

## **RESUMEN (ABSTRACT)**

En esta investigación se analiza el teletrabajo como una estrategia de inclusión social – laboral para el Distrito de Cartagena, el cual pretende ayudar a la mejor comprensión del mercado laboral colombiano en materia social, económica y cultural, haciendo referencia a la inclusión de la población discapacitada y vulnerable. Por medio de revisión bibliográfica y apoyado en entrevistas a actores conocedores sobre el tema, se examinan las principales características y barreras del teletrabajo como herramienta socio productiva, estableciendo estrategias orientadas al fomento del uso teletrabajo al sector productivo en la ciudad de Cartagena.

Los datos analizados sugieren que Colombia a pesar de no tener el nivel de desarrollo se han dado importantes avances en la adaptación del teletrabajo al mercado laboral (inclusión de población discapacitada), existe un mayor rezago en la ciudad de Cartagena en la implementación del teletrabajo y que esta práctica solo se profundiza con el apoyo del sector público y privado – y empleados, además eliminar las brechas digitales debido a que es una ciudad con una alta desigualdad socioeconómica.

**PALABRAS CLAVES:** Teletrabajo, mercado laboral, población discapacitada, desigualdad socioeconómica.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
 PROGRAMA DE ECONOMÍA



REMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

FECHA : Cartagena de Indias, 2 de mayo de 2017.

DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN

PARA : Doctor(es):  
 1. EFRAÍN MANUEL CUADRO GUZMÁN  
 2. DEWIN I. PÉREZ FUENTES

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) Trabajo de Grado titulado: "EL TELETRABAJO: UNA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL PARA EL DISTRITO DE CARTAGENA".

AUTORA(S) : YOLANDA CASTRO JIMÉNEZ

ASESOR(ES): RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una X los términos de:

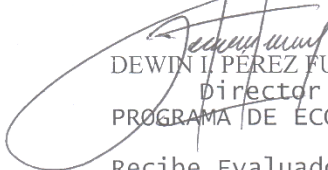
APROBADO

NO APROBADO

APLAZADA

MERITORIA

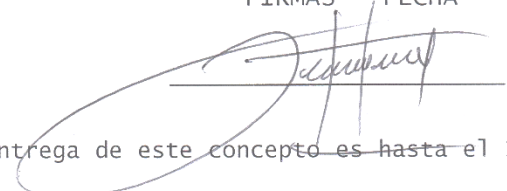
Atentamente,

  
 DEWIN I. PÉREZ FUENTES  
 Director  
 PROGRAMA DE ECONOMÍA

Recibe Evaluadores:

FIRMAS - FECHA

1. DEWIN I. PÉREZ FUENTES



P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el 19 de mayo de 2017.

Anexo: Formato de Observaciones.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
 PROGRAMA DE ECONOMÍA



REMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

FECHA : Cartagena de Indias, 2 de mayo de 2017.

DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN

PARA : Doctor(es):  
 1. EFRAÍN MANUEL CUADRO GUZMÁN  
 2. DEWIN I. PÉREZ FUENTES

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) Trabajo de Grado titulado: "EL TELETRABAJO: UNA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL PARA EL DISTRITO DE CARTAGENA".

AUTORA(S) : YOLANDA CASTRO JIMÉNEZ

ASESOR(ES): RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una X los términos de:

APROBADO

NO APROBADO

APLAZADA

MERITORIA

Atentamente,

  
 DEWIN I. PÉREZ FUENTES  
 Director  
 PROGRAMA DE ECONOMÍA

Recibe Evaluadores:

FIRMAS - FECHA

1. EFRAÍN MANUEL CUADRO GUZMÁN \_\_\_\_\_

P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el 19 de mayo de 2017.

Anexo: Formato de Observaciones.

Cartagena de Indias, D.T y C, Abril 26 de 2017

**Sres.  
Comité de graduación  
Programa de economía  
Universidad de Cartagena  
Ciudad.**

Estimados Sres.

Teniendo en cuenta que habiendo sido designado por Uds. Asesor del proyecto de grado titulado **“EL TELETRABAJO: UNA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL PARA EL DISTRITO DE CARTAGENA”** el cual será realizado por la egresada: **Yolanda Castro Jiménez** como requisito para optar por el título de Economista, por medio de la presente me permito comunicarles que he dirigido la elaboración del presente proyecto, el cual es presentado a su consideración y de los jurados asignados, para efectos de su correspondiente evaluación, sugerencias u observaciones/recomendaciones que a su juicio consideren pertinentes para el mejoramiento de la calidad académica del mismo.

Cordialmente,



**Raúl Quejada Pérez  
Economista. Asesor**

Cartagena de Indias, D.T y C, Abril 26 de 2017

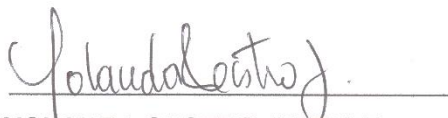
Señores,  
**COMITÉ DE GRADUACION**  
Facultad de Ciencias Económicas  
Programa de economía  
Universidad de Cartagena  
E. S. M.

Estimados señores,

Por medio de la presente hago entrega formal del proyecto de trabajo de grado titulado **“EL TELETRABAJO: UNA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL PARA EL DISTRITO DE CARTAGENA”**, como requisito, el cual fue desarrollado bajo la asesoría del Docente Raúl Quejada Pérez, con el objeto de someterlo a su aprobación o sugerencias que consideren necesarias.

Agradeciendo de antemano las orientaciones pertinentes, en aras de alcanzar el objetivo propuesto.

Atentamente,



**YOLANDA CASTRO JIMENEZ**  
C.C: 22.585.557 de Puerto Colombia – Atlántico  
Cód.: 0430720037



**26 DE ABRIL DE 2017**

**EL TELETRABAJO: UNA ESTRATEGIA DE  
INCLUSION LABORAL Y SOCIAL PARA EL  
DISTRITO DE CARTAGENA**

**YOLANDA CASTRO JIMÉNEZ  
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
PROGRAMA DE ECONOMÍA**

**EL TELETRABAJO: UNA ESTRATEGIA DE INCLUSION LABORAL Y SOCIAL  
PARA EL DISTRITO DE CARTAGENA.**

**PROYECTO**

**Yolanda Castro Jiménez**

**ASESOR**

**RAUL QUEJADA PEREZ**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ECONOMÍA**

**2017**

**EL TELETRABAJO: UNA ESTRATEGIA DE INCLUSION LABORAL Y SOCIAL  
PARA EL DISTRITO DE CARTAGENA**

**Yolanda Castro Jiménez**

**Trabajo presentado como requisito para  
Optar al título de Economista**

**ASESOR**

**RAUL QUEJADA PÉREZ**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ECONOMÍA  
CARTAGENA D.T. y C.**

**2017**





## **CONTENIDO**

0. INTRODUCCION .....	12
0.1 DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	13
0.1.1 Descripción del Problema .....	13
0.1.2 Formulación del Problema .....	16
0.2 JUSTIFICACION.....	16
0.3 OBJETIVOS .....	17
0.3.1 Objetivo General .....	17
0.3.2 Objetivos Específicos.....	17
0.4 MARCO REFERENCIAL .....	18
0.4.1 Estado del Arte .....	18
0.4.2 Marco Teórico.....	23
0.4.4 Marco conceptual .....	38
0.5 DELIMITACIÓN .....	40
0.5.1 Delimitación espacial. ....	40
0.5.2 Delimitación temporal. ....	40
0.6 DISEÑO METODOLOGICO.....	40
0.6.1 Tipo de investigación. ....	40
0.6.2 Fuentes de recolección de datos .....	40
CAPÍTULO I.....	42
EL TELETRABAJO EN EL MUNDO Y COLOMBIA .....	42
1.1 GENERALIDADES SOBRE EL TELETRABAJO.....	43
1.2 EL TELETRABAJO EN EL MUNDO: EUROPA Y ESTADOS UNIDOS.....	47
1.3 EL TELETRABAJO EN COLOMBIA .....	50
CAPITULO II.....	58
EL TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO E INCLUSIÓN SOCIAL .....	58
2.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO EN CARTAGENA .....	60



2.2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO EN CARTAGENA .....	61
2.3 EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN SOCIO-PRODUCTIVA .....	64
2.4 RETOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN CARTAGENA .....	66
2.5 RESPONSABILIDAD EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO .....	68
2.6 CONDICIONES DE LA CIUDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO .....	69
2.7 SECTORES CLAVES PARA EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO EN CARTAGENA .....	70
CAPITULO III.....	72
ESTRATEGIAS AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ENCAMINADAS A FOMENTAR EL USO DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PRODUCTIVO EN LA CIUDAD DE CARTAGENA.....	72
CONCLUSIONES .....	86
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	90
ANEXOS .....	95



## **LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Áreas laborales donde más se implementa el teletrabajo .....	51
Tabla 2. Sectores económicos más abocados al teletrabajo (2015) .....	51
Tabla 3. Resultados de entrevistas .....	70
Tabla 4. Descripción de áreas y/o actividades susceptibles de mejora .....	73
Tabla 5. Estrategias por área / actividades susceptible de mejora .....	74
Tabla 6. Estrategias enfocadas a lograr una correcta implementación del teletrabajo .....	75



## **0. INTRODUCCION**

Desde comienzos de los años setenta, en el mundo en plena crisis petrolera se plantearon nuevas formas de optimización de recursos no renovables, donde se planteó la idea de llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo, tras lo cual se creó el concepto de telecommuting. En las décadas siguientes, la Internet puso a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo.

A través de esta evolución, se produjeron cambios significativos de mentalidad en la organización de la empresa y en los propios trabajadores. Se pasa, por ejemplo, de un concepto de centralización de los servicios de la empresa, a una concepción de descentralización de la organización. De un concepto de horario fijo a otro de horario flexible. Cambia también el concepto de servicio y se redefinen las relaciones con trabajadores, clientes y proveedores.

En Colombia, el teletrabajo como una nueva forma de empleo lleva muy poco tiempo de adopción e implementación, razón por la cual se viene posicionando el teletrabajo como una opción válida para solucionar varios problemas estructurales como la movilidad en las ciudades capitales y aumentar la productividad entre los trabajadores.

Por su parte el uso del teletrabajo está enfocado a una visión globalizada de los mercados mas no se centra como una alternativa social laboral, en ese sentido, este trabajo de grado titulado **EL TELETRABAJO: UNA ESTRATEGIA DE INCLUSION LABORAL Y SOCIAL PARA EL DISTRITO DE CARTAGENA**, pretende coadyuvar a la mejor comprensión del mercado laboral colombiano en materia social, económica y cultural, específicamente en lo que se refiere a la inclusión de la población discapacitada y vulnerable, haciendo énfasis en proyectar al teletrabajo como estrategia laboral-social.



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

El presente trabajo de investigación se centró en tres ejes temáticos orientados hacia el problema a investigar, como la elaboración de un diagnóstico de la situación de Colombia y las tendencias de algunos países del mundo en cuanto a teletrabajo, de igual manera identificar los alcances, características y barreras del teletrabajo como herramienta de inclusión socio – productiva en el distrito de Cartagena ; Y por último formular estrategias al sector público y privado encaminadas a fomentar el uso del teletrabajo en el sector productivo en la ciudad de Cartagena, con el fin de plantear soluciones de inclusión laboral en el Distrito de Cartagena.

Es importante anotar, que la presente investigación tiene propósito fundamental conocer en detalle la problemática de la población desempleada del Distrito de Cartagena, para de esta forma plantear recomendaciones de política pública conducentes al mejoramiento del nivel de vida de esta población vía inclusión laboral.

## **0.1 DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **0.1.1 Descripción del Problema**

El teletrabajo a nivel mundial, el panorama general, sus perspectivas en cuanto a esta modalidad laboral está llevando a la innovación a las organizaciones aumentando la



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

productividad y rentabilidad donde por cada teletrabajador una organización puede ahorrarse hasta USD\$11.000 al año asociados a costos fijos, a la vez que cada empleado que trabaje desde su hogar podrá ahorrarse entre USD\$2.000 y USD\$7.000 en transportes, alimentación y vestuario<sup>1</sup>. A la vez aporta significativamente una reducción en el impacto medioambiental, aumento de la calidad de vida entre otros.

El 20% del total de la población mundial teletrabaja, y entre este porcentaje, el 84% de los teletrabajadores lo hace al menos una vez al mes y al menos un 10% del mismo total ejecuta sus tareas diariamente desde su hogar o el lugar de su elección diariamente. A nivel latinoamericano, Argentina es uno de los países líderes en teletrabajo, existen aproximadamente 1.800.000 oficinas en los hogares del país<sup>2</sup>.

Actualmente en Colombia hay según cifras del Ministerio del Trabajo<sup>3</sup> cerca de 31.533 Tele trabajadores en el 2012, concentrados principalmente en Bogotá con un número cercano a los 23.485, Cali con 3012 y Medellín con 2.850, la mayor parte en ciudades capitales con niveles de industrialización más avanzados que otras regiones del país.

En el distrito de Cartagena de indias teniendo en cuenta el reporte del DANE<sup>4</sup> de Enero de 2015 la tasa de desempleo<sup>5</sup> es de 7.9% y 36.000 desocupados, no obstante; aún no se evidencian estrategias claras por parte del distrito para incorporar estos segmentos poblacionales a las actividades productivas del mercado laboral , por lo tanto haciendo uso del teletrabajo como estrategia laboral se proporcionaría la inclusión e integración de la población vulnerable al aparato productivo nacional por medio del uso de las TICs<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Panorama del teletrabajo a nivel mundial en cifras. Disponible en [www.colombiadigital.com](http://www.colombiadigital.com)

<sup>2</sup> Ibid

<sup>3</sup>**Ministerio del Trabajo** en Colombia es el organismo nacional, dependiente del Poder Ejecutivo, que tiene la misión de servir a los ciudadanos en las áreas de su competencia y su función de construir acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera, capacitar y formar el talento humano y convertir el trabajo como eje del desarrollo humano

<sup>4</sup>**DANE** El Departamento Administrativo Nacional de Estadística, es la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia.

<sup>5</sup>**Tasa de Desempleo**, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario

<sup>6</sup>**Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)** son un conjunto de servicios, redes, software y aparatos 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.



En ese sentido, el aumento de la tasa de desempleo y crecimiento progresivo del trabajo informal en la ciudad muestra la problemática laboral que no solo repercute en el bienestar y la estabilidad sociopolítica sino que también inciden negativamente en la eficiencia de la economía local.

Recientemente se ha evidenciado algún interés en promover y reglamentar esta figura, principalmente en razón de los beneficios que genera al empleador y trabajador dentro de los cuales se resaltan la generación de empleo, el aumento de la formalización laboral, la reducción de costos operacionales, el mejor aprovechamiento del tiempo, la mejora en la calidad de vida de la clase trabajadora, abriendo campo a aquellas personas que no participan en el mercado laboral por tiempo, distancia del trabajo etc.

Para el caso colombiano, la Dirección General de Promoción del Trabajo del Ministerio de la Protección Social<sup>7</sup>, en los últimos años ha venido consolidando una estrategia de desarrollo del componente laboral mediante los lineamientos que señala la ley 361 de 1997, dando cumplimiento en igual medida dentro de la estructura de la matriz del CONPES<sup>8</sup> 80.

El Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección General Promoción del Trabajo viene apoyando el fortalecimiento de procesos de rehabilitación funcional de las personas en situación de discapacidad motriz, sensorial, cognitivo, visual y demás discapacidades y a su vez el diseño del programa de rehabilitación integral para la incorporación socio laboral en los Departamentos; Norte de Santander, Valle del Cauca, Atlántico, Magdalena, Antioquia, Sucre, Huila, Risaralda, Tolima, Arauca, Boyacá, Caquetá y Nariño.

---

<sup>7</sup>**Ministerio de la Protección Social** es un ente regulador que determina normas y directrices en materia de temas de salud pública, asistencia social, población en riesgo y pobreza

<sup>8</sup>**CONPES 80 (2004)** El Consejo Nacional de Política Económica y Social. “Política Pública Nacional de Discapacidad”.



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

Dado lo anterior, se evidencian esfuerzos por parte del gobierno nacional en la implementación de estrategias socio-laborales encaminadas al bienestar colectivo de la sociedad, pero a pesar de esto todavía la tasa de desempleo del distrito de Cartagena es elevada y no existen estrategias claras y coherentes con la situación actual. Sin embargo, no se encuentran análisis en el Distrito de Cartagena, en lo que respecta a la inclusión laboral y social por medio de la implementación del teletrabajo, del cual no se conoce cuáles son los aportes generados al aparato productivo y su impacto en la población ocupada de la ciudad, por lo cual se propone o formula el siguiente interrogante:

### **0.1.2 Formulación del Problema**

¿Cuál es la contribución del teletrabajo como una estrategia de inclusión socio- laboral para el Distrito de Cartagena?

## **0.2 JUSTIFICACION**

La importancia de esta investigación radica en los resultados derivados del análisis que se hará de la implementación del teletrabajo como estrategia de inclusión socio-laboral en el distrito de Cartagena, el aporte principal del trabajo se centre en la inclusión e integración socio – laboral de grupos poblacionales de la sociedad que por diversas razones de tipo social, temporal, cultural, espacial, conectividad y/o físico, no participan en las actividades productivas de su entorno. De tal manera, la constitución política en varios de sus aportes hace referencia a la actividad del teletrabajo en diferentes ámbitos tales como “Artículo 53 y 54”.

De otra parte, el problema de la falta de estrategias laborales para incorporar a la actividad productiva a través del teletrabajo solo ha sido abordado desde los ámbitos nacionales e internacionales, mientras que no se encuentran estudios que profundicen





*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

el análisis de la situación en el Distrito de Cartagena, por lo cual la investigación planteada se convierte en pertinente y oportuna.

La utilidad de este estudio es proporcionar información que sirva para el análisis del teletrabajo como estrategia laboral y social y su aporte al sector productivo con el fin diseñar y evaluar estrategias para posterior formulación como política pública de los entes territoriales y además mejorar la calidad de vida de la población discapacitada.

Los resultados que se esperan alcanzar en este trabajo se convierten en elementos útiles para posteriores investigaciones. Los cambios que ocasionan esta nueva modalidad de trabajo en el ámbito social, cultural, económico y educativo, han impulsado una nueva percepción del teletrabajo como alternativa laboral dentro de la sociedad y su relevancia para mejorar los estándares de calidad de vida en el Distrito de Cartagena.

### **0.3 OBJETIVOS**

#### **0.3.1 Objetivo General**

Analizar el teletrabajo como estrategia de inclusión socio – laboral para el Distrito de Cartagena.

#### **0.3.2 Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación de Colombia y tendencias de algunos países del mundo en cuanto al teletrabajo.



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

- Identificar los alcances, características, y barreras del teletrabajo como herramienta de inclusión socio-productiva en el Distrito de Cartagena de Indias.
- Formular estrategias al sector público y privado encaminadas a fomentar el uso del teletrabajo en el sector productivo en la ciudad de Cartagena.

## **0.4 MARCO REFERENCIAL**

### **0.4.1 Estado del Arte**

En general, las investigaciones que, por su contenido temático y su metodología, fueron considerados referentes para este trabajo son:

*Yacopino, Nadia Giselle “El Teletrabajo, una expresión de las nuevas formas de organización del trabajo. Aproximación a la cuestión e interrogantes que plantea su implementación en la región de Neuquén” (2013).*

El siguiente trabajo tiene como propósito el estudio del teletrabajo como una expresión de las nuevas formas de organización del trabajo. Donde se propuso analizar la modalidad del teletrabajo, realizando una revisión general de la temática, su emergencia y evolución en Argentina, los avances en acuerdos institucionales y en marcos regulatorios y sus antecedentes en la provincia del Neuquén.

Describir sus principales características y modalidades en el marco de la flexibilidad laboral en la era de la información; las ventajas y desventajas que acarrea para el trabajador, la empresa y la sociedad; qué perfiles y puestos son los que más se adaptan al teletrabajo; el impacto en las relaciones laborales y en la vida de los actores sociales, a fin de formular nuevos interrogantes en futuras investigaciones o nuevas hipótesis respecto a la implementación del teletrabajo en empresas del Neuquén.



*Sánchez, Martha “Un acercamiento a la medición del teletrabajo: evidencia de algunos países de América Latina” (2012)*

El artículo muestra los avances en materia de conceptualización y definición del marco normativo y legal de las prácticas del teletrabajo en los países de la región de los cuales han sido importantes, aunque solo en materia de conceptualización y definición del marco estadístico y su medición, No obstante, muchos países cuentan en la actualidad con las plataformas adecuadas y las herramientas óptimas para hacer una aproximación estadística, técnica y metodológica pertinente al teletrabajo. Por lo tanto, este documento referenció en particular los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, quienes cuentan con investigaciones (censos y encuestas) que serían ambientes propicios para la medición de este fenómeno de los mercados laborales domésticos. La síntesis principal fue la recomendación en orientar a los gobiernos nacionales, y en particular a las oficinas de estadística de los países en promover la articulación de sus investigaciones estadísticas en pro de una medición más precisa de la interrelación entre la Sociedad de la Información, las TIC y las dinámicas socioeconómicas de su población.

