implantación del teletrabajo con sus diferentes elementos.</p>

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
<p>5. Inclusión del teletrabajo en los procedimientos y políticas organizaciones y de calidad de la compañía, para consolidar la implantación de este sistema de organización del trabajo.</p> <p>6. Aplicación de método de seguimiento a proceso de implantación de teletrabajo para lograr desarrollar mejora continua.</p> <p>7. Conocimientos de experiencias nacionales e internacionales incluidos en esta implementación que contribuyan a orientar la estructuración y mejora continua del teletrabajo en la empresa.</p>	<p>5. No. de actividades ejecutadas por los teletrabajadores de acuerdo con su proceso en el sistema de calidad, sobre No. de actividades programadas para ser ejecutadas por los teletrabajadores de acuerdo con su proceso en el sistema de calidad.</p> <p>6. No. de teletrabajadores en que se aplica el método de seguimiento, sobre el No. de teletrabajadores activos</p> <p>7. No. de políticas de difusión de teletrabajo referenciadas en la implantación en la empresa, sobre el No. de políticas identificadas y resumidas tras revisión de experiencias nacionales e internacionales.</p>	<p>5. Sitio web de reporte mensual de indicadores de calidad de la organización</p> <p>6. Informes de seguimiento a desempeño de Teletrabajadores</p> <p>7. Información de experiencias en Teletrabajo Nacionales e Internacionales</p>	<p>5. Verificación de indicadores de calidad realizando trazabilidad a desempeño de teletrabajadores.</p> <p>5.1. Subregistro de datos en la generación de indicadores de calidad.</p> <p>6. Continuidad en la investigación de otras experiencias de Teletrabajo</p> <p>7. Dificultad para acceder a información específica sobre experiencias sobre el teletrabajo en otras empresas.</p> <p>7.1. Fuentes de información poco confiables</p>
<p>ACTIVIDADES</p> <p>Fase de planeación</p> <p>1.1. Recopilar y analizar temáticas importantes a tener en cuenta para estructurar capacitaciones en estilos de trabajo saludables orientadas a teletrabajadores suplementarios y personas del núcleo familiar de estos últimos.</p> <p>1.2. Diseñar y desarrollar material de capacitación (teletrabajo, manejo eficiente del tiempo, sustancias psicoactivas, riesgo cardiovascular, gimnasia laboral,</p>	<p>1.1. No. de fuentes de información confiable consultadas/No de fuentes de información confiable seleccionadas</p> <p>1.2. No. de capacitaciones diseñadas y desarrolladas, sobre el No. de capacitaciones proyectadas.</p>	<p>1.1. Referentes bibliográficos</p> <p>1.2. Archivos de capacitación avalados por la gerencia técnica</p>	<p>1.1. Fuentes de información poco confiables</p> <p>1.2. Material de capacitación con contenidos deficientes en cuanto a la presentación de la información.</p>

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
<p>reuniones efectivas, ergonomía física en puestos con videoterminal, prevención de riesgos de orden público, entre otras) a partir del análisis mencionado anteriormente.</p> <p>1.3. Programar y ejecutar capacitaciones (teletrabajo, manejo eficiente del tiempo, sustancias psicoactivas, riesgo cardiovascular, gimnasia laboral, reuniones efectivas, ergonomía física en puestos con videoterminal, prevención de riesgos de orden público, entre otras) orientadas a las personas en mención</p> <p>2.1. Analizar, plantear y someter a autorización parámetros corporativos de ergonomía física a tener en cuenta en la adecuación de puestos de trabajo de los teletrabajadores.</p> <p>2.2. Programar y ejecutar adecuación de puestos de trabajo de teletrabajadores según parámetros corporativos de ergonomía física</p>	<p>1.3. No. de capacitaciones ejecutadas sobre el No. de capacitaciones programadas</p> <p>2.1. No. de parámetros corporativos de ergonomía física a tener en cuenta en puestos de teletrabajadores autorizados por presidencia, sobre el No. de parámetros corporativos de ergonomía planteados a tener en cuenta en puestos de teletrabajadores</p> <p>2.2. No. de ordenes de adecuación de puestos de trabajo de teletrabajadores ejecutados, sobre No. de puestos de trabajo de teletrabajadores activos.</p> <p>2.2.1. No. de aspectos ergonómicos físicos considerados en la adecuación del puesto de cada teletrabajador, sobre el No. aspectos ergonómicos físicos planteados para el puesto</p>	<p>1.3. Actas y registros de capacitación y asistencia a las mismas</p> <p>2.1. Actas de comités de construcciones e infraestructura de la organización donde se autoricen los determinados parámetros de ergonomía física a tener en cuenta en los puestos de los teletrabajadores</p> <p>2.2. Informes de trabajos ejecutados por mantenimiento</p> <p>2.2.1. Informes de inspección de condiciones ergonómicas físicas</p>	<p>1.3. Baja sensibilización de los teletrabajadores y su núcleo familiar en cuanto a los temas expuestos en las capacitaciones.</p> <p>1.3.1. Inasistencia a las capacitaciones o cancelación de las mismas por deficiente programación.</p> <p>2.1. Mínima autorización de parámetros ergonómicos físicos corporativos por parte de la presidencia, debido a falta de presupuesto</p> <p>2.2. Tiempo insuficiente para el desarrollo de inspecciones de condiciones ergonómicas físicas que cubran la totalidad de los puestos de teletrabajadores</p>