*Avilé G, María J, Gerardino G, David, “El Teletrabajo como alternativa de desempeño profesional para el ejercicio de los Contadores Públicos Independientes en el estado Sucre” (2012).*

El presente trabajo tiene como finalidad analizar el Teletrabajo como alternativa de desempeño profesional para el ejercicio de los Contadores Públicos Independientes en el estado Sucre, las variables del objeto de estudio son el contador público independiente y el teletrabajo. El estudio trata de las diferentes modalidades de trabajo que ofrece esta herramienta y cómo el contador público independiente puede adoptarlas. El análisis permitió diagnosticar sobre el nivel de uso que le dan los Contadores Públicos Independientes del estado Sucre a los medios de comunicación para ofrecer sus servicios a los clientes y solucionar la dificultad de recabar información contable con rapidez y exactitud. Cuyos resultados encontrados permiten concluir que los Contadores Públicos Independientes estarían dispuestos a utilizar el



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

teletrabajo como una herramienta de desempeño profesional, para ejercer la profesión.

*Blanco Córdova, Elio Vicente, “El teletrabajo en el derecho laboral venezolano” (2011)*

El estudio tiene como punto de partida el teletrabajo como nueva modalidad de empleo presente en Venezuela, su influencia en las relaciones laborales y su inclusión o no dentro del marco protector del Derecho del Trabajo. Para ello se propuso como objetivo definir el teletrabajo, sus características, tipologías, y ubicación como actividad laboral desarrollada en Venezuela. El autor concluye que la idea de que el teletrabajo debe ser incorporado a la legislación laboral, de manera que se regulen fundamentalmente lo referente a: a) el ámbito de aplicación; b) el horario de trabajo y periodos de descanso; c) el control y privacidad; d) seguridad y salud; e) la libertad sindical; f) negociación colectiva, g) derecho a huelga; h) intervención del ente administrativo del trabajo en relación al teletrabajo; i) en fin, regular los beneficios sociales y laborales mínimos, en base al principio de intangibilidad mínima y de orden público.

*Rubio González, Ricardo “La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago de Chile” (2010)*

En el siguiente estudio el teletrabajo va orientado como estrategia en el diseño de las políticas públicas, vinculado a un fenómeno organizacional donde se fortalecen políticas de desarrollo urbano abriendo camino a la evolución de modelos de desarrollo y gestión del espacio urbano a lo largo del tiempo. Se demuestra además que la experiencia en Chile del teletrabajo en el ámbito de la empresa ha ido por delante de la legislación en esta materia, lo que pone en duda el tono de la discusión acerca de la flexibilidad laboral que se ha desarrollado desde hace algunos años. Finalmente la aplicación de innovaciones y alta tecnología en la organización del teletrabajo urbano no es una condición para la implementación de programas de trabajo a distancia o en el hogar.



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

Osio Havriluk, Lubiza *“El teletrabajo: una opción en la era digital”* (2010)

El autor hace referencia al teletrabajo, como una opción novedosa que les permite a los países entrar en un nuevo rumbo tecnológico, que invita al progreso y a la preparación de los profesionales en el uso de las TIC, lo cual posibilita el desarrollo de nuevos productos y nuevas economías.

De esta manera genera mejores condiciones de vida y contribuye con el medioambiente; permitiendo a los profesionales conseguir mejores oportunidades laborales y a las empresas potenciar su plantilla de trabajadores. El estudio presenta el teletrabajo como una opción para ser utilizada por las pequeñas y medianas empresas cuya expansión y crecimiento se dificulta al no acceder con facilidad, dado su alto costo, a profesionales

especializados que le ayuden a mejorar sus procesos y consecuentemente su posicionamiento competitivo en el mercado visto esto también como una desventaja dado a que los países necesitan una infraestructura tecnológica y legal para el óptimo funcionamiento de esta nueva modalidad digital. La implementación de nuevas economías fortalece el capital intelectual del país, gracias a las posibilidades de transferencia tecnológica y al posicionamiento del intelecto humano implícitos en las relaciones del teletrabajo.

*Rodríguez Mejía, Marcela “El teletrabajo en el mundo y Colombia”* (2007)

Hace referencia al teletrabajo como una nueva figura que se introduce en la sociedad como consecuencia del arribo de la tecnología en las relaciones laborales, o en otras palabras por la deslaboralización del contrato de trabajo, lo que no significa el fin de la relación laboral, por el contrario es cuestión de que el derecho laboral le haga frente a este nuevo esquema, planteando un régimen jurídico acorde a sus propias características. Este artículo muestra como en Colombia y los demás países de América Latina no han regulado el teletrabajo por el contrario es aconsejable adoptar una posición activa frente a éste por las múltiples ventajas que trae el teletrabajo para la sociedad comenzando por adoptar la normatividad jurídica adecuada; y de esta



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

forma no quedarse rezagados frente a temas de tanta trascendencia en pleno siglo XXI del cual ya han comenzado a ocuparse un gran número de países.

*Di Martino, Vittorio “El Teletrabajo en América Latina y el Caribe” (2004).*

El autor muestra el teletrabajo como un enfoque que se ha seguido activamente aun cuando venga acompañado de importantes desventajas: flexibilidad que se vuelve incontrolable, reducción que puede ser interpretada como algo malo, condiciones de trabajo que se deterioran y aumento de la precariedad del trabajo. Esto bajo la presunción de que las desventajas son de naturaleza temporaria, que este es el precio a pagar por el desarrollo económico y que, eventualmente, los ciclos virtuosos se activarán y eso redundará en beneficios generales tanto para la industria como para las personas que trabajan. Además, mientras el teletrabajo ofrece oportunidades únicas, éstas no son aprovechadas al máximo de la manera que se ha venido haciendo resume.

*De La Cámara Arilla, Carmen “El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo” (2000).*

En este estudio se hicieron aproximación sobre las tendencias del teletrabajo el cual se ajusta a la forma dominante del mundo laboral actual. En lo que respecta al teletrabajo asalariado, se registra una erosión de los mercados internos propios de la era industrial. El teletrabajo asalariado se polariza, donde una pequeña fracción de teletrabajadores privilegiados se sitúa en el estrato superior del mercado interno, mientras la mayor parte sufre una secundarización de sus empleos. Por otra parte, se observa un crecimiento importante del teletrabajo no asalariado, constituyendo éste en realidad, en gran parte de los casos, un nuevo mecanismo de extracción del trabajo ensayado por las empresas. También evidencia que las oportunidades de empleo que el teletrabajo aporta pueden ahondar la marginación de los que no tienen un acceso preferente a la información, por lo que, si su evolución se deja totalmente a merced del mercado, pueden originarse grandes desigualdades. El desarrollo de legislaciones y de políticas públicas cobra, pues, una importancia primordial. El gran



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

reto de la nueva era es conseguir que los potenciales beneficios de las nuevas posibilidades técnicas lleguen a todos los individuos.

#### **0.4.2 Marco Teórico**

La mundialización de la economía, los procesos de flexibilización productiva y la incorporación de las TICs son los marcos de referencia de la extensión del teletrabajo. Las nuevas modalidades de organización cuestionan las tradicionales formas de trabajo y de negociación entre capital y trabajo. A partir de los años 70, se destacan tres ejes que refieren a la dinámica económica, la innovación productiva y de gestión, y las políticas en materia socioeconómica<sup>9</sup>. Ellos son:

- El principio de globalización y/o mundialización.
- El principio de flexibilidad.
- El concepto de sociedad de la información.

La globalización, es un proceso originado en la civilización occidental y se ha expandido en el mundo en las últimas décadas de la Era Contemporánea (segunda mitad del siglo XX). Recibe su mayor impulso con la caída del régimen comunista soviético, y el fin de la Guerra Fría, y continúa en el siglo XXI. Se caracteriza por la integración de las economías locales a una economía de mercado a nivel mundial, en la que los modos de producir e intercambiar y los movimientos de capital se configuran a escala planetaria, cobrando mayor importancia el rol de las empresas multinacionales y la libre circulación de capitales junto con la implantación definitiva de la sociedad de consumo, el crédito y la homogeneidad de marcas y preferencias

La globalización es a menudo identificada como un proceso dinámico producido principalmente por las sociedades que viven bajo el capitalismo y que han abierto sus

---

<sup>9</sup>Nadia G. Yacopino Tesina “El Teletrabajo, una expresión de las nuevas formas de organización del trabajo. Aproximación a la cuestión e interrogantes que plantea su implementación en la región del Neuquén”. Óp. Cit, Pág. 27 – 28



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

puertas a la revolución informática, liberalizando su ordenamiento jurídico y económico nacional, y sus relaciones internacionales.

“La globalización presenta características que impactan en la categorías de lo público y privado, los vínculos, y por supuesto, en las organizaciones; en las que el sujeto es protagonista. De esta manera, se pueden nombrar algunas particularidades propias de este proceso. En principio, cabe destacar que las categorías de tiempo y espacio se han visto modificadas. El espacio cambia en cuanto distancia, este hecho es comprobable a partir de la participación de las personas en reuniones virtuales mensuales y hasta semanales, con actores que se encuentran del otro lado del planeta. Por otro lado, el espacio cambia también en cuanto a lugar, ya que volúmenes importantes de información pueden ser contenidos en una pequeña memoria extraíble, o bien, en una red que viaja simultáneamente de manera no corpórea por todos los lugares del mundo donde se la requiera. Asistimos a una desaparición de la escena del cuerpo del sujeto, donde nuevamente cobra valor lo simbólico y emocional.

La globalización genera un fenómeno de mutación en las organizaciones que venían funcionando con esquemas cerrados, mirándose a sí mismas, donde alrededor no era más que un mundo estable, estático y manejable. Sin embargo en la sociedad actual, el exterior y los súbitos cambios que se producen a cada instante hacen del contexto de la organización un espacio impredecible, de incertidumbre”<sup>10</sup>

En la década del 90, varios factores aceleraron la transformación de los procesos de trabajo: la tecnología informática, las tecnologías de conexión en red e Internet y sus aplicaciones se hicieron cada vez más baratas y mejores por lo que fueron accesibles y utilizables a gran escala. Las organizaciones evolucionaron y adoptaron nuevas formas basadas en la flexibilidad y la interconexión, y con ello, se generaron progresivamente cambios en las instituciones laborales, el Estado y los mercados.

---

<sup>10</sup>Ponce, Matías Federico. La tecnología de la colaboración: Los sujetos en red de cambio. Facultad de Psicología Universidad de La Plata. *IV Congreso Marplatense de Psicología*. Mar del Plata 3, 4 y 5 de diciembre de 2009.  
URL:[http://www.seadpsi.com.ar/congresos/cong\\_marplatense/iv/trabajos/trabajo\\_249\\_421.pdf](http://www.seadpsi.com.ar/congresos/cong_marplatense/iv/trabajos/trabajo_249_421.pdf)





### *El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

Las empresas han sustentado su estructura organizativa durante años en la utilización de controles burocráticos formales y con supervisión realizada a través de sistemas de autoridad y de jerarquía, acorde a los modelos más tradicionales de la Administración. No obstante, se van abriendo paso con una importancia creciente otras formas de operación, evaluación y control más horizontales, que dependen de variables como el tipo de actividad, la innovación tecnológica, la comunicación en tiempo real, etc.

La flexibilización es definida como un mecanismo esencial para adoptar y mejorar los niveles de competitividad. La podemos entender como necesaria de los agentes económicos actuales, cada vez más inestable, para garantizar su desarrollo y supervivencia. Un factor importante es el capital de trabajo que como elemento le permite a la empresa a perfeccionar su adecuación al entorno productivo, siendo por ello necesario para mejorar la adaptación del factor de trabajo de forma cuantitativa y cualitativa a los requerimientos y necesidades del mercado. Este proceso se conoce como flexibilidad laboral.

Existen dos tipos de flexibilidades: Interna y externa<sup>11</sup>.

- Flexibilidad interna: La flexibilidad interna se puede definir como mecanismo que a través de la cual la empresa adapta el capital humano que dispone a los cambios en la producción. Consiste en ajustar el número de horas efectivas por empleado a los requerimientos del nivel productivo en cada momento. Las formas utilizadas son:
  - Horas extraordinarias.
  - Horas flexibles.
  - Trabajo a tiempo parcial.
  - Trabajo por turnos.
  - Trabajo fijo- discontinuo.

---

<sup>11</sup> García Lujan Pedro Manuel. Medidas de flexibilidad laboral en la gestión de la empresa. 2014. Pág. 6 – 10.



La flexibilidad interna se lleva a cabo a través de un proceso de ajuste que se puede llevar a cabo a través de diferentes procesos en los que paso a explicar a continuación como son:

Flexibilidad funcional:

La flexibilidad funcional se puede definir como el proceso por “el cual las habilidades y capacidades de los trabajadores se ajustan a los niveles requeridos para desempeñar las actividades demandadas por la empresa en cada momento” Presenta dos formas distintas para la adaptación del trabajador.

- Adaptación Horizontal. El trabajador puede asumir tareas desempeñadas por trabajadores del mismo nivel ocupacional.
- Adaptación Vertical. El trabajador asume tareas desempeñadas por trabajadores de niveles ocupacional distintos.

Flexibilidad salarial y financiera:

Este proceso para la empresa le facilita la adaptación del coste del factor trabajo a las variaciones generadas en la producción por la demanda existente en el mercado. Por lo que debemos de llevar a cabo que esta persiga vincular el salario percibido por trabajador a la productividad generada.

Flexibilidad en el lugar de trabajo:

Debemos de decir que en cuanto a la flexibilidad en el lugar de trabajo, se busca que se persiga a modificar la ubicación física del trabajador, pudiendo existir dos conceptos que son:



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

- Movilidad Geográfica. Hace referencia a la facilidad que existe en dicho mercado de la ubicación de los trabajadores en regiones en las que se demanda más empleo de otras con exceso de oferta, en la que se va mejorando la eficiencia de mercado. Esta capacidad depende de:
  - La falta de cultura de movilidad en el país.
  - La falta de adecuación de la mano de obra a las características demandadas por el empleo a desempeñar.
  - Desconocimiento de los puestos vacantes en otras regiones por parte del trabajador demandante de empleo.
  - La dificultad de encontrar vivienda en la región a la que se emigra.

Factores socios culturales etc.”

Factores que delimitan la flexibilidad interna:

Factores Laborales:

1. Seguridad en el empleo.
2. Políticas de formación de la empresa.
3. Posibilidades de ascenso y carrera profesional.
4. Promover la rotación y polivalencia de los empleados.
5. Proveer de más seguridad a los trabajadores considerados como más esenciales para la empresa.

Factores empresariales:

1. La estrategia competitividad en Calidad.



Factores Económicos:

1. Tecnología.
2. Tipo de producción.
3. Entorno Económico.
4. Sector Productivo.

Flexibilidad externa: donde empresa busca adaptar el trabajo empleado mediante el uso de la flexibilidad contractual, en el que va acudir al mercado de trabajo por lo tanto, consiste en adaptar la calidad y cantidad de la mano de obra en cada momento. Se debe de conseguir en reducir los costes de formación del personal fijo. Los puestos de trabajo a los que la empresa acude para desarrollar una mayor flexibilidad contractual, se define como “aquellos que poseen facilidad para encontrar trabajo cualificado en el mercado laboral, tienen una breve adaptación y las tareas que se desempeñan en ellos no requieren de una elevada interacción con el resto de puestos de la organización<sup>12</sup>

Características:

- Modalidades legales de Contratación.
- Requisitos de Celebración Contrato.
- Coste de extinción.

La descentralización proceso productivo permite:

- Contratas y subcontratas.
- Trabajadores autónomos.

---

<sup>12</sup> Ibid.



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

Este tipo de flexibilidad puede aumentarse al originarse por los cambios que se producen, ya que estos pueden alterar los cambios colectivos y las condiciones de trabajo en general

Podemos hablar que la reducción del trabajo formal, estable, y de sustitución por otras formas de trabajo las que son consideradas anómalas en los países desarrollados, pero que en el Tercer Mundo tiene una larga historia de normalidad.

En los últimos años pasados, la flexibilidad de la organización del trabajo, la flexibilidad que preocupa hoy en día a las empresas es la de la subcontratación, de trabajo atípico, del sector informal.

La flexibilidad laboral externa opera sobre la base de contrataciones atípicas, como por ejemplo contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a Honorarios, y por otro lado, la externalización y subcontratación de actividades.

La flexibilidad externa se entiende o se puede explicar cómo la capacidad de la empresa de aumentar y disminuir el empleo sin incurrir a grandes costes, lo cual generalmente se hace por contratos de tiempo determinado, en el cual la plantilla puede reducirse o ampliarse cuando sea necesario.

Por todo lo anterior este **principio de flexibilidad** del trabajo explica los componentes teóricos necesarios para analizar el teletrabajo desde la óptica organizacional, tomando en cuenta la era de la información, producto de ello las tecnologías y la comunicación están imponiendo cambios en las formas de trabajo. Martín Carnoy aporta en este sentido lo siguiente:

“La tecnología desempeña un papel importante en estos cambios. Configura la reestructuración de las organizaciones porque crea nuevos tipos de posibilidades de interconexión y contribuye a definir la forma más eficiente de producir un determinado producto o servicio, al menos desde el punto de vista de la empresa privada. Las nuevas tecnologías de la información facilitan la descentralización de tareas laborales y su coordinación en una red interactiva de comunicación en tiempo real, sea entre continentes o entre plantas del mismo edificio. La tecnología también contribuye a



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

intensificar la competencia, porque comprime el tiempo y el espacio”. Por tanto, incluso aunque la tecnología no reduzca el empleo global, sí afecta a la transformación del trabajo y a la organización de la producción. Esta transformación tiene numerosos aspectos.

El primero es que las empresas cada vez consideran de forma más global los mercados laborales y, aunque en mucho menor grado, los trabajadores y las naciones también consideran el mercado de una manera global. El segundo es que la naturaleza de los empleos en la mayoría de los países desarrollados está cambiando. La tendencia histórica del trabajo asalariado y la producción socializada que fue la característica dominante de la era industrial se está invirtiendo. Las empresas desean crear una organización flexible del trabajo capaz de responder con rapidez a los cambios de la demanda. La proporción de trabajadores “flexibles” (con jornada parcial, eventuales, por cuenta propia y los contratados de obra) está aumentando. El trabajo tradicional (empleo con jornada completa en una sola empresa hasta la jubilación) está desapareciendo gradualmente y la duración de los que todavía existen está disminuyendo, especialmente para los hombres en aquellos países en que los empleos permanentes son el principal soporte de la política social” (Carnoy)<sup>13</sup>

Siguiendo la línea de pensamiento que propone Carnoy, se concluye que las nuevas modalidades de trabajo a las que da lugar el uso de las Tics han modificado las relaciones laborales. La convergencia de factores tecnológicos y empresariales está generando posibilidades nunca vistas. Por ello el mundo empresarial debe ser repensado<sup>14</sup>

En los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, las sociedades industriales construyeron el ideal de un puesto de trabajo con jornada completa en el que se trabajaba durante treinta años para una única empresa con salarios reales

---

<sup>13</sup>Carnoy, Martin. *El Trabajo Flexible en la Era de la Información*” (2001). Óp., Cit, pág. 81

<sup>14</sup>Nadia G. Yacopino Tesina “El Teletrabajo, una expresión de las nuevas formas de organización del trabajo. Aproximación a la cuestión e interrogantes que plantea su implementación en la región del Neuquén”. Óp. Cit, Pág. 29



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

continuamente crecientes. (...) El ideal de trabajo seguro y consumo creciente se complementaba con políticas gubernamentales que construyeron la seguridad social (pensiones de jubilación, subsidios de desempleo y seguros de asistencia sanitaria) en gran medida en torno al ideal de un empleo permanente” (Carnoy)<sup>15</sup>

Esta concepción de trabajo seguro y permanente se ha ido transformando con los años y la tecnología de la información es una de sus causas.

Empleadores ya no precisarían encontrarse sobre un mismo espacio físico; sólo necesitan de la conectividad para poder intercambiar información y compartir decisiones en pos de objetivos organizativos. En este nuevo contexto organizativo, surge el teletrabajo, provocando importantes impactos tanto en la dinámica del trabajo empresarial, como de las organizaciones públicas, en las prácticas cotidianas de los sujetos y en su interacción con el Estado. Al respecto, señala Carnoy:

La suma de estos efectos señala cambios fundamentales entre empresario y empleado basados en cuatro elementos:

- La idea del tiempo: el trabajo flexible significa menos tiempo de empleo que un trabajo de treinta y cinco horas a cuarenta horas semanales durante todo el año.
- La idea de permanencia: el trabajo flexible se basa explícitamente en un contrato a plazo fijo sin un compromiso de empleo futuro.
- La idea de localización: aunque la gran mayoría de trabajadores sigue trabajando en las sedes de las empresas, cada vez son más los subcontratistas independientes que no trabajan en la sede de la empresa, sino en su casa.

---

<sup>15</sup> Ibid.



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

- La idea del contrato social entre empresario y empleado: “el contrato tradicional se basa en la idea de derechos, protecciones y obligaciones recíprocos, lo que incluía, por parte del empresario, beneficios sociales, protección de la igualdad de oportunidades, la garantía de un cierto grado de seguridad de empleo, oportunidades de promoción y opciones para la formación y mejora de cualificación, y, por parte del empleado, la lealtad, la garantía de la calidad del producto y, si fuera preciso, el compromiso de prolongar la jornada laboral para finalizar la tarea pendiente” (Carnoy).

Por último surge el concepto de **sociedad de la información** tiene su origen en los años 80, en el contexto del desarrollo de internet y las TICs y hace referencia a una lógica social en continua transformación y con un efecto expansivo en la producción del conocimiento. Manuel Castells, agrega que, “el paradigma de la tecnología de la información no evoluciona hacia su cierre como sistema, sino hacia su apertura como una red multifacética. Es poderoso e imponente en su materialidad, pero adaptable y abierto en su desarrollo histórico. Sus cualidades decisivas son su carácter integrador, la complejidad y la interconexión” (Castells)<sup>16</sup>

El fenómeno que vehiculiza a la Sociedad de la Información es Internet, cuyo origen se remonta a 1960. “La investigación militar fue la fuerza motriz que impulsó la creación de Internet en la década del sesenta”<sup>17</sup>

Internet provoca un impacto profundo en el mundo laboral, de los negocios y las finanzas, del ocio y del conocimiento a nivel mundial. Gracias a ello, millones de personas, empresas y estados, tienen un acceso fácil e inmediato a una cantidad extensa y diversa de información en línea.

Adicionalmente, la mayoría de las operaciones en el proceso productivo se encuentran automatizadas y no se definen en términos de fabricación, sino en términos de recolección y transmisión de información, solución de problemas, producción de

---

<sup>16</sup>Castell, Manuel. “La era de la información Vol. 1” (2007). Óp., Cit, pág. 109

<sup>17</sup>Day, Schoemaker, Gunther (2000) Óp. Cit. Pág.133





*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

ideas creativas y capacidad de responder flexiblemente a situaciones nuevas o de resolver cuando se interactúa con otros.

Con la aparición de Internet, y el acceso de las conexiones de alta velocidad por parte del público, se ha alterado de manera significativa la manera de trabajar de amplios sectores económicamente activos, particularmente en los servicios, al poder hacerlo desde sus hogares, y de modo virtual, permitiendo una mayor flexibilidad en términos de horarios y de localización, contrariamente a la jornada laboral tradicional, y el desplazamiento al lugar físico de trabajo.

Aprender a teletrabajar no es sólo conocer la aplicación de nuevas tecnologías, es también tener capacidad de fijar y cumplir metas, interactuar por medio de las TICs con otras personas, mejorar la calidad de vida e implica un cambio cultural a nivel personal y de la sociedad en general.

La apropiación de las TICs por parte de las organizaciones (sean éstas públicas o privadas) que aspiran a mejorar la interacción con y entre los empleados, las inducen a incursionar en esquemas innovadores para realizar las tareas y funciones, con el propósito de brindar mejores oportunidades de desarrollo y competitividad.

En ese espíritu, y con las condiciones tecnológicas que suponen, les permiten ser más transparentes, eficientes y efectivas para lograr optimizar la calidad de los servicios ofrecidos y aumentar la flexibilidad en la gestión de los procesos<sup>18</sup>

### **Internet y la nueva economía**

La relación entre Internet y la nueva economía. Lo esencial aquí es que la nueva economía no es la economía de las empresas que producen o diseñan Internet, es la

---

<sup>18</sup>Nadia G. Yacopino Tesina “El Teletrabajo, una expresión de las nuevas formas de organización del trabajo. Aproximación a la cuestión e interrogantes que plantea su implementación en la región del Neuquén”. Óp. Cit, Pág. 33



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

de las empresas que funcionan con y a través de Internet. Ésa es la nueva economía y eso es lo que está ocurriendo en todo el mundo. Es cierto que el desarrollo de los usos de Internet empieza primero en aquellas empresas de alta tecnología y empresas de creación de equipos de Internet y de programas de software que lo aplican a su propia organización, pero, a partir de ahí, se está difundiendo rapidísimamente a todo tipo de empresas, creando un nuevo modelo de organización empresarial.

El centro de la economía global son los mercados financieros globalizados que funcionan mediante conexiones entre ordenadores. Esto no es técnicamente hablando Internet porque no está basado en los protocolos de Internet, pero es una red de redes de ordenadores, que está convergiendo rápidamente con la red Internet. Esta red es lo que subyace, la articulación, la interdependencia y también la volatilidad del mercado global financiero

Internet ha permitido el desarrollo vertiginoso de la transacción financiera electrónica, el desarrollo de mercados financieros, mercados bursátiles como el Nasdaq, que son mercados electrónicos, sin un lugar físico en el espacio; el desarrollo de los principales mercados de futuro del mundo como es el mercado suizo-alemán Eurex, que es enteramente electrónico, o Liffe en Londres o Matif En Francia; el desarrollo de redes de brokers, de redes de corredores de bolsa como Instinet, que, hoy día, canaliza algunas de las transacciones más importantes del mundo; el desarrollo de empresas de corredores como Charles Schwabb que es mayoritariamente electrónica, es decir, los valores de nuestras empresas, de todas las empresas, tendencialmente, se están negociando ya y se van a negociar cada vez más en términos de interacciones electrónicas, puramente electrónicas, no físicas. Esto genera un nuevo tipo de transacción económica, genera una velocidad, una complejidad, una dimensión de mercado mucho mayor, una capacidad de reacción de los inversores casi instantánea y la dependencia de mecanismos de cálculo, de modelos matemáticos predictivos activados a velocidad octoelectrónica mediante conexiones Internet. Esto cambia los mercados financieros, cambia las finanzas mundiales y, por consiguiente, cambia nuestra economía.<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Manuel Castells, "Internet y la sociedad red" ,pág. 7- 9.



### **0.4.3 Marco Legal**

A continuación se describen las leyes, convenios internacionales y aspectos normativos que rigen el teletrabajo en el ámbito nacional, donde sobresalen: artículos de la Constitución Política de Colombia y del Código Sustantivo del Trabajo.

#### **Constitución Política de 1991:**

**Art. 53:** Principios fundamentales en materia laboral extensibles al Teletrabajo.

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

**Art 54:** Obligación del Estado y empleadores otorgar formación y habilitación profesional y técnica para los que lo requieran. Pertinente para Teletrabajadores.



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

**Código Sustantivo del Trabajo:** En todo aplicable al Teletrabajo con excepción del régimen de jornada.

### **Leyes**

**Ley 1221 de 2008:** Dividida en 9 artículos, esta ley tiene como 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). Establece la implementación, las Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, el registro de teletrabajadores, su reglamentación y vigencia.

**Art 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.

**Ley 1341 de 2009:** Dicta los principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las tecnologías de la información y las



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

comunicaciones TIC se crea la agencia nacional de espectro y se dictan otras. Consta de 2 capítulos y 73 artículos.

**Art 1:**

La presente Ley determina el marco general para la formulación de las políticas públicas que regirán el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, su ordenamiento general, el régimen de competencia, la protección al usuario, así como lo concerniente a la cobertura, la calidad del servicio, la promoción de la inversión en el sector y el desarrollo de estas tecnologías, el uso eficiente de las redes y del espectro radioeléctrico, así como las potestades del Estado en relación con la planeación, la gestión, la administración adecuada y eficiente de los recursos, regulación, control y vigilancia del mismo y facilitando el libre acceso y sin discriminación de los habitantes del territorio nacional a la Sociedad de la Información.

**Art 6:**

Definición de TIC: Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (en adelante TIC), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones junto con la CRC, deberán expedir el glosario de definiciones acordes con los postulados de la UIT y otros organismos internacionales con los cuales sea Colombia firmante de protocolos referidos a estas materias.

**Ley 1429 de 2010:** La ley de formalización y generación de empleo.

**Art 1°.** La presente Ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

**Art 3: literal C:** Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.

**Decreto 884 de 2012:** *(por medio de la cual se modifica la ley 41 de 1969)* Que el propósito de la Ley 1221 de 2008 es 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. Por lo tanto para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y público, es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores. Por medio de contrato y vinculación laboral, la igualdad de trato, aportes a l sistema de seguridad social integral, la obligación de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales entre otras.

**Art 1:** Se establecen las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

**Ley 1562 de 2012:**

Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece algunas disposiciones aplicables al Teletrabajo.

#### **0.4.4 Marco conceptual**



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

A continuación se definen los siguientes conceptos, los cuales hacen referencia a la investigación en general con el propósito de que este proyecto sea más comprensible para el lector.

**Teletrabajo:** El Teletrabajo es una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

**Tics:** (Tecnologías de la información y comunicación). Son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.

**Formalización laboral :** Es el mecanismo con el cual se garantiza el cumplimiento de los postulados universales del trabajo decente, a través del establecimiento de contratos de trabajo con derechos y deberes claramente definidos tanto para el trabajador como para el empleador, la garantía de condiciones de salud y seguridad para el desarrollo adecuado de la labor y la afiliación a Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar para cubrir las contingencias de la población trabajadora y sus familias.

**Mercado laboral:** El mercado laboral es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos instituciones, etc.



## **0.5 DELIMITACIÓN**

### **0.5.1 Delimitación espacial.**

Esta investigación cobija la ciudad de Cartagena Distrito turístico.

### **0.5.2 Delimitación temporal.**

El estudio sobre El teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena, se desarrolla para el periodo comprendido entre 2005 a 2015.

## **0.6 DISEÑO METODOLOGICO**

### **0.6.1 Tipo de investigación.**

El desarrollo de la investigación como trabajo de grado, se enmarca dentro de un esquema de investigación descriptiva y explicativa la cual estará apoyada por una indagación preliminar del teletrabajo como estrategia de inclusión social – laboral; con miras a avanzar en el conocimiento sobre el teletrabajo como agente generador de empleo en el aparato productivo, de manera que proporcionara aportes a la evolución empresarial del teletrabajo como factor de desarrollo integral en el sector laboral en Cartagena.

### **0.6.2 Fuentes de recolección de datos**

#### **0.6.2.1 Fuentes primarias.**

Las fuentes primarias se apoyarán en entrevistas a aquellos actores claves que participan sobre la temática, como es el caso de empresarios, e investigadores de los





*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

diferentes Observatorios del Mercado laboral de la región, de la Cámara de Comercio de Cartagena, del Observatorio del Caribe Colombiano, entre otros. Para lograr esto, se elaborarán cuestionarios de encuesta y/o entrevistas especializadas, de tal forma que se logre captar la información requerida.

#### **0.6.2.2 Fuentes secundarias.**

Se utilizarán datos estadísticos sobre el uso de las Tics en el sector empresarial, censo de personas en condición de discapacidad, sectores económicos, niveles de formación, etc., de organismos oficiales como Observatorios del Mercado laboral de la región y del Departamento Nacional de Estadísticas – DANE y Departamento Administrativo Distrital de Salud - DADIS . Además se revisarán documentos de las Cámaras de Comercio del distrito, entre otros.



## **CAPÍTULO I. EL TELETRABAJO EN EL MUNDO Y COLOMBIA**

El avance de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), ha tenido gran impacto en muchos aspectos de la vida cotidiana de las sociedades, también, ha modificado una gran variedad de procesos organizacionales. Uno de los avances más relevantes es, sin lugar a dudas el internet, que ha transformado muchas de las relaciones que se dan entre personas naturales o jurídicas.

Así, las rígidas relaciones laborales entre empleado y patrón que se daban en los siglos pasados, han cambiado dando paso a un tipo de flexibilización que posibilita la existencia de relaciones en el ámbito laboral, antes desconocidas, tal es el caso del teletrabajo. Una novedosa modalidad, con buenos beneficios económicos, sociales y ambientales, tanto para el empleador como para el trabajador. Razón por la cual su implementación ha venido en aumento alrededor del mundo y en Colombia.

En ese orden de ideas, en el presente capítulo se desarrolla un análisis acerca del teletrabajo, sus características, su dinámica e historia, tanto en el mundo como en Colombia, con el fin de conocer la situación actual y las tendencias del mismo para así, construir un análisis del contexto que permita efectuar un estudio enfocado en la ciudad de Cartagena.



## **1.1 GENERALIDADES SOBRE EL TELETRABAJO**

En la actualidad, debido al apogeo del tema del teletrabajo, existen un sinnúmero de definiciones acerca del mismo. Algunos investigadores como Di Martino & Wirth<sup>20</sup> describen al teletrabajo como aquel “efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías”.

A su vez, la OIT lo define como:

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.<sup>21</sup>

Por su parte, Rodríguez afirma que el teletrabajo “es una forma de organización del trabajo, que implica la prestación del servicio en un lugar distinto a la empresa y utiliza como herramienta fundamental las tecnologías de la información”<sup>22</sup>.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible mencionar que la modalidad de teletrabajo tiene dos componentes fundamentales. El primero de ellos es el espacio de trabajo, el cual está dado fuera de la oficina; y el segundo de ellos está dado por las TIC, puesto que son el instrumento de trabajo que se emplea y las que permiten la relación laboral a distancia.

---

<sup>20</sup> DI MARTINO, V., & WIRTH, L. 1990. Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida. Revista Internacional del Trabajo, Ginebra OIT, 109 (4), p. 471.

<sup>21</sup> Como se citó en DELGADO, A. 2015. Tecnología y teletrabajo cambiaron el modelo laboral. Obtenido de Vanguardia: <http://www.vanguardia.com/mundo/tecnologia/302362-tecnologia-y-teletrabajo-cambiaron-el-modelo-laboral> párr. 2.

<sup>22</sup> RODRÍGUEZ, M. 2007. El teletrabajo en el mundo y Colombia. Gaceta Laboral, 13(1), 29-42. P. 31. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972007000100002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002&lng=es&tlng=es)



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

Es preciso mencionar que, en Colombia, se concibe al teletrabajo como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.<sup>23</sup>

Además, el teletrabajo se puede dar de diversas formas. El escritor Di Martino, señala un conjunto de prácticas relacionadas con el mismo, que pueden ser consideradas como derivaciones del teletrabajo:

Teletrabajo desde el hogar o telehomeworking;

- En una ubicación por lo general más cercana al hogar que al lugar de trabajo tradicional.
- En cualquier lugar de trabajo alternativo, donde las telecomunicaciones hacen posible y cómodo el teletrabajo;
- En diferentes lugares cambiando con el tiempo – trabajo móvil o nómada;
- A través de países y continentes.<sup>24</sup>

En ese sentido, un teletrabajador puede realizar sus labores desde cualquier lugar que sea apto para las mismas y que sea diferente a la oficina. Si bien diversos autores coinciden en que el teletrabajo genuino es aquel que realiza desde el hogar, en la actualidad existen muchos lugares con las características apropiadas como

---

<sup>23</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (16 de Julio de 2008). Ley 1221 de 2008. D. O.: 47052. Art. 2. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

<sup>24</sup> Como se citó en OSIO, L. 2010. El Teletrabajo: una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 3(5), enero-junio, 93-109. p. 98



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

electricidad, internet y espacio apto, por lo que ya no se reduce solamente al trabajo desde casa.

Es importante tener en cuenta que, una agrupación de trabajadores que cuentan con una oficina aparte de la principal de la empresa no representan al teletrabajo, tampoco los call center. La idea del teletrabajo involucra un beneficio mutuo entre el trabajador y el empleador, el cual se puede ver en términos sociales o económicos. Es decir, no es solo el hecho de que la empresa disminuya sus costos, sino que, el trabajador también disminuya los suyos; por ejemplo, en términos de ahorro del transporte hacia la oficina y mayor flexibilidad en sus labores cotidianas.

En cuanto a las ventajas del teletrabajo, se realizó una investigación en base las diversas posturas de algunos autores consultados. Donde se encontraron los siguientes beneficios<sup>25</sup> :

#### **Para el empleador:**

- Reducción de costos y gastos asociados a infraestructura, equipo mobiliario e inmobiliario, entre otros.
- Aumento de la productividad del trabajo. Ya que se considera que el teletrabajo hace que los empleados sean más productivos al realizar sus labores y esto a su vez, se traduce en mayores ganancias.
- Mayor flexibilidad en el proceso de selección y contratación, al no hacer necesario que la persona resida en la zona. Esto tiene impactos positivos en el funcionamiento de la empresa, haciéndola más eficiente.

---

<sup>25</sup> RODRÍGUEZ, M., Op. cit; RAMÍREZ, D. 2015. Innovación Vs. Tradición. Obtenido de ICDL Colombia: <http://www.icdlcolombia.org/innovacion-vs-tradicion-un-inevitable-paso-a-nuevos-modelos-digitales-y-socio-economicos/>; OSIO, Op. cit.; PORTAL TELETRABAJO COLOMBIA. (2016). ¿Qué es el Teletrabajo? . Obtenido de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8365.html>; PINO, M. 2005. El Teletrabajo en el derecho brasileño. Obtenido de <http://www.alfa-redi.org/sites/default/files/articles/files/pino.pdf>



**Para el teletrabajador:**

- Disminución de gastos asociados al transporte, alimentación, vestuario, entre otros.
- Ahorro de tiempo debido a la movilización entre el hogar y la oficina.
- Mejora en la calidad de vida de las personas, debido a la disminución del estrés laboral y a la disminución de los gastos.
- Mayor autonomía en cuanto al tiempo dedicado al trabajo y a la toma de decisiones para la consecución del mismo.
- Aumento del tiempo libre del que dispondrá el teletrabajador para estar con su familia, amigos o disfrutar de actividades de su preferencia diferentes a lo laboral.
- Mayor inclusión socio laboral de poblaciones vulnerables, tales como, discapacitados, madres cabeza de hogar o desempleados de extensa duración.
- Mayores oportunidades de inclusión socio productiva para las personas con disposición a trabajar, en tanto que, se derrumban las barreras geográficas para poder laborar con una empresa. En este punto se beneficiarían personas pertenecientes a la población rural.

**Para el ambiente y la sociedad:**

- Beneficio en términos ecológicos, debido a la reducción de la contaminación generada por el tráfico de vehículos en las horas de llegada y salida del trabajo.



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

- Disminución del uso de papel, lo que coadyuva a la preservación de los recursos naturales y del medio ambiente.
- Aporte en la mejora de la movilidad de las ciudades, debido a la reducción del tránsito.

Disminución de la brecha tecnológica en las sociedades y aumento del uso de las TIC.

Evidentemente, son muchas las ventajas que trae consigo la implementación del Teletrabajo, no solo para los empleadores sino principalmente para los trabajadores, puesto que, les genera beneficios a nivel económico y personal, y además, se convierte en una herramienta de inclusión socio productiva. A continuación, se presenta una contextualización del teletrabajo, teniendo en cuenta su historia y características alrededor del mundo y en Colombia.

## **1.2 EL TELETRABAJO EN EL MUNDO: EUROPA Y ESTADOS UNIDOS**

De acuerdo con un informe de la OIT<sup>26</sup> el número de teletrabajadores en países desarrollados se ha duplicado desde el 2005 hasta 2014, para el caso concreto de EEUU, ha pasado de cerca de 1'819.355 a aproximadamente 3'677.061. Resaltando que el sector donde más está creciendo el teletrabajo es el gubernamental. Por su parte en Canadá y Australia, según el citado informe las cifras de teletrabajo han aumentado de forma considerable entre el 2006 y el 2012. Por su parte, en Europa a finales de 2010 los niveles de teletrabajo son relativamente altos, destacándose República Checa con el 9% de su fuerza laboral, Dinamarca con el 2,6%, Eslovaquia con el 3,4%, Bélgica con el 2,2% y el país europeo más sobresaliente en esta materia Reino Unido, que registraba una cifra de Teletrabajo para 2012 cercana a 12,8%, aproximadamente 3,7 millones de personas.