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
3.1. Diseñar y avalar contrato de trabajo para teletrabajadores suplementarios, según parámetros legales.	de cada trabajador 3.1. No. de instancias jurídicas y administrativas de la compañía que avalan el contrato de Teletrabajo, sobre el No. de instancias jurídicas y administrativas de la compañía que deben avalar el contrato de Teletrabajo	3.1. Concepto de la Gerencia de Desarrollo Humano	3.1. Eliminación o cambios en la ley de teletrabajo 3.1.1. Eliminación o detención del proyecto de implantación del teletrabajo en la empresa.
3.2. Realizar firma de contratos de teletrabajo suplementario con los diferentes trabajadores que lo hayan aceptado	3.2. No. de teletrabajadores que hayan firmado el contrato de trabajo bajo dicha modalidad, sobre el No. de trabajadores que hayan aceptado el teletrabajo.	3.2. Archivos de la Central de Desarrollo Humano	3.2. No. importante de teletrabajadores que quieran dejar dicha modalidad de contrato
4.1. Definir TIC's funcionales (Intranet, Correo Electrónico, Telefonía móvil, Software) a instalar en puestos de los teletrabajadores activos.	4.1. No. de TIC's funcionales a instalar en puestos de los teletrabajadores, sobre No. de TIC's funcionales instaladas en los puestos de trabajadores convencionales	4.1. Concepto de la vicepresidencia de informática	4.1. Incompatibilidad de TIC's con las redes de comunicación de los hogares de Teletrabajadores
4.2. Programar e instalar TIC's (Intranet, Correo Electrónico, Telefonía móvil, Software) en equipos de teletrabajadores activos	4.2. No. de TIC's funcionales instaladas en puestos de los teletrabajadores, sobre No. de TIC's funcionales autorizadas a instalar en puestos de teletrabajadores	4.2. Indicadores de calidad de los procesos de la Central de Informática	4.2. Manejo inadecuado de las TIC's por parte de los teletrabajadores, conllevando a aumento de costos al respecto, pérdida de información, entre otros
4.3. Realizar seguimiento a desempeño de TIC's (Intranet, Correo Electrónico, Telefonía móvil, Software) instaladas en los puestos de teletrabajadores	4.3. No. de reportes de requerimiento de mantenimiento de TIC's realizado a la Central de Informática, sobre No. de reportes de requerimiento de mantenimiento esperados	4.3. Indicadores de calidad de los procesos de la Central de Informática	4.3. Manejo inadecuado de las TIC's por parte de los teletrabajadores, conllevando a aumento de costos al respecto, pérdida de información, entre otros

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
<p>5.1. Generación de procedimientos para la inclusión del teletrabajo</p> <p>5.2. Presentación de procedimientos para la inclusión del teletrabajo a presidencia solicitando su autorización de inclusión dentro de las políticas organizacionales y de calidad de la compañía</p>	<p>5.1. No. de etapas referenciadas en los procedimientos de inclusión de teletrabajo de la empresa, sobre No. de etapas identificadas en la revisión documental de experiencias en teletrabajo de diferentes empresas.</p> <p>5.2. Porcentaje de etapas del protocolo de implantación de teletrabajo avaladas por la presidencia, sobre el total de las etapas de las cuales consta el protocolo</p>	<p>5.1. Referencias bibliográficas</p> <p>5.2. Concepto escrito de la presidencia</p>	<p>5.1. Utilización de referentes de experiencias en teletrabajo que no apliquen para la forma de teletrabajo suplementario</p> <p>5.2. No autorización del protocolo por parte de la presidencia</p>
Fase de implantación			
<p>6.1 Diseñar método de seguimiento a proceso de implantación del teletrabajo</p>	<p>6.1. Porcentaje de aspectos claves en teletrabajo posibles de evaluar con el método de seguimiento, sobre el total de aspectos definidos como claves en el teletrabajo y que requieren evaluación</p>	<p>6.1. Documento sobre el protocolo de implantación de teletrabajo en la empresa, en el cual estarán los aspectos claves a tener en cuenta y que requerirán evaluarse</p>	<p>6.1. Deficiencia técnica en el suministro de información lograda con la aplicación del método de seguimiento a teletrabajadores</p>
Fase de seguimiento y evaluación			
<p>6.2. Programar y ejecutar seguimientos a proceso de implantación de teletrabajo en la situación de cada empleado</p>	<p>6.2. No. de seguimientos de teletrabajadores ejecutados mediante la metodología, sobre el No. de teletrabajadores activos</p>	<p>6.2. Archivos de Central de Desarrollo Humano</p>	<p>6.2. Teletrabajadores intimidados que generen sub registro de información al ser objetos de seguimiento</p>
<p>6.3. Diseñar y desarrollar informes de seguimiento a implantación de teletrabajo en la situación de cada empleado y consolidado</p>	<p>6.3. Porcentaje de credibilidad de la información contenida en los documentos de informes de seguimiento a teletrabajadores</p>	<p>6.3. Encuestas o entrevistas a teletrabajadores, referentes bibliográficos</p> <p>6.3.1. Documento sobre el protocolo de implantación de teletrabajo en la empresa objeto de estudio</p>	<p>6.3. Información poco confiable</p> <p>6.3.1. Protocolo de implantación del teletrabajo no autorizado por</p>

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
<p>7.1. Realizar revisión documental de experiencias de empresas con más tiempo de implantación de la modalidad del teletrabajo, según datos de la historia mundial de esta modalidad de trabajo</p> <p>7.2. Extraer aspectos claves de las experiencias de teletrabajo analizadas para integrarlos al desarrollo del protocolo de la empresa objeto de estudio</p>	<p>7.1. No. de experiencias de empresas más importantes revisadas y analizadas, sobre el No. de experiencias de empresas más importantes seleccionadas tras revisión documental.</p> <p>7.2. Porcentaje de aspectos claves en teletrabajo extractados de la revisión de experiencias de empresas más importantes incluidos en el diseño del protocolo de implantación, sobre el total de aspectos claves en teletrabajo seleccionados tras la revisión documental</p>	<p>7.1 / 7.2. Información de experiencias en Teletrabajo Nacionales e Internacionales</p>	<p>presidencia</p> <p>7.1 / 7.2. Dificultad para acceder a información específica sobre experiencias sobre el teletrabajo en otras empresas.</p> <p>7.1 / 7.2. Fuentes de información poco confiables</p>