---

<sup>26</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Las dificultades y las oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. GDFTWEFS. Ginebra. Informe. 2016. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)



En Estados Unidos, para conocer un caso particular, se estima que el 20 % de la fuerza laboral teletrabaja y el 77 % de las grandes compañías permite que sus empleados trabajen de forma remota, mientras que el 39 % de las pequeñas empresas también ofrecen el teletrabajo como una opción<sup>27</sup>.

En Estados Unidos aproximadamente hacia el año de 1973, en algunas empresas, como por ejemplo IBM se empezó a permitir a los altos ejecutivos que realizaran sus funciones laborales a distancia desde cualquier lugar que contara con acceso a internet. Estados Unidos evoluciona en su percepción de la relación laboral y llega a entender el Teletrabajo como aquel que opera a partir de dos características esenciales inseparables entre sí: prestación de un servicio personal a distancia; y requiere estar apoyado en medios tecnológicos y de comunicaciones<sup>28</sup>.

Estados Unidos se considera uno de los pioneros a nivel mundial en estas prácticas, por ejemplo, empresas como IBM en la década de los setenta, ya permitían que sus altos ejecutivos realizaran labores a distancia desde sus casas u otras latitudes. La medida lograba reducir costos y los trabajadores aprovechaban su tiempo libre<sup>29</sup>. De forma similar, en el año 1988; en el Estado de California, se inauguró un programa piloto de teletrabajo con la participación de empleados de seis agencias de gobierno<sup>30</sup>.

Por su parte, en Europa se destacan Alemania y Austria como los países que más han avanzado en la implementación de este sistema, especialmente en zonas rurales. De acuerdo con declaraciones de las autoridades que agencian esta modalidad de empleo en Alemania, los efectos positivos se dan principalmente en competitividad e innovación. Sin embargo, hay una particularidad del teletrabajo que debe ser tenida

---

<sup>27</sup> Como se citó en REVISTA SEMANA. 2015 ¿El teletrabajo no termina de convencer en Colombia? párr. 2. Obtenido de <http://www.semana.com/tecnologia/articulo/teletrabajo-en-colombia-no-seria-convincente/416990-3>

<sup>28</sup> JARAMILLO, Hugo. El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna. Universidad Militar Nueva Granada. Ensayo. Programa de Administración de Empresas. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11993/1/EL%20TELETRABAJO.pdf>

<sup>29</sup> DIAZGRANADOS, L. (s.f.). El teletrabajo. Obtenido de Universidad del Rosario: [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf)

<sup>30</sup> RODRÍGUEZ, Op. cit.





*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

en cuenta, pues “El empleo sólo aumenta en la región donde está domiciliado el trabajador, y los efectos sobre el PBI (Producto Bruto Interno) regional por habitante se sentirán específicamente allí, donde el trabajador gastará su dinero”<sup>31</sup>.

Otra experiencia europea valiosa en la materia, es la de Reino Unido la cual resalta en la región por sus avances, al respecto:

En lo que se refiere a otros casos de éxito, hay que señalar el de la British Telecom (BT), uno de los principales pioneros del teletrabajo, que lo había ya promovido a partir de 1986, y actualmente tiene 15000 teletrabajadores sobre un total de 92 000 empleados. La empresa afirma que los teletrabajadores pueden ahorrar un promedio anual de 6000 libras esterlinas (alrededor de 7 000 euro) y un crecimiento de la productividad de, por lo menos, un 20%<sup>32</sup>.

Vale la pena resaltar, que los principales beneficiarios de esta iniciativa es la población discapacitada, debido a una condición de movilidad reducida. A través de este tipo de trabajo pueden desempeñar las labores desde su hogar sin necesidad de desplazarse hacia lugares de trabajos remotos. De este modo, se contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de estos y su inclusión al aparato productivo del Reino Unido. Otro país al cual hay que mirar de cerca, es Suecia, donde la implementación del teletrabajo fue muy sencilla, debido a que la mayoría de la población cuenta con acceso a internet y herramientas informáticas.

Finalmente, en América Latina despuntan Argentina y Chile, no solo por el número de teletrabajadores en cada país sino por los instrumentos que ha empleado el gobierno para promocionarlo. Según el informe referenciado en Chile la tasa de teletrabajadores alcanza el 10,7% y en Argentina se estima que había 1’200.000 teletrabajadores.

---

<sup>31</sup> PINO, Op. cit, p. 15

<sup>32</sup> RODRÍGUEZ, Op. cit., p. 11



### **1.3 EL TELETRABAJO EN COLOMBIA**

Colombia, generalmente, adopta con gran facilidad los avances tecnológicos que se dan a nivel mundial, un comportamiento dado gracias, a su funcionamiento abierto en términos económicos. Razón por la cual, el teletrabajo ha venido implementándose como una nueva modalidad de empleo en algunas industrias . Si bien no está al nivel de desarrollo de otros países del mundo, han habido avances que demuestran la disposición del país a insertarse a esta nueva dinámica del trabajo a nivel mundial.

De acuerdo con un estudio realizado por el Centro Nacional de Consultoría en “Colombia aumentó el número de teletrabajadores de 31.553 en 2012 a 39.767 en 2014”<sup>33</sup>. Lo cual, se ha dado porque Colombia “viene posicionando el teletrabajo como una opción válida para solucionar varios problemas estructurales -como la movilidad en las ciudades capitales- y aumentar la productividad entre los trabajadores”<sup>34</sup>.

Es decir, en Colombia se está considerando al teletrabajo como alternativa; en primer lugar, como solución a problemas propios de las diversas ciudades y en segundo, como una herramienta de aumento de la productividad. Esto demuestra que los empleadores están considerando los beneficios que ofrece esta modalidad de trabajo. Sin embargo, hay casos destacables como la ciudad de Barranquilla, donde se según el reporte elaborado por el portal Colombia Digital, existen 239 empresas que han implementado el trabajo a distancia<sup>35</sup>.

Adicionalmente, en información brindada por el blog de Tecnósfera, se aseveró que a mediados de 2015 el 7% de los trabajadores barranquilleros trabajan en la

---

<sup>33</sup> REVISTA SEMANA, Op. cit, párr. 1

<sup>34</sup> *Ibíd.*, párr. 4

<sup>35</sup> COLOMBIA DIGITAL. El teletrabajo crece en el país-Nuevas cifras. Actualidad. 2013. Recuperado de: <https://colombiadigital.net/actualidad/noticias/item/4916-el-teletrabajo-crece-en-el-pais-nuevas-cifras.html>



El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena

modalidad de teletrabajo, siendo una de las tasas más altas del país, solo superada por Bogotá (10%) y Cali con un 9%<sup>36</sup>.

**Tabla 1. Áreas laborales donde más se implementa el teletrabajo**

<b>Profesionales-En línea</b>	<b>Trabajos de oficina-En línea</b>	<b>Itinerantes</b>
Agente de bolsa	Telefonista	Representante de ventas
Analista financiero	Operador de ventas por teléfono	Periodista
<b>Profesionales-Fuera de línea</b>	Secretaria	Auditor - Economistas
Programador informático	<b>Trabajos de oficina fuera de línea</b>	Ingeniero de servicios
Analista de sistemas	Operador de entrada de datos	Inspector
Directivo	Operador de procesadores de textos	
Diseñador		
Contable		
Traductor		

Fuente: Ibíd.

Por su parte, los sectores económicos que más demandan teletrabajadores se resumen en la Tabla 2.

**Tabla 2. Sectores económicos más abocados al teletrabajo (2015)**

Sectores	Número de teletrabajadores
Industria	4.576
Comercio	14.081
Servicios	18.665
Construcción	1.817

Fuente: GOBIERNO DE COLOMBIA. Teletrabajo. Taller Camacol. 2015; p.11. Recuperado de [http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8209\\_archivo\\_pdf\\_taller\\_camacol.pdf](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8209_archivo_pdf_taller_camacol.pdf)

<sup>36</sup> REDACCIÓN TECNÓSFERA. Así va la carrera para incentivar el teletrabajo en Colombia. Diario El Tiempo [Edición Digital]. 2015. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15200675>



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

Como se puede observar, el sector con la mayor cantidad de teletrabajadores es el de Servicios, en tanto que presenta características que hacen posible a ejecución de este tipo de tareas a distancia.

En consecuencia, se están adelantando esfuerzos para implementarlo, no obstante, aún hay mucho camino por recorrer. El porcentaje de teletrabajadores representa menos del 1% del total de empleados en el País, una cifra menor al porcentaje a nivel mundial, que, como se mencionó anteriormente, ronda el 37% del total de trabajadores.

Lo anterior puede darse por varias razones, se expondrán las siguientes:

- Los cambios siempre generan resistencia, en ese sentido, tanto empleadores como empleados, pueden estar renuentes a implementar novedosas modalidades de trabajo.
- Históricamente ha existido la creencia, de que la mejor manera de controlar que los empleados sean productivos es observandolos mientras realizan su trabajo, es decir, en la oficina cerca del jefe.
- Los requerimientos de tecnología necesarios para implementar el teletrabajo, pueden causar problemas para desarrollarlo, en tanto que muchas empresas no cuentan con las herramientas que le permitan supervisar el trabajo de sus empleados; así mismo, muchos trabajadores no cuentan con los equipos necesarios para desarrollar sus funciones laborales, en sus casas o en cualquier otro lugar diferente a la oficina.

En ese orden de ideas, el cambio de mentalidad y el desarrollo de las TIC, representan los principales retos que tiene Colombia para implementar de manera generalizada el teletrabajo.



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

A pesar de lo anterior, en Colombia se vienen diseñando e implantando acciones y estrategias, desde el sector público, enfocadas hacia “convencer al país de los beneficios del teletrabajo” (Revista Semana, 2015, párr. 11); estas estrategias van desde la inclusión de esta modalidad de trabajo, en el marco normativo del País, hasta la construcción de herramientas informativas para que los empleadores y empleados conozcan todo lo relacionado con el teletrabajo.

Estos esfuerzos se han hecho más visibles, a partir de la segunda mitad de la década del año dos mil. Tal es el caso de la promulgación de la Ley 1221 de 2008, por medio de la cual, se reglamentó todo lo relacionado con el teletrabajo en el país. En esta Ley, se define al teletrabajador como: “una 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”<sup>37</sup>.

A su vez, se estableció que en Colombia el teletrabajo puede darse en 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<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, Op. cit, Art. 2

<sup>38</sup> *Ibíd.*, Art. 2



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

Por otra parte, esta Ley sentó las bases para la creación de una política pública de fomento del teletrabajo y una de inclusión de la población vulnerable al teletrabajo. Además, creó la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, liderada por el Ministerio de Trabajo y el MinTIC. Esta red fue lanzada en el año 2013 y según el exministro Pardo: “tendrá como actividad principal, sacar adelante el CONPES de Teletrabajo y la Política Pública de Fomento al Teletrabajo en Colombia, servirá como instrumento para monitorear y evaluar los resultados de las políticas que el gobierno está implementando en el teletrabajo”<sup>39</sup> (párr. 2).

Es preciso mencionar que, además de la Ley 1221 de 2008, el marco legal del teletrabajo en Colombia, está conformado por el Decreto 884 de 2012 y la Resolución 2886 de 2012. El primero, es el Decreto reglamentario de la Ley 1221 y la segunda, es la Resolución que define la conformación y el funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

El Decreto 884 de 2012, establece la reglamentación para el ejercicio del teletrabajo, no solo en el sector privado, sino también en el sector público.” De hecho, la Contraloría Departamental de Antioquia, hace dos años incorporó el Teletrabajo con mucho éxito, al igual que la Alcaldía de Medellín, que inició un pilotaje el año pasado”<sup>40</sup>.

Por medio del Decreto se aprueba que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos y garantías que los trabajadores presenciales, en materia de salud, pensión, riesgos laborales, etc. Uno de los principales avances del Decreto, consiste en que permite que las mujeres en lactancia, puedan ser contratadas como teletrabajadoras.

Adicionalmente, el MinTIC se compromete a promover el uso y desarrollo de las TIC. Tal como se observa en el Artículo 13 del Decreto 884 de 2012: “ El Ministerio de

---

<sup>39</sup> PARDO, R. 2013. La Red Nacional de Fomento al Teletrabajo formulará las políticas públicas en la materia. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/septiembre-2013/2343-la-red-nacional-de-fomento-al-teletrabajo-formulara-las-politicas-publicas-en-la-materia.html>

<sup>40</sup> CAMARGO, S. 2013. El Teletrabajo en Colombia. párr. 8. Obtenido de <http://teletrabajocamacho.blogspot.com.co/>



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones trabajará de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, y con las demás entidades competentes, en la promoción, difusión y fomento del Teletrabajo en las entidades públicas y privadas”<sup>41</sup>.

En ese orden de ideas, el gobierno, principalmente en presidencia de Álvaro Uribe y Juan Manuel Santos, se ha puesto en la tarea de ajustar el marco normativo colombiano, a las tendencias mundiales relacionadas con el desarrollo del teletrabajo, como herramienta de inclusión socio productiva.

Cabe destacar que, no solo se han visto cambios en la parte legal, pues, desde el MinTIC, se creó un sitio web para el teletrabajo en Colombia, desde donde se comparte información relacionada con el teletrabajo, como: ¿Qué es?, la normatividad que lo rige en el País, el proceso para su implementación, entre otras. Así mismo, se comparten ofertas de empleo para teletrabajadores en todo el país, con el fin de contribuir a la inserción de más empleados a esta modalidad de trabajo.

Otro de los más recientes avances, es la publicación del manual *Libro blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia*, un texto que brinda todas las herramientas, tanto para el sector privado como para el público, que posibilitan una correcta y efectiva implementación del teletrabajo dentro de cada organización. Este libro, se constituye como un ejemplo del compromiso gubernamental por promover el uso de esta modalidad de trabajo en Colombia, puesto que, desde el gobierno se reconocen los beneficios que trae para la economía, la sociedad y el ambiente.

Por tanto, es posible decir que, desde el gobierno, se están reconociendo los beneficios que puede traer el teletrabajo en Colombia (ver Figura 1), entonces, es necesario que los empleadores y empleados, empiecen a interesarse por estos temas, con el fin de construir una cultura colectiva enfocada hacia el teletrabajo y lograr implementarlo con éxito en el País.

---

<sup>41</sup> PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (2012). Decreto 884 del 30 de abril de 2012. D.O.: 48.417. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216#0>

Figura 1. Beneficios del teletrabajo



Fuente: tomada de (Portal Teletrabajo Colombia, 2016),

Adicional a los beneficios planteados en la Figura 1, cabe señalar que, para un país como Colombia con problemas de desempleo y discriminación, y, que se encuentra transitando hacia el desarrollo; el teletrabajo se convierte en una alternativa para: Aumentar los niveles de empleo, mediante la flexibilización de los requisitos para la contratación, tales como, la ubicación geográfica o las condiciones de vulnerabilidad (madres cabeza de familia, personas discapacitadas, entre otros).

Es pertinente decir que de acuerdo con una Investigación Laboral realizada por el Portal El Empleo:

La implementación de esta modalidad en el país andino tiene dos orígenes, por un lado la reciente reglamentación hecha por el gobierno, lo que fue aprovechado por algunas multinacionales para flexibilizar sus horarios y hacer más productivo el tiempo de cada profesional dentro de una empresa. Pero no hay que confundir los términos, el teletrabajo y los horarios flexibles son dos temas diferentes. Ambos se usan en





*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

Colombia como un beneficio, bien sea para ahorrarle al trabajador tiempo en movilidad, o para otorgarle una concesión para sus actividades personales que en muchos casos benefician a la empresa (como cursar estudios de postgrado).<sup>42</sup>

Además, mejora en la competitividad y productividad de las empresas, debido a que los trabajadores gozarán de una mejor calidad de vida y esto repercutirá en su desempeño laboral, y por ende, en los resultados financieros de las empresas. Lo anterior a su vez, tiene efectos directos en la economía y en el desarrollo del País. Contribuir a la disminución de la contaminación del ambiente y a la mejora en la movilidad de las ciudades de Colombia, a través de la disminución del tráfico, hacia o desde las oficinas, en las horas pico, entre otras razones.

En palabras del autor Rodríguez:

Consideramos que realmente el teletrabajo no va a erradicar el desempleo por sí solo, porque obviamente no todos los trabajos pueden desarrollarse por medio de los instrumentos utilizados en el teletrabajo, tan solo los trabajos de mano de obra calificada permiten desarrollarse por medio de esta nueva clase de relación laboral. Sin embargo sí es, aunque en escala pequeña, generador de empleo, y lo que es más importante una herramienta efectiva para luchar en nuestro país contra la discriminación indirecta que sufren las mujeres madres de familia y otras poblaciones, sectores que encontrarán en el teletrabajo una solución a aquellos problemas que los aquejan<sup>43</sup>.

Para concluir, es importante destacar una de las experiencias a nivel nacional que más sobresale, tal es el caso de Bancolombia.

En Bancolombia, una de las más grandes compañías de servicios financieros del país, el proyecto de teletrabajo surgió como iniciativa del Área de Activos de la Planta Física

---

<sup>42</sup> EL EMPLEO. El Teletrabajo: ¿simplemente un beneficio o una realidad tangible en Colombia? 2012. Recuperado de <http://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/el-teletrabajo-simplemente-un-beneficio-o-una-realidad-tangible-en>

<sup>43</sup> RODRÍGUEZ, Op. cit, p. 41



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

con el objetivo de aprovechar los espacios físicos alineándolos con la política de 'Banca más humana', luego de conocer en 2011 en Chicago (EE.UU.), las tendencias en movilidad, aprovechamiento del espacio y manejo de sistemas colaborativos. La prueba piloto se realizó durante 4 meses, iniciando en febrero de 2012, con la participación de 30 colaboradores en modalidad de teletrabajo suplementario y 20 móviles en las ciudades de Bogotá y Medellín. Después de haber evaluado los resultados del piloto, Bancolombia adoptó esta modalidad como una nueva forma de trabajo definiendo los procedimientos y adecuando la estructura, de modo que a julio del 2013 cuenta con 337 teletrabajadores móviles, en su mayoría ejecutivos de cuenta y facilitadores de formación, además de otros 47 teletrabajadores suplementarios<sup>44</sup>.

En base a lo aquí expuesto, en el siguiente capítulo se realizará un análisis del teletrabajo para la ciudad de Cartagena, desarrollado mediante la consulta a fuentes secundarias, y a través los resultados de una entrevista semiestructurada aplicada a la población interesada y enfocada a conocer la realidad de Cartagena en relación con el desarrollo del teletrabajo, sus alcances, características, barreras y principales retos.

## **CAPITULO II. EL TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO E INCLUSIÓN SOCIAL**

Como se ha mencionado anteriormente, son muchos los beneficios que acarrea consigo el teletrabajo para la economía y la sociedad, debido a que es una modalidad

---

<sup>44</sup> Ministerio de las TIC. Libro blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia; s.f. Recuperado de [http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

de trabajo que permite reducir costos, aumentar la productividad, incluir productivamente a poblaciones vulnerables, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, etc. Por estas razones, desde la presente investigación se considera que esta sería una excelente opción para ser implementada en la ciudad de Cartagena de indias; teniendo en cuenta los desafíos de la ciudad en materia del mercado laboral y del desarrollo económico y social.

Teniendo en cuenta lo anterior, con el desarrollo del presente capítulo se busca conocer las características, alcances y principales barreras del teletrabajo, con el fin de construir un diagnóstico de la situación actual de esta modalidad de trabajo en la ciudad de Cartagena y su papel en el logro de la inclusión socio-productiva en la ciudad. Esto orientado a tener claro el panorama de la ciudad en materia de teletrabajo y las oportunidades y barreras que existen para su implementación. Debido a la poca literatura existente al respecto, este apartado se apoya en entrevistas realizadas a Jair Fontanilla coordinador del programa de discapacidad de la Secretaría de Participación del Distrito y a Dewin Pérez economista experto en mercado laboral, docente y director del programa de economía de la Universidad de Cartagena y director del observatorio del mercado laboral de Cartagena y Bolívar; quienes conocen sobre el tema y decidieron brindar sus conocimientos para colaborar con la construcción de esta investigación.

La entrevista realizada estuvo compuesta por ocho preguntas, que giraron en torno a las siguientes categorías:

- Situación actual del teletrabajo en Cartagena
- Ventajas y desventajas del teletrabajo en Cartagena
- El teletrabajo como herramienta de inclusión socio-productiva
- Retos para la implementación del teletrabajo en Cartagena
- Responsabilidad en la implementación del teletrabajo
- Condiciones de la ciudad para la implementación del teletrabajo
- Sectores claves para el desarrollo del teletrabajo



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

La entrevista al economista y docente de la universidad de Cartagena Dewin Pérez Fuentes, se llevó a cabo el día 01 de agosto de 2016 en las instalaciones de la Universidad de Cartagena y la del economista Jair Fontanilla fue realizada el día 16 de agosto de 2016, en las oficinas de la Alcaldía de Cartagena. División de Participación. El contenido de la misma, se encuentra en el Anexo 1 del presente documento.

Teniendo en cuenta las categorías mencionadas anteriormente, a continuación se presentan los resultados obtenidos en la realización de las entrevistas de acuerdo a cada una de las categorías.

## **2.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO EN CARTAGENA**

La primera pregunta de la entrevista, giró en torno a conocer el estado actual de Cartagena con respecto a la implementación del teletrabajo como modalidad laboral en las empresas, ante este interrogante, los dos entrevistados coincidieron en afirmar que el tema del teletrabajo no ha avanzado mucho en Cartagena, está muy incipiente, debido a que, no se ha logrado por parte de las empresas y de los trabajadores, desarrollar un adecuado consenso sobre el tema, lo cual genera rigideces en el mercado laboral, pues, aún se piensa que si el trabajador no está en la oficina, no realiza sus labores o se vuelve improductivo.

Adicionalmente, Dewin Pérez identifica que en el sector empresarial de Cartagena, aún no existe la infraestructura que permita que la gente trabaje desde sus casas, tales como, conectividad para que los empleados accedan a redes laborales empleando las TIC.

No obstante es preciso mencionar que, pese a ser una ciudad pequeña, en el año 2015 las autoridades municipales de Cartagena de Indias, llevaron a cabo un evento donde se selló el pacto por el teletrabajo. En el evento se reunieron el exalcalde de la ciudad Dionisio Vélez, la Viceministra de TIC, María Carolina Hoyos Turbay y el Director de Derechos Fundamentales; Eduardo Bejarano.



En el marco del evento se mencionaron los beneficios tanto para el empleador como para el empleado de ejecutar esta modalidad de empleo. De acuerdo con la nota de El Universal<sup>45</sup>:

Tras la firma del pacto, los participantes empezarán a conocer, evaluar y desarrollar planes piloto para implementar el teletrabajo en sus procesos laborales, uniéndose así a organizaciones bogotanas, antioqueñas, caleñas y huilenses que también han firmado el pacto y ya tienen teletrabajadores en sus compañías. Asimismo, dentro de las organizaciones que firmaron este sábado se encuentran: la Alcaldía, Caribe TIC, Telecaribe, Zeus Tecnología, Stack Pointer, Sysnet, Corporación Universitaria Rafael Núñez, Albaccio, Vivelab Cartagena y la Cámara de Comercio de Montería. (párr. 4-5)

Como se puede observar, las empresas que se suman a este pacto en Cartagena no solo hacen parte del sector público, sino también está presente el sector privado y organizaciones sin ánimo de lucro.

Es pertinente decir que, actualmente no se cuenta con cifras oficiales sobre el número de teletrabajadores de Cartagena, sin embargo, a partir de este reciente pacto, se espera un aumento en la contratación bajo esta modalidad. En consecuencia, en los próximos años los registros contendrán este tipo de estadísticas para su respectivo análisis.

## **2.2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO EN CARTAGENA**

En esta categoría, los dos entrevistados brindaron puntos de vista similares acerca de los aspectos positivos y negativos del teletrabajo en la ciudad de Cartagena. Por su parte, Jair Fontanilla manifestó que las principales ventajas del teletrabajo tienen que ver con que permite acercar los mercados de una forma más efectiva, en el sentido

---

<sup>45</sup> EL UNIVERSAL. Empresas de la Costa dicen “sí” al teletrabajo. Sección Económica. [13 de diciembre]. 2015. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.co/economica/empresas-de-la-costa-dicen-si-al-teletrabajo-213823>



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

de que si se tiene una industria en Cartagena, se pueden generar encadenamientos productivos para mejorar la eficiencia de las empresas. A su vez, el teletrabajo contribuye a reducir los costos laborales en que incurren las grandes empresas de la ciudad.

Además, el entrevistado mencionó que el teletrabajo aumenta la productividad de los trabajadores, pues la filosofía del mismo, consiste en determinar las horas productivas de las empresas en sus procesos y mirar cómo los empleados pueden desempeñarlas de forma más eficiente desde sus propias casas, gracias a que podrán condicionar sus espacios y tiempo con sus familiares, por tanto, pueden aumentar su productividad porque se siente más a gusto con el espacio donde hace sus labores.

Por otro lado, Dewin Pérez afirmó que, para los empleados son muchísimas las ventajas, especialmente para las madres y padres cabezas de familia; en tanto que, ya no tendrán que contratar guarderías, sino que se dedicarían a cuidar a sus hijos y a la vez trabajar; así mismo, estos tendrán ahorro en materia de transporte y alimentación; para las empresas, las ventajas van por el lado de la disminución los costos fijos y el aumento de la productividad.

En cuanto a desventajas, ambos mencionaron que, para el empleado no hay aún reglas claras sobre el teletrabajo y su relación con las empresas, además, aún no hay claridad de parte del gobierno de las condiciones para esta modalidad laboral. Para las empresas, la principal desventaja es que el Gobierno no ha socializado ampliamente esta modalidad entre el sector empresarial del país, por tanto, hay desconocimiento.

Cabe destacar que, de acuerdo con el Ministerio de las TIC<sup>46</sup>, las principales ventajas del teletrabajo se resumen en siete puntos:

- Aumenta la productividad.

---

<sup>46</sup> MINTIC. Vive Digital. Beneficios del teletrabajo. ¿Qué es? Portal Teletrabajo Colombia. [04 de marzo]. 2016. Recuperado de: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8365.html>



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

- Reduce los costos fijos.
- Mejora la calidad de vida de los trabajadores.
- Promueve la inclusión social (discapacitados, madres cabeza de familia, etc).
- Aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades.
- Reduce los índices de contaminación.
- Impulsa el uso de las nuevas tecnologías.

Como se puede apreciar en el listado en mención, a pesar de que el teletrabajo inicialmente fue concebido como una modalidad de empleo pertinente para grandes ciudades con ingentes problemas de movilidad vehicular, la totalidad de los beneficios son plenamente aplicables a ciudades menos densas como Cartagena de Indias. Lo anterior, debido a que aunque en menor medida, Cartagena ya está padeciendo problemas de movilidad, tiene población con discapacidad, las empresas requieren aumentar su productividad y minimizar costos de producción y se encuentra en un auge en el uso de TIC.

De forma similar, el MinTIC<sup>47</sup> enumera algunas desventajas que se originan al aplicar el teletrabajo:

- Aislamiento en relación con el resto de compañeros.
- Los empleados creen que se tiende a la precarización laboral.
- La ausencia de competencias laborales hace que no funcione bien el Teletrabajo.

En una ciudad con las particularidades de Cartagena, estas desventajas podrían generar inconvenientes para poner en marcha este tipo de relación laboral. Adicionalmente, las distracciones propias del hogar, hacen difícil la concentración de los teletrabajadores, por tanto podría sumarse a esta lista de desventajas, pues la distracción en horario laboral se traduce en una reducción de la productividad.

---

<sup>47</sup> MINTIC. Generalidades del teletrabajo. Colombia Digital. [16 de mayo]. 2012. Disponible en: <https://colombiadigital.net/teletrabajo/item/1790-generalidades-del-teletrabajo.html>



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

Paralelamente, el portal de Entrepreneur<sup>48</sup> asegura que con el teletrabajo da “un punto de rendimiento decreciente al emplear teletrabajadores, ya que el coste de un control de calidad es mayor que el valor que el que los trabajadores aportan, ya que la supervisión del trabajador en casa es menor” (párr. 6).

Teniendo en cuenta las ventajas y desventajas que genera el teletrabajo, sin lugar a dudas sobresalen las ventajas y beneficios que obtendrían los empresarios y los trabajadores de Cartagena. Adicionalmente, los dos entrevistados mencionaron solo las ventajas pues consideran que las desventajas son minúsculas en comparación con los beneficios que se pueden obtener.

### **2.3 EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN SOCIO-PRODUCTIVA**

En esta categoría, los dos entrevistados afirman que el teletrabajo puede ser considerado una herramienta de inclusión socio-productiva. Por su parte, Jair Fontanilla argumentó su respuesta, al mencionar que las empresas son el mejor vehículo para lograr inclusión social, pues éstas pueden vincular laboralmente a poblaciones minoritarias, tales como, discapacitados o madres cabeza de hogar, las cuales, históricamente han sido excluidas del proceso de producción de bienes y servicios. Por ejemplo: los *Call Center* están haciendo eso, al contratar madres cabezas de hogar y además a población discapacitada

Mientras que, Dewin Pérez, mencionó que Cartagena es una ciudad con muchas preocupaciones con respecto al mercado de trabajo principalmente por la calidad de los empleos generados, dado que, si bien en el último informe del DANE (trimestre móvil marzo mayo 2016) presentó la tasa de desempleo más baja de Colombia (7, 9%); esta cifra no significó mayor creación de empleo, sino, un reducción de la oferta de trabajo, pues las personas dejaron de buscar empleos. Además, el entrevistado mencionó que los empleados por cuenta propia representan más de la mitad de los

---

<sup>48</sup> SOY ENTREPRENEUR. Ventajas y desventajas del teletrabajo. Plan de Negocios. [18 de Enero]. 2012. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/263950>





*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

trabajadores, e igualmente, la tasa de informalidad es 5 o 6 puntos superior a la del país.

Dewin Pérez identifica que, el aparato productivo formal de la ciudad no tiene capacidad para generar empleos productivos en la misma cantidad en la que las personas participan en el mercado de trabajo, es decir, la generación de empleo se queda corta en comparación con la presión de las personas buscando empleo. Por tal razón, él llega a la conclusión de que es importante explorar en formas alternativas de tener acceso a un puesto de trabajo, y en este punto, el teletrabajo resulta una gran oportunidad de inclusión socio-productiva, tanto para las personas como para las empresas, porque aumenta la productividad de las empresas y reduce los costos en producción de oficinas, lo que permitiría contratar más personal con el mismo presupuesto.

Vale la pena mencionar que, una de las principales razones por las cuales debe considerarse al teletrabajo como una herramienta de inclusión socio-productiva, es por las oportunidades laborales que traería para poblaciones como la de discapacitados.

Al respecto, la Secretaría de Planeación Distrital de Cartagena<sup>49</sup>, en el último Censo Nacional realizado en el año 2005, encontró que en Cartagena existían 49.063 personas con alguna limitación permanente. A su vez, según un estudio realizado por Jair Fontanilla y José Osorio, en la ciudad de Cartagena “las personas con discapacidad, tiene un riesgo elevado de estar desempleadas (69,90%)”<sup>50</sup>, es decir, de cada 10 personas con discapacidad solo 3 de ellas tendrían oportunidad de emplearse; en el trabajo mencionado, se encontró que entre las principales razones para esta falta de oportunidades en el mercado laboral están, los prejuicios, la falta de educación y la falta de apoyo externo.

---

<sup>49</sup> SECRETARÍA DE PLANEACIÓN DISTRITAL. Política Pública de Discapacidad en el Distrito de Cartagena. 2015. Disponible en: <http://www.cartagena.gov.co/Cartagena/Concejo/Documentos/CARTILLADISCAPACIDAD.pdf>

<sup>50</sup> FONTANILLA, Jair & OSORIO, José. La inserción del discapacitado en el mercado laboral en la ciudad de Cartagena. (Tesis de grado) Universidad de Cartagena. 2005. p. 62.



En ese sentido, la población beneficiaria del teletrabajo es cuantiosa; concretamente aquellos grupos minoritarios que históricamente han sido excluidos del aparato productivo local. De manera que, el teletrabajo representa una oportunidad histórica para esas personas que han padecido de marginación social a causa de algún tipo de discapacidad, pues el beneficio no solo se apreciaría en la disminución de la tasa de desempleo, sino que también, los empresarios verían reducir sus costos laborales, como se mencionó en las entrevistas.

## **2.4 RETOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN CARTAGENA**

Para lograr un pleno desarrollo del teletrabajo en la ciudad, el entrevistado Dewin Pérez, menciona algunos desafíos o retos con los que se cuenta, tales como, mejorar el acceso a las TIC, pues todavía hay limitaciones en la ciudad para que muchos sectores tengan acceso a las nuevas tecnologías, principalmente los trabajadores con bajo nivel de educación. En ese sentido, el reto no es solo aumentar la cobertura en materia de tecnologías sino mejorar la educación de los empleados, con el fin de que estos no presenten limitantes a la hora de hacer uso de estas tecnologías y puedan tener acceso en condiciones de eficiencia y productividad.

Otro reto, tiene que ver con las rigideces profundas en el mercado de trabajo, puesto que, se tiene la concepción de que un trabajador solo puede ser productivo y cumplir con sus responsabilidades, solo si está ocho, nueve o diez horas en su puesto de trabajo; la existencia de esa mentalidad genera rigideces. Lo que debe pensarse es que, una persona puede cumplir con sus obligaciones sin necesidad de estar en la oficina.

Paralelamente, el entrevistado al realizar un análisis del mercado laboral regional, encuentra que en la ciudad hay falencias en las competencias blandas o sociodemográficas, las cuales, son competencias conductuales como la personalidad, el liderazgo, hábitos, etc.; estas competencias, tienen que ver con la forma de ser y comportarse de los trabajadores, por lo cual, son muy importantes a la hora de realizar



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

actividades laborarles desde lugares distintos a su oficina, pues, le permitirán cumplir a cabalidad con sus obligaciones, sin caer en distracciones o incumplimientos laborales.

Por su lado, Jair Fontanilla aportó que, uno de los principales desafíos para desarrollar a plenitud el teletrabajo en la ciudad, consiste en generar los niveles de confianza necesarios en el manejo de información que debe tener tanto el empleado como el empleador, especialmente de parte del empleador pues este aún no alcanza a visualizar este modelo como algo beneficiosos para su empresa. Es decir, hace falta socializar este modelo de inclusión laboral tanto en el sector privado como en el sector público.

Adicionalmente, es importante decir que, las organizaciones “que planean implementar el teletrabajo deben determinar qué perfiles laborales al interior de cada institución, pueden cumplir con sus obligaciones bajo el sistema de tareas asignadas y que por lo tanto, sean las más aptas para desempeñarse de manera remota”<sup>51</sup>.

Adicionalmente, de acuerdo con la Iniciativa Nacional liderada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones llamada Teletrabajo, además de los retos mencionados, existen otros que deben ser considerados:

#### CONTROL

Es posible hacer seguimiento a los colaboradores por cumplimiento de tareas y no de horarios.

#### PRODUCTIVIDAD

Un trabajador concentrado en el logro de metas definidas y disfrutando de mayor balance entre su vida laboral y personal es más productivo.

#### COSTOS

Realizar inversiones iniciales en tecnología que retornen en el mediano plazo como reducciones en costos fijos.

---

<sup>51</sup> CORPORACIÓN COLOMBIA DIGITAL. Cultura organizacional y los retos para el Teletrabajo. 2013. párr. 7. Recuperado de: <https://colombiadigital.net/teletrabajo/item/5023-el-teletrabajo-aumenta-la-productividad.html>



## CULTURA ORGANIZACIONAL

Realizar inversiones iniciales en tecnología que retornen en el mediano plazo como reducciones en costos fijos.

## POLÍTICAS

La legislación colombiana ya reguló el teletrabajo. Ajustar las políticas corporativas requiere una revisión en materia de horarios y cumplimiento.

## TECNOLÓGICO

Las necesidades tecnológicas dependen de la proyección de cada organización, y aunque se requieren algunas inversiones y cambios en plataformas, estas se revierten en productividad y optimización de los recursos tecnológicos de las organizaciones.<sup>52</sup>

## **2.5 RESPONSABILIDAD EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO**

En cuanto a esta categoría, se les consultó a los entrevistados, que dentro de sus conocimientos de quién consideraban que dependía la implementación del teletrabajo en Cartagena. Ante esto, los puntos de vista de ambos, fueron diferentes, dado que, para Jair Fontanilla la implementación de esta modalidad de trabajo, es responsabilidad exclusivamente de los gobiernos locales y nacionales, pues ellos deben propender por alianzas estratégicas para abordar problemáticas sociales de determinada zona. En ese sentido, la parte gubernamental tiene toda la responsabilidad de convencer al sector privado.

Mientras que, Dewin Pérez atribuyó la responsabilidad a tres actores por igual: empresas, trabajadores e instituciones, pues, si bien hay unas oficinas del Ministerio de Trabajo encargadas de impulsar la iniciativa, la verdadera implementación depende de esos tres actores.

---

<sup>52</sup> Portal Teletrabajo Colombia. Retos para la implementación. ¿Qué es? 2016. Recuperado de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8366.html>



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

El entrevistado argumenta que, para lograr la implementación de este sistema de trabajo, las empresas deben disponer de la infraestructura necesaria para el teletrabajo, que le permita a los trabajadores acceder a las TIC, así mismo, deben tener cambio de mentalidad y comprender la importancia del teletrabajo, y que no necesariamente el trabajador debe estar ocho horas pegado frente al computador. Por su lado, los trabajadores deben aportar en materia de que deben ser altamente responsables, con habilidades blandas y sociodemográficas fortalecidas para aportar al proceso de teletrabajo y conciencia para asumir el reto. Y las Instituciones, deben garantizar que estos trabajadores no sean vistos como contratistas de la empresa sino como trabajadores en toda la extensión de la palabra con las obligaciones que le competen a las empresas para los trabajadores de acuerdo al marco jurídico colombiano.

En general, a diferencia del pensamiento de Jair Fontanilla, Dewin Pérez afirma que, la implementación no depende solo de los gobiernos, o en este caso del Ministerio de Trabajo, sino también, de empresas y trabajadores.

También, podría agregarse a las entidades a nivel internacional que contribuyen y tienen responsabilidad en la implementación efectiva del Teletrabajo, a saber: La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, que es una organización supranacional adscrita a la ONU dentro de sus prioridades se encuentra la promoción del teletrabajo<sup>53</sup>.

## **2.6 CONDICIONES DE LA CIUDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO**

En esta parte, se le consultó a los dos entrevistados, si consideraban que en la ciudad de Cartagena existen en la actualidad condiciones para una correcta implementación

---

<sup>53</sup> SOLANO, Javier. Entidades que promueven, desarrollan y regulan el teletrabajo. Las TIC en el desarrollo social colombiano: el teletrabajo. 2012. Disponible en <http://javiersolanopolitecnico.blogspot.com.co/2012/10/entidades-que-promueven-desarrollan-y.html>



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

del teletrabajo en el sector empresarial. En este punto, los entrevistados tuvieron posiciones diferentes.

Jair Fontanilla afirmó que sí existen las condiciones necesarias para desarrollar el teletrabajo, pues se cuenta con una industria muy atractiva y el comercio. Además, al incluir laboralmente a la población, no debe entenderse como una ayuda, sino como la posibilidad de impulsar la economía local.

Por su parte, Dewin Pérez fue enfático en mencionar que, en Cartagena no existen las condiciones necesarias para desarrollar a plenitud el teletrabajo, en tanto que, hace falta aumentar el acceso a las TIC, generar una infraestructura apta para la implementación de esta modalidad de trabajo en las empresas, y además, es necesario mejorar el grado de conciencia de los trabajadores y empleadores acerca de la importancia del teletrabajo, sus limitaciones, fortalezas e impacto en la productividad y eficiencia de la empresa.

## **2.7 SECTORES CLAVES PARA EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO EN CARTAGENA**

Finalmente, ambos entrevistados llegaron a la conclusión de que los sectores claves para implementar el teletrabajo, por la propia naturaleza de sus operaciones, son: servicios y comercio; no obstante, hacen hincapié en que, esto no quiere decir que en otros sectores no se pueda implementar, como por ejemplo en los procesos administrativos del sector manufacturero.