7. CRONOGRAMA DE TRABAJO Y PRESUPUESTO

	ACTIVIDADES	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Responsable	% de ejecución	No. de horas	Costo hora profesional y/o grupo interdisciplinario	Costo total por actividad	Observaciones
FASE DE PLANEACIÓN	Recopilar y analizar temáticas importantes a tener en cuenta para estructurar estrategias de difusión de información en estilos de trabajo saludables, orientada a teletrabajadores suplementarios y personas del núcleo familiar de estos últimos.	X	X	X		Grupo Ergonomía	60%	16	\$200.000	\$3.200.000	En proceso de desarrollo por parte de la CDH se retroalimentará con análisis ergonómicos de actividades teletrabajadores actuales
	Diseñar y desarrollar estrategias de difusión de información en temas como teletrabajo, manejo eficiente del tiempo, sustancias psicoactivas, riesgo cardiovascular, gimnasia laboral, reuniones efectivas, ergonomía física en puestos con videoterminal, prevención de riesgos de orden público, entre otras, a partir del análisis mencionado anteriormente.			X		Grupo Ergonomía / Psicóloga Especialista / Enfermera Especialista	20%	20	\$300.000	\$6.000.000	
	Programar y ejecutar actividades reconocidas como estrategias de difusión de información en teletrabajo, manejo eficiente del tiempo, sustancias psicoactivas, riesgo cardiovascular, gimnasia laboral, reuniones efectivas, ergonomía física en puestos con videoterminal, prevención de riesgos de orden público, entre otras, orientadas a las personas en mención				X	Grupo Ergonomía / Psicóloga / Enfermera	0%	7	\$70.000	\$490.000	

ACTIVIDADES	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Responsable	% de ejecución	No. de horas	Costo hora profesional y/o grupo interdisciplinario	Costo total por actividad	Observaciones
Analizar, plantear y someter a autorización parámetros corporativos de ergonomía física a tener en cuenta en la adecuación de puestos de trabajo de los teletrabajadores.					Grupo Ergonomía / Área administrativa y Central de desarrollo humano de la empresa	70%	4	\$140.000	\$560.000	La empresa cuenta con un manual de características corporativas de sus puestos de trabajo
Programar y ejecutar adecuación de puestos de trabajo de teletrabajadores según parámetros corporativos de ergonomía física	X				Área administrativa de la empresa	5%	NA	NA	NA	
Diseñar y avalar contrato de trabajo para teletrabajadores suplementarios, según parámetros legales.					Central de desarrollo humano de la empresa	100%	NA	NA	NA	Realizado desde mayo de 2009
Realizar firma de contratos de teletrabajo suplementario con los diferentes trabajadores que lo hayan aceptado					Central de desarrollo humano de la empresa	100%	NA	NA	NA	Realizado desde mayo de 2009
Definir TIC's funcionales (Intranet, Correo Electrónico, Telefonía móvil, Software) a instalar en puestos de los teletrabajadores activos.			X		Grupo Ergonomía	40%	1	\$140.000	\$140.000	La empresa ha definido algunas TIC's importantes, se decidió por cuestiones logísticas y en consenso con los teletrabajadores asignar presupuesto para pagarles por arriendo de
Programar e instalar TIC's (Intranet, Correo Electrónico, Telefonía móvil, Software) en equipos de teletrabajadores activos			X		Central de sistemas de la empresa	0%	NA	NA	NA	

ACTIVIDADES	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Responsable	% de ejecución	No. de horas	Costo hora profesional y/o grupo interdisciplinario	Costo total por actividad	Observaciones
										equipos de cómputo y subsidiar Internet y Energía Eléctrica
Realizar seguimiento a desempeño de TIC's (Intranet, Correo Electrónico, Telefonía móvil, Software) instaladas en los puestos de teletrabajadores				X	Grupo Ergonomía	0%	3	\$70.000	\$210.000	Tras primera encuesta se reportó como principal problema la falta de telefonía móvil. Se prepara formato para asignación de recursos según planillas entregadas por operadores de teléfonos privados de teletrabajadores.
Generación de procedimientos para la inclusión del teletrabajo				X	Grupo Ergonomía / Área de procedimientos de la empresa	0%	24	\$140.000	\$3.360.000	
Presentación de procedimientos para la inclusión del teletrabajo a presidencia solicitando su autorización de inclusión dentro de las políticas organizacionales y de calidad de la compañía				X	Grupo Ergonomía	0%	1	\$140.000	\$140.000	

	ACTIVIDADES	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Responsable	% de ejecución	No. de horas	Costo hora profesional y/o grupo interdisciplinario	Costo total por actividad	Observaciones
FASE DE IMPLEMENTACIÓN	Diseñar método de seguimiento a proceso de implantación del teletrabajo				X	Grupo Ergonomía	0%	8	\$140.000	\$1.120.000	
	Programar y ejecutar seguimientos a proceso de implantación de teletrabajo en la situación de cada empleado				X	Grupo Ergonomía	0%	6	\$140.000	\$840.000	
FASE DE SEGUIMIENTO	Diseñar y desarrollar informes de seguimiento a implantación de teletrabajo en la situación de cada empleado y consolidado				X	Grupo Ergonomía	0%	4	\$140.000	\$560.000	
	Realizar revisión documental de experiencias de empresas con más tiempo de implantación de la modalidad del teletrabajo, según datos de la historia mundial de esta modalidad de trabajo					Grupo Ergonomía	0%	16	\$140.000	\$2.240.000	Estas actividades no estarán incluidas en el momento de presentar el proyecto de gestión para obtención de título de ergónomos
	Extractar aspectos claves de las experiencias de teletrabajo analizadas para integrarlos al desarrollo del protocolo de la empresa objeto de estudio					Grupo Ergonomía	0%	8	\$140.000	\$1.120.000	
									COSTO TOTAL	\$19.980.000	

NOTA: El costo de cada hora incluye los costos operacionales de transporte, servicios públicos y papelería

8. RESULTADOS

8.1. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN SALUD OCUPACIONAL SANITAS

Considerando la experiencia que hasta la fecha se ha venido adelantando con 3 teletrabajadores de Salud Ocupacional Sanitas, cuyos cargos son Médico, Ingeniero y Diseñador industrial, todos especialistas en salud ocupacional, se presentan a continuación los resultados del proceso de implantación de esta nueva forma de trabajo hasta la fecha.