Los resultados de las entrevistas realizadas, se resumen en la Tabla 1:

**Tabla 3. Resultados de entrevistas**

<b>Categoría</b>	<b>Dewin Pérez</b>	<b>Jair Fontanilla</b>
<b>Situación actual del teletrabajo en Cartagena</b>	Desarrollo incipiente del teletrabajo en la ciudad	Desarrollo incipiente del teletrabajo en la ciudad
<b>Ventajas y desventajas del teletrabajo en Cartagena</b>	<i>Ventajas:</i> reducción de costos para empleadores, ahorro para empleados,	<i>Ventajas:</i> generación de encadenamientos productivos, reducción de

	oportunidades laborales para poblaciones minoritarias y aumento de la productividad. <i>Desventajas:</i> ausencia de reglas claras para el trabajador.	costos laborales para los empleadores y aumento de la productividad. <i>Desventajas:</i> falta de conocimiento sobre el tema por parte de los empresarios.
<b>El teletrabajo como herramienta de inclusión socio-productiva</b>	Es una herramienta de inclusión socio-productiva, pues, reduce los costos empresariales y esto a su vez puede aumentar el número de personal contratado.	Es una herramienta de inclusión socio-productiva dado que permite el ingreso de poblaciones minoritarias tales como, discapacitados y madres cabeza de hogar al mercado laboral.
<b>Retos para la implementación del teletrabajo en Cartagena</b>	Mejorar el acceso a las TIC por parte de los empleados, principalmente, aquellos cono niveles bajos de educación. Eliminar rigideces del mercado laboral en cuanto a la concepción sobre el teletrabajo en empleadores y empleados. Fortalecer las competencias blandas o sociodemográficas en los trabajadores.	Aumentar niveles de confianza entre empleadores y empleados con el fin de lograr delegar funciones para ser desarrolladas fuera del lugar de trabajo.
<b>Responsabilidad en la implementación del teletrabajo</b>	La responsabilidad la tienen las empresas, los trabajadores y las instituciones.	La responsabilidad es exclusiva del sector público, a través de los gobiernos locales y nacionales.
<b>Condiciones de la ciudad para la implementación del teletrabajo</b>	No existen condiciones para el desarrollo del teletrabajo.	Sí existen condiciones para el desarrollo del teletrabajo.
<b>Sectores claves para el desarrollo del teletrabajo</b>	Comercio, servicios y áreas administrativas de otros sectores como el manufacturero.	Comercio, servicios y áreas administrativas de otros sectores como el manufacturero.

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los resultados de las entrevistas realizadas, es posible inferir lo siguiente:

- El teletrabajo representa una gran alternativa de inclusión socio-productiva para la ciudad de Cartagena, principalmente para poblaciones como la de discapacitados; dado que, representa una disminución en los costos empresariales, lo que les permitirá aumentar su planta de personal. Adicionalmente, teniendo en cuenta las fallas del mercado laboral local para



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

absorber la mano de obra disponible, esta modalidad de trabajo podría beneficiar ampliamente el desarrollo local.

- Si bien, los beneficios que traería el teletrabajo Cartagena, son palpables; aún hace falta que la ciudad supere algunos obstáculos que pueden impedir el correcto desarrollo de esta modalidad de trabajo por parte de las empresas, tales como, la mentalidad de empleadores y empleados, el acceso a las TIC, la infraestructura de trabajo y la confianza entre empresarios y trabajadores para lograr delegar funciones fuera de la oficina.
- En la actualidad, el teletrabajo es apenas incipiente en la ciudad, razón por la cual, la implementación de esta modalidad de trabajo necesita del compromiso del sector empresarial, de los empleados y del sector público, pues, todos deben colocar su parte al proceso para poder llevarlo a cabo de manera satisfactoria.

### **CAPITULO III ESTRATEGIAS AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ENCAMINADAS A FOMENTAR EL USO DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PRODUCTIVO EN LA CIUDAD DE CARTAGENA.**

En el capítulo anterior se evidenció la importancia del teletrabajo en Cartagena, así como también su incipiente desarrollo en la ciudad. Se encontró que las principales ventajas que traería esta modalidad de trabajo pueden ser vistas por el lado de empleador y por el lado del empleado. Para el primero el Teletrabajo representa un aumento en la productividad laboral, disminución en sus costos fijos, aumento de su





*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

aporte al medio ambiente vía reducción de la contaminación, contribución a mejorar la movilidad, entre otros.

Por su parte, para el empleado la implementación del Teletrabajo representa una reducción de sus gastos diarios en transporte y alimentación, un aumento del tiempo de calidad dedicado a sus familias, inclusión social para trabajadores pertenecientes a población vulnerable y en general un mejoramiento en su calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo mencionado se recogieron algunas áreas susceptibles de mejora, con el fin de plantear un conjunto de estrategias orientadas a impactar cada una de estas áreas y por ende lograr una correcta implementación del Teletrabajo en el sector productivo de Cartagena. Cabe señalar que las estrategias van destinadas tanto al sector público como al sector privado, representado en los tres actores de interés de este proceso: empleadores, empleados y sector público.

En la Tabla 2 se muestran las áreas susceptibles de mejora, así como la descripción de la problemática que gira alrededor de ellas; tanto las áreas como las descripciones son fruto del análisis realizado en los capítulos anteriores tanto a la literatura sobre el tema como a la entrevista con expertos de la ciudad de Cartagena.

**Tabla 4. Descripción de áreas y/o actividades susceptibles de mejora**

Área susceptible de mejora	Descripción
<b>Desconocimiento del tema</b>	El común denominador entre empleadores y empleados es el desconocimiento frente al tema del Teletrabajo como modalidad laboral, y este desconocimiento se convierte en la principal barrera para lograr que el sector productivo de Cartagena lo adopte como alternativa de empleo.
<b>Acceso y manejo de las TIC</b>	En la actualidad aún se encuentran empleados con dificultades para tener acceso a las TIC, que son las que posibilitan la implantación del Teletrabajo, esto se da bien sea por restricciones financieras o desconocimiento en la utilización de las mismas.
<b>Rigideces del mercado laboral</b>	La concepción por parte de los empleadores de que el empleado solo es productivo y eficiente si

<p><b>Debilidades en las competencias blandas</b></p>	<p>desempeña sus labores dentro de la oficina en un horario establecido que generalmente es de ocho horas, origina rigideces en el mercado laboral que obstaculizan el desarrollo del Teletrabajo.</p> <p>Las competencias blandas son competencias conductuales como la personalidad, el liderazgo, hábitos, etc.; es decir, son aquellas que definen el comportamiento y la personalidad de los empleados tanto dentro como fuera de la oficina. Por tal razón, las debilidades en estas competencias podrían afectar el desarrollo del Teletrabajo en la ciudad, en la medida que los empleadores ven mermada su confianza en los trabajadores al conocer de estas falencias.</p>
<p><b>El teletrabajo como herramienta de inclusión socio-productiva</b></p>	<p>Un estudio realizado por Jair Fontanilla y José Osorio encontró que en Cartagena las personas con discapacidad, tiene un riesgo elevado de estar desempleadas (69,90%)<sup>54</sup>, es decir, de cada 10 personas con discapacidad solo 3 de ellas tendrían oportunidad de emplearse. Ante esto el Teletrabajo puede aportar grandes soluciones y de esta forma disminuir la brecha entre las poblaciones vulnerables como los discapacitados o las madres de hogar y las personas pertenecientes a poblaciones no vulnerables.</p>

Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta la información presentada en la Tabla 1, se definieron algunas estrategias como respuesta a las áreas que se deben mejorar. Estas estrategias están recogidas en la Tabla 3 y más adelante son descritas en detalle.

**Tabla 5. Estrategias por área / actividades susceptible de mejora**

Área susceptible de mejora	Estrategias
<p><b>Desconocimiento del tema</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar jornadas constantes de capacitación sobre el tema.</li> <li>• Crear una unidad a nivel local responsable de dirigir, fomentar y coordinar el Teletrabajo en Cartagena.</li> </ul>
<p><b>Acceso y manejo de las TIC</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar la cobertura de las TIC entre la población empleada.</li> </ul>

<sup>54</sup> FONTANILLA, Jair & OSORIO, José. La inserción del discapacitado en el mercado laboral en la ciudad de Cartagena. (Tesis de grado) Universidad de Cartagena. 2005. p. 62.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un plan de capacitación a los empleados en manejo de TIC.</li> </ul>
<b>Rigideces del mercado laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar jornadas de sensibilización enfocadas a crear conciencia entre empleadores.</li> <li>• Establecer una etapa inicial de implementación donde exista un período de prueba para los empleados.</li> </ul>
<b>Debilidades en las competencias blandas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer las competencias blandas de los trabajadores.</li> </ul>
<b>El teletrabajo como herramienta de inclusión socio-productiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un diagnóstico de las áreas donde se puede implementar el Teletrabajo.</li> <li>• Vincular a población vulnerable a través del Teletrabajo.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

Partiendo de lo anterior, a continuación en la Tabla 4 se describen de forma individual las estrategias planteadas en la Tabla 3.

**Tabla 6. Estrategias enfocadas a lograr una correcta implementación del teletrabajo**

<b>Estrategia 1. Desarrollar jornadas constantes de capacitación sobre el tema</b>	
<b>Acciones de mejora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar y ejecutar un programa de capacitación para empleadores, empleados y potenciales beneficiarios del teletrabajo (población vulnerable) donde se les informen todas las generalidades del Teletrabajo, así como su funcionamiento, beneficios e importancia.</li> <li>• Lograr contactar con expertos sobre el tema a nivel nacional e internacional para que sean los capacitadores, así como con gerentes de empresas que ya se encuentren implementando esta modalidad de trabajo y que puedan contar sus experiencias.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar algún tipo de prueba al finalizar las capacitaciones para medir su impacto en la toma de conciencia sobre el Teletrabajo por parte de los asistentes.</li></ul>
<b>Beneficios esperados</b>	El conocimiento sobre el tema incrementará las posibilidades de lograr una completa y correcta implementación del Teletrabajo.
<b>Responsable</b>	Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias y Ministerio del Trabajo.
<b>Beneficiarios</b>	Empleadores y empleados

## Estrategia 2. Crear una entidad a nivel local responsable de impulsar el Teletrabajo en Cartagena

<b>Acciones de mejora</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A nivel nacional existe una entidad llamada Teletrabajo la cual “es una iniciativa nacional liderada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en alianza con en el Ministerio del Trabajo, cuyo objetivo consiste en promover esta modalidad laboral”<sup>55</sup>. Sin embargo, a nivel local en la ciudad de Cartagena no existe una entidad que realice este tipo de labores. Por ello se recomienda:<ol style="list-style-type: none"><li>1) Diseñar el plan de trabajo para la creación y consolidación de una unidad cuyo objetivo sea promover el Teletrabajo en la ciudad.</li><li>2) Definir a los responsables del manejo de dicha entidad, quienes deben ser</li></ol></li></ul>
---------------------------	--

<sup>55</sup> TELETRABAJO. Portal del Teletrabajo en Colombia ¿Quiénes somos? 2015, párr. 1. Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8095.html>



personas que tengan manejo sobre el tema, que conozcan la realidad de la ciudad y que sean aptas para cumplir el reto de convertir a Cartagena en una ciudad con gran cantidad de teletrabajadores.

3) Coordinar acciones para que la entidad trabaje de la mano con las empresas en el proceso de adopción de este método de trabajo.

**Beneficios esperados**

Contar con una entidad dedicada únicamente a tratar el tema del Teletrabajo en Cartagena traerá grandes beneficios para esta área, pues los empleadores tendrán un organismo de apoyo a dónde acudir cuando requieran acompañamiento o capacitación.

**Responsable**

Alcaldía Distrital de Cartagena

**Beneficiarios**

Empleadores

**Estrategia 3. Aumentar la cobertura de las TIC entre la población empleada**

**Acciones de mejora**

- Es deseable que todos los empleados cuenten con acceso a las TIC, para ello se pueden realizar dos acciones:
  - 1) Las empresas pueden realizar alianzas con las tiendas encargadas de comercializar aparatos electrónicos como computadores, con el fin de que le ofrezcan facilidades de pago a sus empleados. El beneficio para las tiendas sería que la totalidad de los empleados de esa empresa realizaría su compra allí.
  - 2) El sector público materializado en la entidad encargada del Teletrabajo puede realizar un contacto con empresas de telecomunicaciones con el fin de que estas logren tener cobertura en toda la ciudad y sus alrededores. De esta forma la totalidad de trabajadores tendrían conexión a internet y estas empresas aumentarían su base de clientes.
  - 3) Es necesario generar una cultura de conectividad entre los trabajadores, para



	<p>lo cual se debe aumentar la cobertura de internet por parte de la alcaldía de la ciudad. Se propone la colocación de redes de internet en parques, canchas, entre otros lugares públicos en los diferentes barrios de Cartagena, con el fin de que las personas residentes en viviendas aledañas a estos lugares puedan tener también acceso a este internet. Lo que se lograría es que entre la población trabajadora de la ciudad se vaya creando una cultura de conectividad, es decir, que estas personas se familiaricen con el internet como parte de su diario vivir. Esto permitirá que en el momento en que deban asumir sus labores bajo la modalidad del teletrabajo, puedan hacerlo de una mejor manera y con menor dificultad de adaptación.</p>
<p><b>Beneficios esperados</b></p>	<p>El aumento de la cobertura en TIC permitiría superar una de las barreras que dificultan la implementación del teletrabajo, la cual es la falta de acceso de algunos trabajadores a estas tecnologías.</p>
<p><b>Responsable</b></p>	<p>Empresarios del sector privado y Ministerio de las TIC</p>
<p><b>Beneficiarios</b></p>	<p>Empleados</p>

<p><b>Estrategia 4. Realizar un plan de capacitación a los empleados en manejo de TIC</b></p>	
<p><b>Acciones de mejora</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se recomienda incluir dentro de los programas de inducción inicial y las capacitaciones posteriores sobre funciones a los empleados, un componente educativo enfocado a formar a los trabajadores en el manejo de las TIC. Para esto las empresas se pueden apoyar en instituciones públicas o en personal privado que sirvan como capacitadores para el aprendizaje de los trabajadores.</li> </ul>



<b>Beneficios esperados</b>	La capacitación en TIC garantizará que todos los empleados cuenten con un manejo de estas tecnologías, lo cual es un avance en el proceso de adopción del Teletrabajo.
<b>Responsable</b>	Empresarios del sector privado
<b>Beneficiarios</b>	Empleados

**Estrategia 5. Desarrollar jornadas de sensibilización enfocadas a crear conciencia entre empleadores**

<b>Acciones de mejora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dentro de las capacitaciones brindadas al sector empresarial para capacitar sobre el Teletrabajo, es necesario incluir jornadas de sensibilización, donde se trabaje el tema de confianza en los empleados. Pues, uno de los principales limitantes para el trabajo fuera de la oficina, es que los jefes no confían en que los empleados puedan trabajar en sus lugares de residencia sin incurrir en desorganización o desconcentración.</li> </ul>
<b>Beneficios esperados</b>	Esta capacitación permitirá disminuir la barrera de la desconfianza entre los empleadores y generar un mejor clima para adaptarse al Teletrabajo. Además, ayudará a eliminar las rigideces creadas por la falta de confianza.
<b>Responsable</b>	Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias
<b>Beneficiarios</b>	Empleadores

**Estrategia 6. Establecer una etapa inicial de implementación donde exista un período de prueba para los empleados**

<b>Acciones de mejora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para aumentar la confianza entre empleadores y empleados, se sugiere que los primeros diseñen una etapa pre implementación del Teletrabajo donde se desarrolle un período de prueba para los empleados que funcionarían bajo esta modalidad.</li> </ul> <p>La idea es que durante este período los trabajadores realicen algunas de sus funciones fuera de la oficina y demuestren</p>
---------------------------	---



	<p>como sería su comportamiento cuando esto suceda de forma constante. De esta forma los empleadores podrán evaluar la viabilidad de adoptar de manera permanente el Teletrabajo, así como aquellos empleados que serían aptos para el mismo.</p> <p>Este período de prueba se puede realizar en distintos momentos con el fin de no afectar el funcionamiento propio de la empresa.</p>
<b>Beneficios esperados</b>	<p>La etapa pre implementación tendrá como beneficios un conocimiento práctico por parte de los empleadores de la factibilidad del Teletrabajo dentro de sus empresas; esto llevará a decisiones basadas en la realidad y por ende eliminará rigideces en el mercado laboral creadas por la desconfianza.</p>
<b>Responsable</b>	Empresarios del sector privado
<b>Beneficiarios</b>	Empleadores

**Estrategia 7. Fortalecer las competencias blandas en los trabajadores**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para los empleadores, según lo señalado por Dewin Pérez en entrevista para el presente trabajo, los empleadores observan debilidades en estas competencias que les impiden confiarle el trabajo a sus empleados fuera de la oficina. Por tal razón, es necesario que los trabajadores fortalezcan este tipo de competencias para que le generen mayor confianza a sus empleadores. En ese sentido se recomienda a las empresas:</li> </ul>
<b>Acciones de mejora</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Realizar una prueba diagnóstica para identificar las posibles falencias que tienen sus empleados en competencias blandas y definir aquellos que requieren fortalecerlas y los que por el contrario tienen grandes fortalezas en este punto.</li> <li>2) Crear un programa donde se instruya a los trabajadores en competencias blandas, para esto es necesario que dentro de la empresa se convoquen personas especializadas en este tema para que brinden capacitaciones a los</li> </ol>





trabajadores y que estos puedan fortalecerlas. Según Universia Chile, entre las competencias blandas más importantes para el Teletrabajo figuran “las habilidades comunicativas y de relacionamiento, la creatividad, la capacidad de trabajar en equipo, la responsabilidad, la honestidad, el compromiso y las actitudes proactivas a la hora de resolver problemas y generar ideas innovadoras que ayuden a impulsar el crecimiento de la organización”<sup>56</sup>.

Adicional a lo anterior, desde las instituciones educativas de todos los niveles deben empezar a fomentar la educación no solo en habilidades duras<sup>57</sup>, sino en habilidades blandas; con el fin de lograr profesionales, técnicos, tecnólogos y bachilleres aptos para ejercer el Teletrabajo.

**Beneficios esperados**

Los beneficios de contar con trabajadores fuertes en cuanto a habilidades blandas, son múltiples. Pues son estas las habilidades que definen el comportamiento de los empleados dentro y fuera de la oficina, así como su responsabilidad, compromiso y lealtad con la organización. De acuerdo con Benjamín Toselli "hoy las habilidades blandas juegan un papel muy importante en las organizaciones, pues son piezas clave para que un individuo se relacione adecuadamente con el resto de las personas, ya sea dentro o fuera del ámbito laboral"<sup>58</sup>.

<b>Responsable</b>	Empresarios del sector privado
<b>Beneficiarios</b>	Empleados

**Estrategia 8. Realizar un diagnóstico de las áreas donde se puede implementar el Teletrabajo**

<sup>56</sup> UNIVERSIA CHILE. Habilidades blandas: qué son y por qué es importante desarrollarlas. 2014, párr. 5. Disponible en: <http://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/02/03/1078831/habilidades-blandas-que-son-que-es-importante-desarrollarlas.html#>

<sup>57</sup> “Que se identifican con todo el conocimiento académico curricular obtenido durante el proceso formativo formal”. *Ibíd.*, párr. 3.

<sup>58</sup> Citado en DIARIO PYME. Estas son las 17 habilidades blandas más solicitadas en empleos ligados a tecnologías de la información. 2015, párr. 3. Disponible en: [http://www.diariopyme.com/estas-son-las-17-habilidades-blandas-mas-solicitadas-en-empleos-ligados-a-tecnologias-de-la-informacion/prontus\\_diariopyme/2015-04-27/111029.html](http://www.diariopyme.com/estas-son-las-17-habilidades-blandas-mas-solicitadas-en-empleos-ligados-a-tecnologias-de-la-informacion/prontus_diariopyme/2015-04-27/111029.html)



<p><b>Acciones de mejora</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesario que las empresas, antes de decidir implantar el Teletrabajo dentro de su organización, definan aquellas áreas o departamentos en los cuales funcionaría esta modalidad de trabajo.</li> </ul> <p>Para esto, se recomienda que desarrollen un diagnóstico interno a través de herramientas de análisis cualitativo y cuantitativo, donde se incluyan aspectos como funciones propias de las áreas, características de los trabajadores, relacionamiento entre áreas, etc.; todo con el fin de establecer en cuáles de ellas se puede empezar a adoptar el trabajo fuera de la oficina.</p>
<p><b>Beneficios esperados</b></p>	<p>El conocimiento correcto de las áreas en las que se pueda implementar el Teletrabajo permitirá tomar decisiones acertadas antes y durante el proceso de adopción de esta modalidad de empleo.</p>
<p><b>Responsable</b></p>	<p>Empresarios del sector privado</p>
<p><b>Beneficiarios</b></p>	<p>Empleadores</p>

**Estrategia 9. Vincular a población vulnerable a través del Teletrabajo**

<p><b>Acciones de mejora</b></p>	<p>El Teletrabajo además de los beneficios que trae tanto para empleadores como empleados, se constituye en una herramienta efectiva de inclusión socio productiva para personas en situación de vulnerabilidad, bien sea por alguna discapacidad o porque pertenecen a sectores como las madres cabeza de hogar. Esto lo logra porque elimina las barreras de este tipo de personas para movilizarse hacia una oficina, llevándole el lugar de trabajo a la comodidad de su hogar o lugar de residencia.</p> <p>En palabras del Ministerio de Trabajo “Una de las aristas sobre las cuales se puede enfocar el tema del Teletrabajo es el impacto que este genera en la población que presenta algún tipo de discapacidad; dado que al flexibilizar los horarios y desplazamientos constituye una</p>
----------------------------------	--



alternativa de participación en el mercado laboral”<sup>59</sup>.