Con respecto a la identificación, diseño y difusión de temáticas importantes orientadas a promover estilos de vida y trabajo saludables en teletrabajadores, el porcentaje de ejecución ha sido el siguiente:

	ACTIVIDADES	Responsable	% de ejecución
FASE DE PLANEACIÓN	Recopilar y analizar temáticas importantes a tener en cuenta para estructurar estrategias de difusión de información en estilos de trabajo saludables, orientada a teletrabajadores suplementarios y personas del núcleo familiar de estos últimos.	Grupo Ergonomía	80%
	Diseñar y desarrollar estrategias de difusión de información en temas como teletrabajo, manejo eficiente del tiempo, sustancias psicoactivas, riesgo cardiovascular, gimnasia laboral, reuniones efectivas, ergonomía física en puestos con videoterminal, prevención de riesgos de orden público, entre otras, a partir del análisis mencionado anteriormente.	Grupo Ergonomía / Psicóloga Especialista / Enfermera Especialista	60%
	Programar y ejecutar actividades reconocidas como estrategias de difusión de información en teletrabajo, manejo eficiente del tiempo, sustancias psicoactivas, riesgo cardiovascular, gimnasia laboral, reuniones efectivas, ergonomía física en puestos con videoterminal, prevención de riesgos de orden público, entre otras, orientadas a las personas en mención	Grupo Ergonomía / Psicóloga / Enfermera	50%

Este proceso se ha venido desarrollando por parte de la CDH (Central de Desarrollo Humano – de la Organización Sanitas) en compañía del área de Medicina Preventiva de Salud Ocupacional Sanitas, desarrollando temas de capacitación en cuanto a estilos de vida saludables orientados a prevenir

alteraciones físicas y/o mentales, contribuyendo así, a la productividad y calidad del desempeño de los teletrabajadores.

Por lo pronto se han definido y diseñado una serie de capacitaciones a divulgarse durante el proceso de adaptación de cada teletrabajador, la escogencia de los temas en principio se ha basado en análisis especulativos de las actividades de los teletrabajadores y, se han orientado principalmente a tópicos relacionados con administración del tiempo y estilos de vida saludables. Los temas de capacitación se enuncian a continuación, sin embargo el material no aparece en este documento por ser de uso corporativo.

- Motivación
- Administración del tiempo
- Clima laboral enfocado al teletrabajo
- Autoestima
- Sustancias psicoactivas
- Riesgo Cardiovascular
- Cáncer Gástrico
- Actividades que comprometen la salud del sistema visual y músculo esquelético en el hogar, el transporte y trabajos administrativos así como operativos propios de cada teletrabajador.

Necesariamente se deben optimizar las temáticas, así como evaluar la inclusión de otras importantes a partir de información generada tras análisis ergonómicos centrados en la actividad de cada teletrabajador, lo cual se proyecta para el 2010, mediante la utilización de un formato básico que se muestra en los anexos de este documento, denominado “Análisis Ergonómico de Actividad”, mediante el cual se espera ahondar en la cotidianidad del trabajo en dicha modalidad, entendiendo modos operacionales, sitios de trabajo al interior del hogar de cada teletrabajador, aspectos de su relación familiar, entre otros, que puedan suponer riesgos para la salud y seguridad del funcionario, así como para la calidad y productividad de la empresa.

Otra fuente de información importante para optimizar las temáticas a difundir en teletrabajadores durante su adaptación, se basa en la respuesta de estos últimos a encuestas que también deberán mejorarse para aumentar la generación de datos relacionados con nuevas experiencias. En los anexos se muestra la respuesta de la encuesta de 3 teletrabajadores, información que sustenta varias

de las decisiones tomadas en el transcurso de la implantación de esta forma diferente de trabajo.

Pasando al tema de requerimientos de ergonomía física a considerar en el sitio de trabajo específico de cada teletrabajador al interior de su hogar, es decir el puesto donde se utiliza el computador, el cual, en principio es responsabilidad de la empresa, se ha logrado lo siguiente:

	ACTIVIDADES	Responsable	% de ejecución
FASE DE PLANEACIÓN	Analizar, plantear y someter a autorización parámetros corporativos de ergonomía física a tener en cuenta en la adecuación de puestos de trabajo de los teletrabajadores.	Grupo Ergonomía / Área administrativa y Central de desarrollo humano de la empresa	100%
	Programar y ejecutar adecuación de puestos de trabajo de teletrabajadores según parámetros corporativos de ergonomía física	Área administrativa de la empresa	12%

La empresa cuenta con un manual de características corporativas de sus puestos de trabajo, el cual se controla mediante una matriz (no presentada en los anexos de este documento por confidencialidad), denominada “Inventario de elementos ergonómicos pendientes por Implementar y/o adecuar en Puestos de Trabajo con Videoterminal” en la cual se incluyeron los puestos de trabajo de los 3 teletrabajadores mediante reporte de ellos mismos, logrando incluir en el presupuesto de 2010 la adquisición de los elementos ergonómicos pendientes.

A la fecha solo se ha entregado una silla ergonómica corporativa a uno de los teletrabajadores. Se espera que el proceso de dotación de dichos elementos venga acompañado de otras adecuaciones ambientales que también deben ser vigiladas, cuyos requerimientos se obtendrán tras los mencionados análisis ergonómicos de actividad de cada teletrabajador.