En ese sentido, es recomendable que el sector público y privado, empiecen a ver al Teletrabajo no solo como una modalidad de empleo, sino como un medio para aumentar la contratación de población vulnerable, impactando así las condiciones de vida de dicha población y el desarrollo social de Cartagena.

Para lograr lo anterior las empresas deben:

- 1) Incluir en su política de contratación un capítulo enfocado a brindarles oportunidades de empleo a personas vulnerables a través del Teletrabajo.
- 2) Definir aquellas funciones que podrían desempeñar personas discapacitadas o madres cabeza de hogar, trabajando fuera de oficina.
- 3) En el proceso de implementación de Teletrabajo destinar una cuota de empleos para personas en situación de vulnerabilidad.

Asimismo, el sector público debe:

- 1) Convertirse en un puente entre la demanda laboral y la oferta laboral para personas pertenecientes a población vulnerable.
- 2) Incluir dentro de las capacitaciones a los empleadores, la importancia para el desarrollo socio productivo de la ciudad, que tiene la vinculación de discapacitados o madres cabeza de hogar mediante la modalidad de Teletrabajo.

Los beneficios de tomar al Teletrabajo como una herramienta de inclusión socio productiva, se dan para las empresas en la medida que aumenta la productividad y competitividad de sus funciones y para las personas en situación de vulnerabilidad, debido a que les brinda la posibilidad de participar en el mercado laboral

### **Beneficios esperados**

---

<sup>59</sup> MINISTERIO DE TRABAJO. Teletrabajo incluyente, otra manera de ver la discapacidad. 2012, párr. 1 Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/julio-2012/720-teletrabajo-incluyente-otra-manera-de-ver-la-discapacidad.html>



en condiciones dignas y en igualdad de condiciones.

Adicionalmente, el Ministerio de Educación Nacional menciona lo siguiente:

“[...] Por ejemplo, a las personas invidentes y con baja visión que no han tenido una adecuada orientación y movilidad, le va a permitir tener mejores posibilidades para acceder al trabajo, además las ciudades no cuentan con los requisitos para tener desplazamientos seguros, lo que hace al teletrabajo una muy buena oportunidad de ingreso laboral para la población con discapacidad”<sup>60</sup>.

<b>Responsable</b>	Empresarios del sector privado y Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias
<b>Beneficiarios</b>	Población vulnerable: discapacitada y madres cabeza de hogar

Fuente: elaboración propia

Adicional a las estrategias anteriores, es necesario que las empresas construyan un plan de implementación; este plan puede estar supervisado por el sector público con el fin de lograr los mejores resultados del proceso. De acuerdo con el Portal del Teletrabajo en Colombia, para lograr una correcta adopción de la modalidad, es necesario seguir los siguientes seis pasos:

- 1) Asesoría:** es necesario buscar acompañamiento técnico a entidades públicas y privadas en la implementación del modelo, a través de talleres y conferencias.
- 2) Compromiso institucional:** la implementación del teletrabajo en las entidades supone una transformación organizacional de fondo. Sin el compromiso institucional no es posible pensar que este proyecto alcance las expectativas y genere los beneficios impulsados por sus promotores.

<sup>60</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. El teletrabajo posibilita la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia. 2012, párr. 6. Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/cvn/1665/w3-article-311403.html>



- 3) Planeación general:** la implementación del teletrabajo requiere de una planificación que oriente las acciones hacia el logro de los objetivos que se proponen, garantice los recursos necesarios y mitigue los riesgos posibles.
- 4) Autoevaluación:** para identificar la viabilidad de implementar un modelo de teletrabajo y cuál es la mejor metodología para adoptarlo, la organización tendrá que realizar un diagnóstico inicial.
- 5) Prueba piloto:** antes de la adopción definitiva del teletrabajo es recomendable probar cómo se adapta este modelo a la organización.
- 6) Adopción:** luego de haber desarrollado la prueba piloto y de confirmar con resultados cuál es el potencial de adoptar modelos de teletrabajo al interior de la organización, el paso siguiente es la apropiación y adopción definitiva del modelo<sup>61</sup>.

En ese orden de ideas, la implementación del Teletrabajo es un proceso complejo que requiere de tiempo y compromiso por parte de los empleadores, empleados y del sector público.

Es importante mencionar que las estrategias presentadas se constituyen en unas recomendaciones de política orientadas tanto al sector público como al sector privado y planteadas desde la academia con el propósito de contribuir en el debate institucional sobre el Teletrabajo en Cartagena, teniendo en cuenta los beneficios que este acarrea tanto para el sector productivo como para la población y el desarrollo socio económico en general.

Se espera que estas estrategias puedan ser implementadas para lograr una correcta adopción de esta modalidad de trabajo en el sector productivo de la ciudad. Estas además quedan como un referente investigativo para futuros estudios relacionados con el tema en cuestión, bien sea para temas académicos o políticos.

---

<sup>61</sup> PORTAL DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA. Implementación. 2015, p. 1. Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-8024.html>



## **CONCLUSIONES**

Los avances tecnológicos de la Cuarta Revolución Industrial han traído un conjunto de cambios de gran trascendencia en el bienestar de los seres humanos, especialmente el potencial del internet como *red de redes* que ofrece la posibilidad de interconectar computadores a distancia y llevar a cabo operaciones remotas de alta complejidad. En este contexto, se evidencia su impacto en el mercado laboral, pues en la actualidad el teletrabajo es una modalidad que integra el internet con las destrezas laborales.

El teletrabajo tiene dos componentes fundamentales: el primero de ellos es el *espacio de trabajo*, el cual está dado fuera de la oficina; y el segundo de ellos está dado por las *TIC*, en tanto que estos instrumentos de trabajos son los que posibilitan la relación



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

a distancia de empleados y empleadores. El teletrabajo no solo se ejerce desde la casa, en ese orden de ideas un teletrabajador es aquel que realiza sus labores desde cualquier lugar que sea apto para las mismas y que sea diferente a la oficina.

Es pertinente mencionar que los beneficios del teletrabajo no solo se observan por el lado del empleado, sino también del empleador, en términos de costos, calidad de tiempo familiar, inclusión socio laboral, sostenibilidad ambiental, autonomía, entre otras.

Se pudo observar que las regiones del mundo donde más se ha implementado el teletrabajo son Europa y Estados Unidos, reconociendo que EE.UU es el país pionero en esa materia, gracias a empresas como IBM que comenzó a usarlo en la década de los sesenta. Por su parte, en Reino Unido se comenzó a emplear como una medida de inclusión socio-productiva de la población discapacitada o con movilidad reducida alrededor de 1986.

Paralelamente, se puede concluir que en Colombia a pesar de no tener el nivel de desarrollo de estos países, se han dado importantes avances en la adaptación del teletrabajo al mercado laboral, y no solo ha estado dirigido a la población discapacitada sino también a los nativos digitales o *millenials*. La legislación del país se ha venido transformando para dar paso a esta tendencia y en la actualidad se cuenta con un marco legal que propende por esta modalidad de empleo.

Al realizar la entrevista a expertos en el tema del teletrabajo para la ciudad de Cartagena, se pudo apreciar que pese a que se han hecho convenios y pactos para impulsar el teletrabajo en la ciudad, aún está rezagada en la implementación de esta modalidad de empleo. Ambos entrevistados aseguraron estar totalmente de acuerdo con que se profundicen estas prácticas en Cartagena, pero que esto está en manos no solo del sector público sino también del sector privado y los mismos empleados. También, resaltan que se debe comenzar a ver al teletrabajo como una poderosa herramienta de inclusión socio-productiva, pues estas pueden vincular laboralmente a poblaciones minoritarias, tales como discapacitados o madres cabeza de hogar.



En cuanto a los retos que tiene la ciudad para explotar esta tendencia, se encuentra la amplia brecha digital que existe a nivel local, debido a que es una ciudad con una alta desigualdad socioeconómica. Adicionalmente, se requiere de un cambio en la mentalidad de los empresarios, en el sentido de renunciar a la idea de que los empleados son productivos solo si están 8 o 9 horas laborales dentro de la oficina. Por último, uno de los retos principales tiene que ver con la ignorancia sobre el tema por parte de los actores llamados a implementarlos, por tanto, unas jornadas de socialización vendrían muy bien especialmente en el sector de comercio y servicios por la naturaleza de sus operaciones.

En cuanto al contexto internacional, nacional y regional, se pudo evidenciar que en el mundo hay grandes avances en esta modalidad, especialmente en Europa y en Asia; donde esta tendencia está tomando mucha fuerza y registra niveles de hasta el 19%. Asimismo, se observa que en América Latina Chile y Argentina son pioneros en esto. Paralelamente, a nivel nacional se perfilan ciudades como Bogotá y Cali. Por su parte, a nivel regional Barranquilla es la que sobresale con un 7% de sus empleados con esta modalidad.

Para finalizar, se diseñaron un conjunto de estrategias dirigidas al sector público y privado con el ánimo de fomentar el uso del teletrabajo en Cartagena de Indias. Se pudieron identificar 5 áreas susceptibles de mejora para acelerar la implementación del teletrabajo, a saber: *Desconocimiento del tema, Acceso y manejo de las TIC, Rigideces del mercado laboral local, Debilidades en las competencias blandas y El teletrabajo como herramienta de inclusión socio-productiva.*

Para cada una de las áreas se esbozaron 9 estrategias basadas en lo que se obtuvo de las entrevistas y la revisión documental de la situación actual de la ciudad. De forma complementaria, se describieron los pilares que debe tener el Plan de Implementación del sector privado con supervisión del gobierno local.





## **RECOMENDACIONES**

Finalmente, se recomienda que estas estrategias presentadas desde el punto de vista académico y profesional sean aplicadas por los tomadores de decisiones en la ciudad de Cartagena de Indias, toda vez que a pesar de que es una ciudad que comienza a transitar el camino del teletrabajo, como se evidenció a lo largo de esta investigación, aún hay aspectos por mejorar.

En caso de que se pongan en práctica el conjunto de estrategias formuladas se espera un considerable fortalecimiento de lo ya existente en lo concerniente al teletrabajo en Cartagena, pues estas estrategias fueron fundamentadas en el diagnóstico realizado gracias a entrevistas y documentos del MINTIC; además de los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera de Economía.

En suma, se recomiendan otro tipo de estudios complementarios al presente, en los cuales se apliquen herramientas de corte cuantitativo para profundizar en aspectos correlativos de variables relacionadas con el teletrabajo y su impacto en ciudades pequeñas como Cartagena de Indias en la población discapacitada.



## **BIBLIOGRAFIA**

AVILÉ G, María J, Gerardino G, David, “El Teletrabajo como alternativa de desempeño profesional para el ejercicio de los Contadores Públicos Independientes en el estado Sucre” (2012). [Disponible en Docplayer databases]

BLANCO CÓRDOVA, Elio Vicente, “El teletrabajo en el derecho laboral venezolano” (2011) [Disponible databases]

CAMARGO, S. 2013. El Teletrabajo en Colombia; párr. 8. Obtenido de <http://teletrabajocamacho.blogspot.com.co/>

CARNOY, Martin. El Trabajo Flexible en la Era de la Información” (2001). [Disponible databases]

CASTELLS, Manuel, “Internet y la sociedad red” (2000)

COLOMBIA DIGITAL. El teletrabajo crece en el país-Nuevas cifras. Actualidad. 2013. Recuperado de: <https://colombiadigital.net/actualidad/noticias/item/4916-el-teletrabajo-crece-en-el-pais-nuevas-cifras.html>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (16 de Julio de 2008). Ley 1221 de 2008. D. O.: 47052. Art. 2. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

CORPORACIÓN COLOMBIA DIGITAL. Cultura organizacional y los retos para el Teletrabajo. 2013. párr. 7. Recuperado de: <https://colombiadigital.net/teletrabajo/item/5023-el-teletrabajo-aumenta-la-productividad.html>

DANE: Indicadores del mercado laboral por ciudad, trimestre Noviembre 2014- Enero 2015.

De La CÁMARA ARILLA, Carmen “El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo” (2000). [Disponible databases]



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

DELGADO, A. 2015. Tecnología y teletrabajo cambiaron el modelo laboral. Obtenido de Vanguardia: <http://www.vanguardia.com/mundo/tecnologia/302362-tecnologia-y-teletrabajo-cambiaron-el-modelo-laboral> párr. 2.

DI MARTINO, V., & WIRTH, L. 1990. Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida. Revista Internacional del Trabajo, Ginebra OIT, 109 (4), p. 471.

Di MARTINO, Vittorio “El Teletrabajo en América Latina y el Caribe” (2004). [Disponible databases]

DIARIO PYME. Estas son las 17 habilidades blandas más solicitadas en empleos ligados a tecnologías de la información. 2015, párr. 3. Disponible en: [http://www.diariopyme.com/estas-son-las-17-habilidades-blandas-mas-solicitadas-en-empleos-ligados-a-tecnologias-de-la-informacion/prontus\\_diariopyme/2015-04-27/111029.html](http://www.diariopyme.com/estas-son-las-17-habilidades-blandas-mas-solicitadas-en-empleos-ligados-a-tecnologias-de-la-informacion/prontus_diariopyme/2015-04-27/111029.html)

DIAZGRANADOS, L. (s.f.). El teletrabajo. Obtenido de Universidad del Rosario: [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf)

EL EMPLEO. El Teletrabajo: ¿simplemente un beneficio o una realidad tangible en Colombia? 2012. Recuperado de <http://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/el-teletrabajo-simplemente-un-beneficio-o-una-realidad-tangible-en>

EL UNIVERSAL. Empresas de la Costa dicen “sí” al teletrabajo. Sección Económica. [13 de diciembre]. 2015. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.co/economica/empresas-de-la-costa-dicen-si-al-teletrabajo-213823>

FONTANILLA, Jair & OSORIO, José. La inserción del discapacitado en el mercado laboral en la ciudad de Cartagena. (Tesis de grado) Universidad de Cartagena. 2005. p. 62.

GARCIA LUJAN, Pedro Manuel,” Medidas de la flexibilidad laboral en la gestión de la empresa” (2014).

GOBIERNO DE COLOMBIA. Teletrabajo. Taller Camacol. 2015; p.11. Recuperado de [http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8209\\_archivo\\_pdf\\_taller\\_camacol.pdf](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8209_archivo_pdf_taller_camacol.pdf)

GRAY, M.; HODSON, N.; GORDON, G. El teletrabajo: Aspectos generales. Fundación Universidad-Empresa, Madrid. 1995

JARAMILLO, Hugo. El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna. Universidad Militar Nueva Granada. Ensayo. Programa de Administración de Empresas. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11993/1/EL%20TELETRABAJO.pdf>



LIBRO BLANCO: El ABC del Teletrabajo en Colombia.  
[http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. El teletrabajo posibilita la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia. 2012, párr. 6. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-311403.html>

Ministerio de Trabajo. Teletrabajo incluyente, otra manera de ver la discapacidad. 2012, párr. 1 Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/julio-2012/720-teletrabajo-incluyente-otra-manera-de-ver-la-discapacidad.html>

Ministerio de las TIC. Libro blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia; s.f. Recuperado de [http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

MINTIC. Generalidades del teletrabajo. Colombia Digital. [16 de mayo]. 2012. Disponible en: <https://colombiadigital.net/teletrabajo/item/1790-generalidades-del-teletrabajo.html>

MINTIC. Vive Digital. Beneficios del teletrabajo. ¿Qué es? Portal Teletrabajo Colombia. [04 de marzo]. 2016. Recuperado de: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8365.html>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Las dificultades y las oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. 2016. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)

OSIO HAVRILUK, Lubiza (2010) “El teletrabajo: una opción en la era digital” [Disponible en REDALYC.ORG datebases]

OSIO, L. 2010. El Teletrabajo: una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 3(5), enero-junio, 93-109. p. 98  
Panorama del teletrabajo a nivel mundial en cifras. Disponible en [www.colombiadigital.com](http://www.colombiadigital.com)

PARDO, R. 2013. La Red Nacional de Fomento al Teletrabajo formulará las políticas públicas en la materia. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/septiembre-2013/2343-la-red-nacional-de-fomento-al-teletrabajo-formulara-las-politicas-publicas-en-la-materia.html>

PINO, M. 2005. El Teletrabajo en el derecho brasileño. Obtenido de <http://www.alfaredi.org/sites/default/files/articles/files/pino.pdf>



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

PORTAL DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA. Implementación. 2015, p. 1.  
Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-8024.html>

PORTAL TELETRABAJO COLOMBIA. Retos para la implementación. ¿Qué es?  
2016. Recuperado de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8366.html>

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (2012). Decreto 884 del 30 de  
abril de 2012.D.O.48.417. Obtenido de  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216#0>

REDACCIÓN TECNÓSFERA. Así va la carrera para incentivar el teletrabajo en  
Colombia. Diario El Tiempo [Edición Digital]. 2015. Recuperado de:  
<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15200675>

REVISTA SEMANA, ¿El teletrabajo no termina de convencer en colombia? de  
<http://www.semana.com/tecnologia/articulo/teletrabajo-en-colombia-no-seria-convincente/416990-3>

RODRIGUEZ MEJIA, Marcela (2007) “El teletrabajo en el mundo y Colombia”  
[Disponible en REDALYC.ORG databases]

RUBIO GONZALEZ, Ricardo (2010) “La transformación de los mercados laborales: el  
teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago de Chile” [Disponible en  
REDALYC. ORG databases]

SANCHEZ, Martha (2012) “Un acercamiento a la medición del teletrabajo: evidencia  
de algunos países de América Latina” [Disponible en CEPAL – Papers]

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN DISTRITAL. Política Pública de Discapacidad en el  
Distrito de Cartagena. 2015. Disponible en:  
<http://www.cartagena.gov.co/Cartagena/Concejo/Documentos/CARTILLADISCAPACIDAD.pdf>

SOLANO, Javier. Entidades que promueven, desarrollan y regulan el teletrabajo. Las  
TIC en el desarrollo social colombiano: el teletrabajo. 2012. Disponible en  
<http://javiersolanopolitecnico.blogspot.com.co/2012/10/entidades-que-promueven-desarrollan-y.html>

SOY ENTREPRENOUR. Ventajas y desventajas del teletrabajo. Plan de Negocios.  
[18 de Enero]. 2012. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/263950>

TELETRABAJO. Portal del Teletrabajo en Colombia ¿Quiénes somos? 2015, párr. 1.  
Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8095.html>

UNIVERSIA CHILE. Habilidades blandas: qué son y por qué es importante  
desarrollarlas. 2014, párr. 5. Disponible en:



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

<http://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/02/03/1078831/habilidades-blandas-que-son-que-es-importante-desarrollarlas.html#>

YACOPINO, Nadia Giselle “El Teletrabajo, una expresión de las nuevas formas de organización del trabajo. Aproximación a la cuestión e interrogantes que plantea su implementación en la región de Neuquén” (2013) [Disponible en REDALYC.ORG databases]



## ANEXOS

### Anexo 1. Entrevista realizada sobre el teletrabajo en Cartagena

<b>Entrevista sobre el teletrabajo en Cartagena de Indias</b>
<b>Entrevistador (a):</b>
<b>Entrevistado (a):</b>
<b>Fecha: __/__/__</b>
<b>Esta es una entrevista semiestructurada, con una duración aproximada de 40 minutos. Las repuestas obtenidas se utilizarán con fines netamente académicos.</b>
<b>1. De acuerdo a sus conocimientos y experiencia, ¿Cómo se encuentra Cartagena en materia de Teletrabajo? ¿Conoce cifras? ¿Cuáles?</b>
<b>2. ¿Cómo beneficiaría el modelo de teletrabajo a una ciudad como Cartagena de Indias?</b>
<b>3. ¿Considera que el Teletrabajo mejora la productividad en los empleados? ¿Por qué?</b>
<b>4. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del teletrabajo para los empleados y para las empresas?</b>
<b>5. ¿Considera que el Teletrabajo es una herramienta de inclusión laboral? ¿Por qué? Ejemplo. Caso discapacitados o madres cabeza de hogar.</b>
<b>6. Se afirma que para lograr un pleno desarrollo del Teletrabajo, es necesario contar con una cultura receptiva y una mentalidad abierta. Además, con la disposición empresarial para delegar funciones fuera de la oficina. Teniendo en cuenta esto, ¿Cuáles considera usted, son los principales retos y desafíos que tiene la ciudad de Cartagena, para implementar este modelo de trabajo en las diferentes industrias?</b>
<b>7. Según su experiencia, ¿De quién depende que se implemente esta modalidad de trabajo en Cartagena?</b>
<b>8. ¿Usted considera que en la ciudad existen las condiciones necesarias para desarrollar a plenitud el teletrabajo? ¿En qué sector de la economía: comercio, servicios, manufactura, etc.? ¿Por qué?</b>
<b>Muchas gracias por su tiempo</b>

Fuente: elaboración propia



## LEY 1221 DE 2008

(julio 16)

Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008

### CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

### EL CONGRESO DE COLOMBIA

#### DECRETA:

**ARTÍCULO 10. 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 20. 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.