Se ha adelantado una metodología institucional de evaluación del puesto de trabajo previamente a la inclusión de nuevos teletrabajadores, (esta no se muestra en los anexos por confidencialidad) a fin de optimizar la prevención de riesgos profesionales en esta nueva forma de trabajo. La metodología describe factores ideales a considerar en puestos de trabajo según enfoques de Factores Humanos

de diferentes autores, y categoriza cada puesto desde el punto de vista de diseño y mantenimiento y, desde posibles hábitos relacionados con usabilidad y diseño de tareas, con el fin de orientar la adecuación de los mismos antes de formalizar la relación laboral de teletrabajo.

En cuanto al aspecto jurídico se lograron importantes adelantos como se describe en la siguiente tabla:

	ACTIVIDADES	Responsable	% de ejecución
FASE DE PLANEACIÓN	Diseñar y avalar contrato de trabajo para teletrabajadores suplementarios, según parámetros legales.	Central de desarrollo humano de la empresa	100%
	Realizar firma de contratos de teletrabajo suplementario con los diferentes trabajadores que lo hayan aceptado	Central de desarrollo humano de la empresa	100%

Realizado desde mayo de 2009, por la Central Jurídica y de Desarrollo Humano de la Organización, los 3 teletrabajadores actuales ya lo han firmado, se trata de otro sí, relacionado con el contrato convencional.

Aún hay gran expectativa con respecto a la definición de accidente de trabajo y su cobertura en el teletrabajo. Se esperan al respecto pronunciamientos del Ministerio de Protección Social, a fin de reevaluar el contrato de teletrabajo.

Con relación al aspecto de Tecnologías de Información y comunicación, se ha obtenido un importante avance que ha beneficiado a empleador y empleado:

	ACTIVIDADES	Responsable	% de ejecución
	Definir TIC's funcionales (Intranet, Correo Electrónico, Telefonía móvil, Software) a instalar en puestos de los teletrabajadores activos.	Grupo Ergonomía	100%
	Programar e instalar TIC's (Intranet, Correo Electrónico, Telefonía móvil, Software) en equipos de teletrabajadores activos	Central de sistemas de la empresa	100%

	ACTIVIDADES	Responsable	% de ejecución
	Realizar seguimiento a desempeño de TIC's (Intranet, Correo Electrónico, Telefonía móvil, Software) instaladas en los puestos de teletrabajadores	Grupo Ergonomía	100%

Tras analizar costos por licencias de funcionamiento de software y logística para su instalación y mantenimiento, se presentó concepto por parte de la vicepresidencia de informática definiendo inviable la instalación de las mismas en los hogares de los teletrabajadores dado el bajo número de estos mismos (3 actualmente y 2 en proceso de inclusión)

Se decidió asignar auxilio a los teletrabajadores por cuenta de energía eléctrica e internet y, arriendo del equipo de cómputo. En el primer caso se documentó procedimiento de entrega de recibos a CDH (Central de Desarrollo Humano) antes del 20 de cada mes y en el segundo caso, procedimiento de entrega de cronograma de actividades de cada teletrabajador antes del 5 de cada mes, incluyendo allí la información sobre horas de teletrabajo.

Se logró la posibilidad de acceder desde el hogar al correo corporativo de la Organización, sin embargo los resultados de encuestas y verbalizaciones con teletrabajadores reportaron reportó aislamiento en cuanto a la información diaria de la empresa debido a la capacidad de dicho correo, cuyo buzón se llenaba frecuentemente rebotando mucha información. La acción de mejora al respecto fue la inclusión de correos personales en la comunidad de la empresa.

Tras primera encuesta a teletrabajadores se reportó como principal problema la falta de telefonía móvil. Se prepara formato para asignación de recursos según planillas entregadas por operadores de teléfonos privados de teletrabajadores.

Finalmente el seguimiento al proceso de implantación de teletrabajo es el aquí presentado, según actividades planteadas se ha logrado:

	ACTIVIDADES	Responsable	% de ejecución
FASE DE PLANEACIÓN	Generación de procedimientos para la inclusión del teletrabajo	Grupo Ergonomía / Área de procedimientos de la empresa	50%
	Presentación de procedimientos para la inclusión del teletrabajo a presidencia solicitando su autorización de inclusión dentro de las políticas organizacionales y de calidad de la compañía	Grupo Ergonomía	50%
FASE DE IMPLEMENTACIÓN	Diseñar método de seguimiento a proceso de implantación del teletrabajo	Grupo Ergonomía	100%
FASE DE SEGUIMIENTO	Programar y ejecutar seguimientos a proceso de implantación de teletrabajo en la situación de cada empleado	Grupo Ergonomía	25%

Todo este proceso se presentará a la Central de procedimientos quienes solicitarán y acompañaran en la afinación de aspectos que permitan incluir al teletrabajo en el sistema de gestión de calidad de la compañía.

Los procedimientos para implantación del teletrabajo hasta la fecha han contado con la aprobación de la Presidencia.

La idea del seguimiento es vigilar el cumplimiento de cada una de las actividades en el caso de cada teletrabajador, dado caso se generó formato que aparece en los anexos, no obstante el seguimiento que aquí se presenta es generalizado, en 2010 se integrará la información de dicho formato con la correspondiente al reporte de productividad de cada teletrabajador según el sistema de calidad de la compañía, basándose en indicadores propuestos en la matriz de marco lógico.