*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

-- **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 30. 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 10. Teletrabajo para población vulnerable.** El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

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 40. 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 50. 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 6o. 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) <Literal CONDICIONALMENTE exequible> 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;

<Jurisprudencia Vigencia>

**Corte Constitucional**

- Artículo declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, *siempre y cuando se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores, también incluye el sistema de subsidio familiar, de conformidad con la ley*, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-337-11 de 4 de mayo 2011, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

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.

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.

8. 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.

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.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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 8o. 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 9o. VIGENCIA.** La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

La Presidenta del honorable Senado de la  
República, NANCY PATRICIA GUTIÉRREZ  
CASTAÑEDA.

El Secretario General del honorable Senado de la  
República, EMILIO RAMÓN OTERO DAJUD.



*El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el Distrito de Cartagena*

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,  
OSCAR ARBOLEDA PALACIO.

El Secretario General (E.) de la honorable Cámara de Representantes,  
JESÚS ALFONSO RODRÍGUEZ CAMARGO.

REPUBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 16 de julio de 2008.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,  
OSCAR IVÁN ZULUAGA ESCOBAR.

El Ministro de la Protección Social,



REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO 0884 DE 2012

( 30 ABR 2012 )

Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 8 de la Ley 1221 de 2008 y,

**CONSIDERANDO**

Que el propósito de la Ley 1221 de 2008 es 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.

Que al Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones le corresponde promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como, impulsar la cultura del teletrabajo en el país.

Que el teletrabajo producto del gran avance que ha tenido la tecnología de la información y las comunicaciones, implica una nueva forma de organización para las empresas privadas y entidades públicas y por consiguiente de la administración de los recursos físicos, humanos y tecnológicos, en tanto no es necesaria la presencia física del trabajador en el local del empleador.

Que para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y público, es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores.

**DECRETA**

**TITULO I**

**Aspectos Laborales del Teletrabajo**

**Artículo 1. Objeto y Ámbito de aplicación.** El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.





30 ABR 2012

Continuación del Decreto "Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones"

**Artículo 2. Teletrabajo y teletrabajador.** Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

**Artículo 3. Contrato o vinculación de Teletrabajo.** El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

**Parágrafo.** En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

**Artículo 4. Igualdad de trato.** El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.

**Artículo 5. Uso adecuado de equipos y programas informáticos.** Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

*Handwritten signature*



DECRETO NÚMERO 0884 DE 2012 HOJA No. 3

30 ABR 2012

Continuación del Decreto "Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones"

El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

**Artículo 6. Manuales de funciones de las entidades públicas.** Para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

**Artículo 7. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.** Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA–.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como, a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

**Artículo 8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales.** Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos profesionales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública.

**Artículo 9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales. ARP.** Las Administradoras de Riesgos Profesionales – ARP, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como, el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales –ARP- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

*Handwritten initials*



DECRETO NÚMERO 0884 DE 2012 HOJA No. 4  
30 ABR 2012

Continuación del Decreto "Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones"

**Artículo 10. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores.** Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

**Artículo 11. Evaluación del teletrabajador.** Para los empleados públicos la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar un instrumento que permita medir el desempeño laboral del teletrabajador, para los fines previstos en las disposiciones vigentes.

**Artículo 12. Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.** El Ministerio del Trabajo como Coordinador General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, desarrollará conjuntamente con las entidades establecidas en la Ley 1221 de 2008, las siguientes actividades:

1. Convocará la integración de mesas de trabajo, que se conformarán por aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales, y una mesa especial sobre población vulnerable; estas mesas deberán generar una agenda anual para el desarrollo de las actividades.
2. Trabaja en la generación y desarrollo de las políticas públicas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del teletrabajo, generación de incentivos y en la política especial de teletrabajo en la población vulnerable.
3. Fomentará la posibilidad que las empresas adopten el contrato de teletrabajo, para las mujeres antes de entrar a licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia, con el ánimo de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral.

## TITULO II

### Componente Tecnológico

**Artículo 13. Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones trabajará de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, y con las demás entidades competentes, en la promoción, difusión y fomento del Teletrabajo en las entidades públicas y privadas, con este propósito adelantará las siguientes acciones:

1. Promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la promoción, difusión y fomento del teletrabajo.
2. Promover e impulsar la cultura del teletrabajo en el país, a través de planes y programas de promoción y difusión del teletrabajo incrementando el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
3. Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.



DECRETO NÚMERO 0684 DE 2012 HOJA No 5

30 ABR 2012

Continuación del Decreto "Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones"

4. Apoyar al Ministerio del Trabajo en la formulación planes y programas que incentiven la implementación de prácticas de teletrabajo.

**Artículo 14. Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el teletrabajo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones difundirá información y buenas prácticas relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones requeridas para implementar prácticas de teletrabajo.

**Artículo 15. Vigencia.** El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

30 ABR 2012

Dado en Bogotá, D C, a los

**Ministra de Salud y Protección Social,**

**BÉATRIZ LONDOÑO SOTO**

by 27




DECRETO NÚMERO 0884 DE 2012 HOJA No 6


Continuación del Decreto "Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones"

**Ministro del Trabajo,**

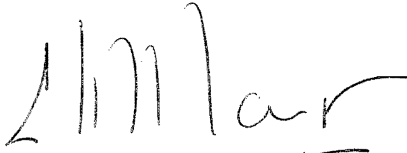
**30 ABR 2012**

  
**RAFAEL PARDO RUEDA**

**Ministro de Tecnologías de la Información  
y las Comunicaciones,**

  
**DIEGO MOLANO VEGA**

**Directora Departamento Administrativo  
de la Función Pública,**

  
**ELIZABETH RODRIGUEZ TAYLOR**

*he 17/2*

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 002886 DE 2012

( 21 NOV 2012 )

Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones

**EL MINISTRO DEL TRABAJO**

En ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial de las establecidas en los artículos 4º, párrafo, de la Ley 1221 de 2008 y 12 del Decreto 0884 de 2012 y,

**CONSIDERANDO**

Que al Ministerio del Trabajo como Coordinador General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, de conformidad con el Decreto 0884 de 2012 reglamentario de la Ley 1221 de 2008, le corresponde desarrollar actividades conjuntamente con las entidades señaladas en el artículo 4º de la mencionada ley.

Que una de las acciones de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, prevista en el numeral 1 del artículo 12 del citado Decreto 0884 de 2012, es convocar la integración de mesas de trabajo considerando para ello aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales y una mesa especial, sobre población vulnerable, las cuales deberán generar una agenda anual para el desarrollo de las actividades. Adicionalmente, trabajarán en la generación y desarrollo de las políticas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del Teletrabajo, generación de incentivos y en la política especial de Teletrabajo en la población vulnerable.

Que la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo coordinará con las Comisiones Departamentales de Competitividad y con las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, la formulación de las políticas públicas a favor del Teletrabajo, dado que a dichas Subcomisiones corresponde fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en el Departamento, en concordancia con lo que al respecto haya fijado la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**Artículo 1. Objeto.** El objeto de la presente resolución es definir las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, las actividades que le compete desarrollar y su funcionamiento.





27 NOV 2012

RESOLUCIÓN NÚMERO 00002886 DE 2012

HOJA No 2

Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

**Artículo 2. Integrantes de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.** La Red Nacional de Fomento al Teletrabajo está conformada por mesas de trabajo, que se denominan "comisiones técnicas", integradas cada una de ellas por las siguientes organizaciones:

**1. Comisión Técnica de fomento y difusión legal y organizacional**

- a) Por parte del Ministerio del Trabajo, por los funcionarios que desempeñen los siguientes cargos:
  - El Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección o su delegado,
  - El Viceministro de Empleo y Pensiones o su delegado y,
  - El Director de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo.
- b) Por parte del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, por los funcionarios que desempeñen los siguientes cargos:
  - El Viceministro de Desarrollo Empresarial y,
  - El Director de Productividad y Competitividad.
- c) Por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, el funcionario que desempeñe el cargo de Director Jurídico.
- d) Por parte de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, un Representante de las centrales sindicales y un Representante de los empleadores.
- e) Por parte del Departamento Nacional de Planeación, el funcionario que desempeñe el cargo de Director de Evaluación de Políticas Públicas.
- f) Por parte de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN-, el funcionario que desempeñe el e cargo de Director General o su delegado.
- g) Por parte de la Presidencia de la República, el representante de la Alta Consejería Presidencial para la Gestión Pública y Privada.
- h) Por parte de la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano, un representante.

**2. Comisión técnica de formación y capacitación**

- a) Por parte del Ministerio del Trabajo, el funcionario que desempeñe el cargo de Director de Movilidad y Formación para el Trabajo.



21 NOV 2012

RESOLUCIÓN NÚMERO 00002886 DE 2012 HOJA No 3

Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

- b) Por parte del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el funcionario que desempeñe el cargo de Director de Apropiación de TIC.
- c) Por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, los funcionarios que desempeñen los siguientes cargos:
  - El Director de Empleo y Trabajo,
  - El Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y,
  - El Director de Formación Profesional Integral.
- d) Por parte del Gremio de las Administradoras de Riesgos Laborales, el representante legal o su delegado.
- e) Por parte de la Asociación Colombiana de Universidades, el representante legal o su delegado.

**3. Comisión técnica de población vulnerable**

- a) Por parte de la Presidencia de la República, el representante de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.
- b) Por parte del Ministerio del Trabajo, los funcionarios que desempeñen los siguientes cargos:
  - Director de Derechos Fundamentales del Trabajo y,
  - Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar.
- c) Por parte del Consejo Nacional de Discapacidad, el funcionario que desempeñe el cargo de Secretario Técnico.
- d) Por parte del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el funcionario que desempeñe el cargo de Director de Apropiación de TIC.
- e) Por parte del Departamento para la Prosperidad Social, un representante.

**4. Comisión técnica de acceso y apropiación de tecnologías de la información y comunicaciones**

- a) Por parte del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, los funcionarios que desempeñen los siguientes cargos:
  - El Viceministro de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones o su delegado,
  - El Director de Apropiación de TIC y,
  - El Director del Programa Gobierno en Línea.

*rediz*





21 NOV 2012

RESOLUCIÓN NÚMERO 00002886 DE 2012 HOJA No 4

Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. ---

b) Por parte del Gremio de Empresas del Sector informático y de telecomunicaciones, un representante.

c) Por parte del Gremio del Software, un representante.

Serán invitados a esta Comisión Técnica los representantes de los proveedores de servicios de telecomunicaciones.

**Parágrafo.** Las organizaciones que integran las comisiones técnicas, podrán ser invitadas a otras comisiones de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, cuando las actividades requieran ser complementadas de acuerdo a su competencia. La Red Nacional de Fomento al Teletrabajo contará con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–.

**Artículo 3. Coordinación General de la Red.** El Ministerio del Trabajo ejercerá la Coordinación General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, a través del Ministro o su delegado.

**Artículo 4. Actividades de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.** Las actividades complementarias a las establecidas en el artículo 12 del Decreto 884 de 2012, que desarrollará la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo a través de las comisiones técnicas. Estarán organizadas por actividades de fomento y difusión legal y organizacional, de formación y capacitación, de acceso y apropiación de Tecnologías de la Información y Comunicaciones –TIC y actividades dirigidas a la población vulnerable, en especial, la población registrada en la RED UNIDOS y víctimas de la violencia, del Departamento para la Prosperidad Social.

**1. Actividades de fomento y difusión legal y organizacional.** Las siguientes actividades estarán a cargo de la comisión técnica de fomento y difusión legal y organizacional:

a) Divulgar a las entidades del sector público y privado sobre la legislación laboral en teletrabajo, y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores.

b) Fomentar la creación de programas pilotos para la implementación del Teletrabajo en el sector público, privado y en las entidades sin ánimo de lucro.

c) Fomentar la implementación de herramientas tecnológicas en el sector público y privado para la puesta en marcha de programas de teletrabajo.

d) Diseñar estrategias y alianzas público privadas para la implementación progresiva del teletrabajo en el país, como medida de mejoramiento de la calidad de vida del teletrabajador y la productividad en las empresas.

*cediz*



21 NOV 2012

RESOLUCIÓN NÚMERO 00002886 DE 2012 HOJA No 5

Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

- e) Apoyar y cooperar en proyectos regionales, locales y nacionales que generen incentivos y beneficios a las empresas que implementen el teletrabajo.
  - f) Prestar atención individualizada técnica a los empleadores que deseen implementar el teletrabajo.
  - g) Coordinar el trabajo que realizará la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo con entidades que fomentan la productividad en las empresas.
  - h) Fomentar en asocio con las Administradoras de Riesgos Laborales, la sensibilización en el uso de normas de seguridad y prevención en prácticas de teletrabajo.
  - i) Desarrollar estrategias para la implementación de esta modalidad laboral en las empresas firmantes del Pacto por el Teletrabajo.
2. **Actividades de formación y capacitación.** Las siguientes actividades estarán a cargo de la comisión técnica de formación y capacitación:
- a) Trabajar en la definición y descripción de las competencias laborales con las que deben contar los teletrabajadores.
  - b) Caracterizar los campos de aplicación de las competencias transversales usadas en teletrabajo.
  - c) Diseñar, implementar y gestionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores y sus empleadores.
  - d) Diseñar los insumos para realizar la evaluación del nivel de competencias con las que cuentan los candidatos al teletrabajo.
  - e) Diseñar mecanismos de monitoreo de los resultados del teletrabajo en términos de empleabilidad y productividad de los trabajadores.
  - f) Generar una estrategia de comunicación, la cual difunda las actividades de la Red Nacional de Fomento de Teletrabajo, a través de página de internet, redes sociales, contenido multimedia, y otros medios de comunicación.
3. **Actividades de acceso y apropiación de Tecnologías de la Información y comunicaciones.** Las siguientes actividades estarán a cargo de la comisión técnica de acceso y apropiación de Tecnologías de la Información y Comunicaciones:

*[Handwritten signature]*



21 NOV 2012

RESOLUCIÓN NÚMERO 00002886 DE 2012

HOJA No 6

Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. ----

- a) Facilitar el diseño de planes que permitan el acceso a internet y equipos informáticos a los pequeños y medianos empresarios que estimulen el teletrabajo en las empresas.
  - b) Impulsar a las empresas proveedoras de servicios de Internet para que generen planes especiales de acceso a internet para entidades del sector público y privado que implementen el teletrabajo. Desarrollar programas de formación profesional accesibles mediante las tecnologías de la información y las comunicaciones que favorezcan a las personas que buscan empleo en la modalidad de teletrabajo.
  - c) Diseñar estrategias de apropiación tecnológica en las empresas sobre el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones como mejoramiento de la productividad y la comunicación.
  - d) Generar estrategias que faciliten el uso y acceso a tecnologías accesibles a personas con discapacidad con el objetivo de desempeñarse en la modalidad de teletrabajo.
- 4. Actividades dirigidas a la población vulnerable.** Las siguientes actividades estarán a cargo de la comisión técnica de Población vulnerable
- a) Diseñar e impulsar estrategias de teletrabajo que permitan la inclusión laboral de la población vulnerable, en especial la población registrada en la Red Unidos y víctimas de la violencia.
  - b) Fomentar la asociatividad de personas que se encuentren en la actividad de teletrabajo.
  - c) Promover la capacitación en teletrabajo a población vulnerable, en especial la población registrada en la Red Unidos y desplazada por la violencia.
  - d) Apoyar los programas a favor de personas con discapacidad para la generación de empleo, promoviendo el teletrabajo como estrategia para dicho fin.
  - e) Generar acciones de acompañamiento en el sector empresarial en la adopción del teletrabajo para la población vulnerable en especial la población registrada en Unidos y víctimas de la violencia.
  - f) Diseñar estrategias de aprovechamiento de los telecentros para la capacitación la población aislada geográficamente en la adquisición de competencias laborales para teletrabajar.
  - g) Generar mecanismos para que el Servicio Público de Empleo, mediante la integración de actores públicos y privados, permita el encuentro de la oferta y demanda de teletrabajadores, así como el desarrollo de alternativas que

*Verdiz*



21 NOV 2012

RESOLUCIÓN NÚMERO 00002886 DE 2012

HOJA No 7

Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

permitan su articulación con programas de formación para el trabajo y generación de ingresos.

- h) Fomentar el teletrabajo para impulsar la promoción laboral con enfoque diferencial, de poblaciones minoritarias en condiciones de vulnerabilidad o que son víctimas de la violencia. Se le dará prioridad a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, a fin de que puedan pasar más tiempo con los infantes recién nacidos.

**Artículo 5. Actividades comunes a todas las comisiones técnicas.** Son actividades propias de todas las comisiones técnicas:

1. Proponer los elementos necesarios para la formulación y estructuración de la política pública de fomento al teletrabajo y política pública de teletrabajo para la población vulnerable, y velar por su ejecución y cumplimiento, así como monitorear y evaluar sus resultados.
2. Promover mecanismos de cooperación internacional para la transferencia de conocimiento y buenas prácticas en Teletrabajo y el fortalecimiento de la implementación de éste en el país.

**Artículo 6. Reuniones de los integrantes de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y de las Comisiones Técnicas.** La Red Nacional de Fomento al Teletrabajo se reunirá una vez al mes, por convocatoria que haga la Secretaría Técnica, de manera presencial o virtual. Las decisiones serán tomadas mediante Acuerdos y tendrán la misma validez las reuniones virtuales y las que se realicen de manera presencial. En todas las reuniones, incluyendo las virtuales, se levantarán actas que serán firmadas por el Ministro o su delegado y el Secretario Técnico de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, quien será el responsable del archivo y custodia de éstas.

Una vez expedida la presente resolución, las comisiones técnicas tendrán un mes para generar la agenda anual para el desarrollo de las actividades establecidas en la presente resolución.

**Parágrafo.** La Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, adoptará su propio reglamento, en que se establecerán, entre otros:

1. Los procesos de convocatoria, discusión y aprobación.
2. El quorum y las mayorías.
3. Las funciones de la coordinación general y secretaría técnica.
4. Las fechas de sesiones de reunión de las comisiones técnicas.
5. Las obligaciones de las organizaciones que la integran.
6. En general, se establecerán todas las competencias necesarias que se requieran para el buen funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

*Verdiz*



21 NOV 2012

RESOLUCIÓN NÚMERO 00002886 DE 2012 HOJA No 8

Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

**Artículo 7. Funciones de la Secretaría Técnica.** La Secretaría Técnica de la Red Nacional de Teletrabajo será ejercida por la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, y tendrá las siguientes funciones:

1. Elaborar las actas de las reuniones de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y presentarlas para su aprobación y firma.
2. Llevar el archivo de las actas y de la documentación relacionada con las actividades de la Comisión.
3. Elaborar los proyectos de Acuerdo.
4. Convocar a los integrantes a las reuniones.
5. Realizar seguimiento a las actividades de las comisiones técnicas.
6. Elaborar y/o consolidar las agendas e informes para las reuniones.
7. Notificar, comunicar y publicar cuando sea del caso, los acuerdos expedidos por la Red Nacional de Teletrabajo.

**Artículo 8. Descentralización de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.** Las Comisiones Técnicas de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo trabajarán a nivel Nacional en los diferentes Departamentos de manera autónoma, en la formulación y desarrollo de la política pública de fomento al Teletrabajo y la política de Teletrabajo para la población vulnerable y víctimas de la violencia.

Las Comisiones Técnicas podrán trabajar en el marco de las Comisiones Regionales de Competitividad.

Las Subcomisiones de Políticas Salariales y Laborales, acompañarán y fortalecerán las funciones y acciones de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

**Artículo 9. Vigencia.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los 21 NOV 2012

RAFAEL PARDO RUEDA  
Ministro del Trabajo

Elaboró: Dra. Heidy Elioth Balapita -DDF-

Revisó: Dra. Melva Gregoria Díaz Nietter-DDF-

Aprobó: Dr. David Luna Sánchez

Vo. Bo: Dra. Myriam Stella Oltiz Quintero -OAJ-