8.2. APORTES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO PARA SALUD OCUPACIONAL SANITAS Y SUS TRABAJADORES

El aporte se reconoce desde dos puntos de vista:

En primer lugar ha beneficiado desde la ergonomía organizacional y cognitiva la condición de trabajo de los hoy teletrabajadores, contribuyendo positivamente en la productividad de Salud Ocupacional Sanitas, a pesar de que aún se han formalizado registros estadísticos al respecto. Desde la ergonomía organizacional la empresa altera para bien su sistema de trabajo, incluyendo una nueva forma del mismo que beneficia sus funcionarios y a ella misma desde los aspectos económicos, productivos y culturales, generando empoderamiento por parte de los teletrabajadores. Desde la ergonomía cognitiva el teletrabajador personaliza aún más sus actividades, concentra sus centros de atención en un mismo lugar y cambia el paradigma del trabajo supervisado, pasando a un enfoque de cumplimiento por objetivos que le permite construir sus procesos de trabajo para dar respuesta efectiva a los mismos.

En segundo lugar, la empresa vive la experiencia y a partir de la misma obtiene el saber hacer de un nuevo producto denominado prevención de riesgos profesionales en el teletrabajo, que pretende incluir en su portafolio para 2010.

8.3. APORTES QUE COMO ESTUDIANTES HA GENERADO EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN SALUD OCUPACIONAL SANITAS

La oportunidad de vivenciar esta experiencia nos ha permitido abordar un tema de vanguardia y con gran impacto social, logrando articular los conocimientos adquiridos en la universidad sobre el verdadero enfoque de la ergonomía, desprendiéndonos de la visión física, para experimentar como aspectos cognitivos y organizacionales del trabajo pueden generar incluso mayor impacto en la salud y seguridad de los trabajadores, así como en la calidad y productividad de la empresa.

Tenemos ahora experiencia en un tema de gran proyección que puede ofrecernos la oportunidad de desempeñarnos como consultores especializados en compañías que deseen orientarse hacia nuevas formas de trabajo como el teletrabajo.

BIBLIOGRAFÍA

BALANTA, H. Ventajas y desventajas de la ley de Teletrabajo en Colombia. [en línea]. Derecho Informático y nuevas tecnologías [Citado en 27 de abril de 2009]. Disponible en Internet <http://tecnologiasyderecho.blogspot.com/search/label/derecho%20inform%C3%A1tico>

BOIAROV, S. Implantación del teletrabajo. [en línea]. Caminandoutopias.org.ar [Citado el 15 de julio de 2009]. Disponible en Internet <http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0052.php>

CAÑAS, J. Ergonomía Cognitiva. 1 Ed. Madrid: Editorial Médica Panamericana, 2001.

CENTRO DE TELETRABAJO Y TELEFORMACIÓN EN COLOMBIA, ¿Qué es el Teletrabajo? [en línea]. Fundación Cetelco [Citado en 2009]. Disponible en Internet http://www.congresodeteletrabajo.org/pageID_8082460.html

COHEN, A. Elementos de programas ergonómicos, U.S. Departamento de salud y servicios humanos, Centro para la prevención y el control de enfermedades CDC, Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional NIOSH 1997

COMSCORE, INC. La población de Internet sobrepasa los Mil Millones de usuarios. [en línea]. Noticias de Tecnología [Citado el 23 de enero de 2009]. Disponible en Internet <http://www.misnoticiastecnologia.com/la-poblacion-de-internet-sobrepasa-los-mil-millones-de-usuarios.htm>

CONGRESO DE COLOMBIA, Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. [en línea]. [Citado el 16 de julio de 2009]. Disponible en Internet <http://gecti.uniandes.edu.co/LEY1221.pdf>

DI MARTINO, V. El Teletrabajo en América latina y El Caribe. [en línea]. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo Canadá [Citado en septiembre de 2004]. Disponible en Internet http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11023387681traduccion_telework__esp.pdf

ESTRADA J. Parámetros Antropométricos de la población laboral colombiana – Acopla 95. En: Revista Facultad Nacional de Salud Pública. Medellín: 1998: Vol 15(2), p. 112-139.

ESTRADA, J. Ergonomía: Introducción al análisis de Trabajo. 2 Ed. Medellín: Universidad de Antioquia, 2000

FARRER, F. Manual de Ergonomía. 3 Ed. Madrid: Fundación Mapfre. 1995

INTERACTION MEDIA GROUP ¿Qué es el Teletrabajo? [en línea]. Artículos Informativos Interaction Media Group [Citado en 2009]. Disponible en Internet http://www.articulosinformativos.com/Que_es_el_Teletrabajo-a1131880.html

INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE. Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. [en línea]. Telecapacitados [Citado en 2008]. Disponible en Internet <http://telecapacitados.tic.org.ar/index.es.php>

MALCHAIRE, J. Lesiones de miembros superiores por trauma acumulativo. 1 Ed. Lovaina: Unidad de Higiene y Fisiología del Trabajo, 1998

MARQUES, P. Las TIC y sus aportaciones a la sociedad. [en línea]. Departamento de Pedagogía Aplicada. Facultad de Educación UAB [Citado el 23 de marzo de 2008]. Disponible en Internet <http://www.pangea.org/peremarques/tic.htm>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DIVISIÓN PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO, Matriz de Marco Lógico, Departamento de estudios y estadísticas, Chile: Enero de 2001

MIRTI. Checklist por las empresas. [en línea]. Mirti Consortium Handbook [Citado en 1998]. Disponible en Internet <http://www.telework-mirti.org/handbook/spagnolo/2framebe.htm>

_____. Ergonomía y Teletrabajo. [en línea]. Mirti Consortium Handbook [Citado en 1998]. Disponible en Internet <http://www.telework-mirti.org/handbook/spagnolo/2framebe.htm>

MONDELO Pedro. Ergonomía 3: Diseño de Puestos de Trabajo. 3 Ed. México: Editorial Alfa-Omega. 2001

ORGANIZACIÓN SANITAS INTERNACIONAL, Central de Desarrollo Humano. Presentación proyecto Teletrabajo. Bogotá: 2009

ORTIZ, F. Un nuevo estudio sobre el teletrabajo. [en línea]. Trabajo y Empleo [Citado el 16 de octubre de 2008]. Disponible en Internet http://www.tendencias21.net/trabajo/Un-nuevo-estudio-sobre-el-teletrabajo-1_a50.html

RODRIGUEZ, M. El teletrabajo en el mundo y Colombia. En: Gaceta Laboral. Maracaibo: Enero de 2007. vol.13, no.1, p.29-42.

SALUD OCUPACIONAL SANITAS. Conceptos sobre diseño ergonómico de portateclados. Bogotá: Departamento de Higiene y Seguridad Industrial. 2009

UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE. Discapacidad y Teletrabajo. [en línea]. Instituto de Administración UACH [Citado en 2009]. Disponible en Internet http://www.teletrabajo.cl/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=46

_____. Situación del Teletrabajo en la Región. [en línea]. Instituto de Administración UACH [Citado en 2009]. Disponible en Internet http://www.teletrabajo.cl/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=46

WIKIPEDIA. Teletrabajo. [en línea]. Wikipedia la enciclopedia libre [Citado el 26 de septiembre de 2009]. Disponible en Internet <http://es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajo>

_____. Ergonomía. [en línea]. Wikipedia la enciclopedia libre [Citado el 26 de septiembre de 2009]. Disponible en Internet <http://es.wikipedia.org/wiki/Ergonom%C3%ADa>

_____. Tecnologías de información y comunicación. [en línea]. Wikipedia la enciclopedia libre [Citado el 25 de septiembre de 2009]. Disponible en Internet http://es.wikipedia.org/wiki/Tecnolog%C3%ADas_de_informaci%C3%B3n_y_comunicaci%C3%B3n

ANEXOS

ANEXO A. ANÁLISIS ERGONÓMICO DE ACTIVIDAD

Fecha de Análisis		
DD	MM	AAAA

Horario toma información

Nombre Empresa	
-----------------------	--

Nombre Área / Departamento	
-----------------------------------	--

Nombre Puesto de Trabajo	
---------------------------------	--

Nombre del funcionario PT	
----------------------------------	--

No. Identidad funcionario		Estatura (cm)		Edad (años)	
----------------------------------	--	----------------------	--	--------------------	--

Antigüedad en empresa (años)		Antigüedad en cargo (años)		Antigüedad en puesto de trabajo (años)	
-------------------------------------	--	-----------------------------------	--	---	--

Horario de trabajo real en el puesto de trabajo, especifique tiempos de descanso, almuerzo, entre otros.	
---	--

Tareas (funciones asignadas)	Tiempo aprox. de ejecución de la tarea durante la jornada (hrs)	Operaciones requeridas más representativas	Obs. sobre el trabajo real	Peligros para la salud y seguridad asociados con el trabajo real	Condiciones desfavorables para la producción y calidad asociados con el trabajo real

ANEXO B. ENCUESTAS DE TELETRABAJADORES

EVALUACIÓN PROYECTO TELETRABAJO

Trimeste 4 de mayo de 2009 al 3 de agosto de 2009

Con el proposito de medir el impacto del proyecto teletrabajo en cuanto a beneficios previstos con el programa, de manera atenta agradecemos diligenciar la siguiente encuesta.

Por favor tener en cuenta los beneficios contemplados por usted en la matriz criterios de selección Teletrabajadores Salud Ocupacional.

Teletrabajador: xxxxxxxxxx

ECONÓMICOS		Escriba en forma Cuantitativa o Cualitativa el impacto de este beneficio.
EMPLEADO	Reducción costos de movilización, gasolina, taxis, transporte.	En promedio al mes realizo 4 - 5 sesiones de teletrabajo lo que me permite el ahorro del transporte estos dias que no me desplazo a la oficina, cuando uso transporte publico son aproximadamente 3.000 pesos diarios y si es en carro particular son 10.000 de parqueadero diarios, en un mes me puedo ahorrar de 15.000 a 50,000 pesos
	Reducción en costos de alimentación.	Los dias que realizo teletrabajo almuerzo en mi casa, cerca de la oficina cada almuerzo cuesta aproximadamente 8,000 -10,000 pesos , al mes el ahorro equivale a 50.000 pesos aproximadamente.

PRODUCTIVOS		
EMPLEADO	Flexibilidad de tiempo, teniendo el empleado control de sus preocupaciones en un solo lugar.	El tener la posibilidad de organizar mi tiempo para realizar las actividades de teletrabajo sin tener que perder horas en transporte permite desarrollar lo programado de forma oportuna y rapida, ademas me permite redistribuir las tareas de acuerdo a mis necesidades o citas personales sin dejar de cumplir con mis metas.
	El empleado tiene la oportunidad de elegir su sitio de trabajo, teniendo comodidad y por consiguiente elevando su productividad.	En mi casa tengo disponible todo lo que necesito para realizar mis informes de forma rapida, comada, sin distractores.

CULTURALES		
EMPLEADO	<p>Experimentar una nueva forma de trabajo donde será responsable de cumplir con sus obligaciones.</p>	<p>Para lograr las metas y objetivos trazados en el programa de teletrabajo es necesario cumplir de forma disciplinada y responsable con los compromisos adquiridos con anterioridad. sin tener la figura de supervisor que verifique si se cumplen horarios y tareas asignadas. es gratificante experimentar que se puede lograr el objetivo sin inconvenientes.</p>

COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO
<p>Ha sido una experiencia positiva y gratificante permitirme realizar mi trabajo en condiciones optimas lo cual se ve reflejado en la productividad y en el adecuado desempeño de mis funciones. Considero necesario terminar de integrar otros factores necesarios para el trabajo desde casa como es el acceso a intranet, la verificación del estado optimo de las condiciones en las que trabajamos (tecnológicas).</p>

EVALUACIÓN PROYECTO TELETRABAJO

Trimestre 4 de mayo de 2009 al 3 de agosto de 2009

Con el proposito de medir el impacto del proyecto teletrabajo en cuanto a beneficios previstos con el programa, de manera atenta agradecemos diligenciar la siguiente encuesta.

Por favor tener en cuenta los beneficios contemplados por usted en la matriz criterios de selección Teletrabajadores Salud Ocupacional.

Teletrabajador:

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

ECONÓMICOS		Escriba en forma Cuantitativa o Cualitativa el impacto de este beneficio.
EMPLEADO	Reducción costos de movilización, gasolina, taxis, transporte.	En el mes de julio disminuí el valor de 6 transportes (7200) para el presente mes hasta 11 de agosto llevo disminución de 6 transportes (7200)
	Reducción en costos de alimentación.	No puedo demostrar un impacto, ya que no preparo alimentación, pues no me rendiría el tiempo, generalmente pido domicilio

PRODUCTIVOS		
EMPLEADO	Flexibilidad de tiempo, teniendo el empleado control de sus preocupaciones en un solo lugar.	Se cumple con la meta de elaborar un informe en la fecha seleccionada, diferente a estar en la oficina, debido a que se cuenta con mayor concentración y no hay distractores, como ruido social entre otros
	El empleado tiene la oportunidad de elegir su sitio de trabajo, teniendo comodidad y por consiguiente elevando su productividad.	El sitio de trabajo porque siempre cuento con el espacio y el computador a diferencia de la oficina que muy probablemente tengo que esperar que alguien desocupe el computador y la silla. Pero la comodidad no es la mejor para mi caso debido a que las condiciones ergonómicas por silla e iluminación presentan inconsistencias de acuerdo con las normas de ergonomía y a que sufro de una discopatía de columna

CULTURALES		
EMPLEADO	<p>Experimentar una nueva forma de trabajo donde será responsable de cumplir con sus obligaciones.</p>	<p>Hay una gran diferencia en cuanto al cumplimiento, En este proyecto no hay que cumplir horario como al ir a la oficina, pero si cumplir con objetivos</p>

COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO
<p>La falta de red para contar con los archivos hace necesaria la colaboración de los compañeros, que no siempre cuentan con la disponibilidad. Igualmente la falta de impresora, hace que me tenga que desplazar a la oficina, generando desplazamientos no contemplados en el cronograma.</p>

EVALUACIÓN PROYECTO TELETRABAJO

Trimeste 4 de mayo de 2009 al 3 de agosto de 2009

Con el proposito de medir el impacto del proyecto teletrabajo en cuanto a beneficios previstos con el programa, de manera atenta agradecemos diligenciar la siguiente encuesta.

Por favor tener en cuenta los beneficios contemplados por usted en la matriz criterios de selección Teletrabajadores Salud Ocupacional.

Teletrabajador: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

ECONÓMICOS		Escriba en forma Cuantitativa o Cualitativa el impacto de este beneficio.
EMPLEADO	Reducción costos de movilización, gasolina, taxis, transporte.	Definitivamente, el hecho de no salir de casa cuando no se requiere visitar empresas, permite reducir costos de transporte. En mi caso particular, solo ir a la oficina, me implicaba gastar en transporte público entre \$2400 y \$4800 diarios, generalmente entre 2 y/o 3 días a la semana, es decir, en un mes de teletrabajo, puedo ahorrarme entre \$19200 y \$38400.
	Reducción en costos de alimentación.	Cuando no requería ir a empresas debía asistir a la oficina entre 2 y 3 días, lo cual, me implicaba gastar entre \$48000 y \$96000 mensuales en almuerzo y snacks, mediante el teletrabajo, estos costos se reducen aproximadamente entre un 40% y 50%.

PRODUCTIVOS		
EMPLEADO	Flexibilidad de tiempo, teniendo el empleado control de sus preocupaciones en un solo lugar.	Los tiempos de transporte que permite reducir el teletrabajo redundan positivamente en un mejor descanso (no se tiene que madrugar tanto si se va a permanecer en casa), en un mejor estado físico de cara a actividades analíticas y, en un mejor uso del tiempo logrando reducir este en el desarrollo de informes.
	El empleado tiene la oportunidad de elegir su sitio de trabajo, teniendo comodidad y por consiguiente elevando su productividad.	El hecho de trabajar en mi hogar permite personalizar mi sitio de trabajo y prevenir la exposición a distractores, logrando mejores niveles de concentración y producción de conceptos.

CULTURALES	
EMPLEADO	<p>Experimentar una nueva forma de trabajo donde será responsable de cumplir con sus obligaciones.</p> <p>Es un proceso que requiere adoptar bastante disciplina para lograr cumplir con la totalidad de objetivos, en mi caso he definido que debo cumplir con un horario laboral, del cual me ha llegado a sobrar tiempo para el desarrollo de trabajos de optimización técnica de nuestros productos, lo cual difícilmente podía lograr como trabajador convencional, debido a una serie de distractores e inconvenientes de disponibilidad de equipos.</p> <p>Ayuda a interiorizar esta nueva cultura de trabajo, el hecho de poder trazarse objetivos adicionales de mejora de trabajo</p>

COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO
<p>Es una excelente elección la implantación del teletrabajo, de cara a potencializar la productividad, controlar riesgos ocupacionales y mejorar el bienestar de un trabajador. Así mismo, coloca a la compañía en tendencias de vanguardia en cuanto a sus sistemas de trabajo, que evocan una estructura organizacional sólida, atractiva para los clientes.</p> <p>Es el teletrabajo un proceso complejo de cambio de sistema de trabajo que implica muchos elementos a tener en cuenta, más allá de factores de contratación, por consiguiente, creo que esta prueba debe comenzar a integrar de forma más contundente, los factores de acceso a infraestructura, cobertura en prevención de riesgos profesionales, entre otros, por parte de los teletrabajadores.</p>