

El teletrabajo en la industria del desarrollo de software en Antioquia

Sergio Andrés Pulgarín Montoya, José Gregorio Marín Buitrago.

*Universidad Pontificia Bolivariana, Pulgarín (2014).
sergioandrespulgarin@gmail.com*

Resumen: El teletrabajo es una modalidad laboral que dados los adelantos tecnológicos propios de este nuevo siglo, es una actividad que viene generando gran demanda y expectativa gracias a las muchas ventajas que ofrece tales como ahorro de tiempo en transporte y más tiempo libre para compartir con la familia entre otras; beneficios a los cuales no es ajena la industria del desarrollo de software más aún dada su estrecha relación y familiaridad con el uso de las TIC; hechos que se evalúan en este artículo con el fin de dar un vistazo al comportamiento del teletrabajo en la industria del desarrollo de software en Antioquia. *Copyright © UPB 2014*

Palabras clave: Teletrabajo, desarrollo, software.

Abstract: Telecommuting is a work modality that given the technological advances own of this new century is generating a great demand and expectation because there are many advantages, such as saving transport time in addition to more free time to spend with family and other ; benefits to which the software development industry is no stranger, further given their close relationship and familiarity with the use of ICT; facts in this paper are analyzed to check the behavior of telework in the software development industry in Antioquia. *Copyright © UPB 2014*

Keywords: Teleworking, software, development.

UPB_autoArt 2013-07-19, s 2014-05-09

1. INTRODUCCIÓN

Este estudio ha sido motivado por el gran potencial que se detecta en el desarrollo de software, como una labor muy factible de realizar por medio del teletrabajo dada su característica de labor completamente intelectual para lo cual solo es requerido un computador, una serie de programas informáticos y una gran habilidad, potencial que se puede evidenciar estudiando su comportamiento a nivel internacional y el desempeño de portales de teletrabajo en los que es claro el predominio de la contratación de mano de obra en áreas referentes a las TIC entre ellas el desarrollo de software.

El objetivo general del presente trabajo es identificar el estado actual del teletrabajo en la industria del desarrollo de software en el medio empresarial antioqueño, para lo cual se ha realizado una encuesta a varias empresas del sector además de dar un vistazo al comportamiento de dicha temática a nivel internacional.

Para lograr el cumplimiento de dicho objetivo general se pretende cumplir con los objetivos específicos propuestos como son; describir algunos casos de éxito en el uso del teletrabajo por parte de empresas pertenecientes a la industria del desarrollo software en Antioquia, detectar en la industria del desarrollo de software en el medio empresarial antioqueño las diferentes modalidades de teletrabajo para el cumplimiento de la actividad laboral y entender lo que es en nuestro medio el teletrabajo; abordando sus definiciones, marcos conceptuales, normas y regulaciones.

2. EL TELETRABAJO Y EL DESARROLLO DE SOFTWARE

La ley 1221 de 2008 regula y promueve el teletrabajo en Colombia además de reconocerlo como modalidad laboral e instrumento para la creación de empleo y autoempleo. Además el teletrabajo en Colombia es reglamentado por el decreto 884 de 2012 en lo que respecta a la condición de dependencia, estableciendo las condiciones del contrato entre el empleador y el teletrabajador.

El artículo 2 de la ley 1221 de 2008 define el 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 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.” (Mintic, www.mintic.gov.co, 2008)

El proceso de implementación del teletrabajo en las organizaciones consta de varias etapas que van desde la autoevaluación de la organización, pasando por una prueba piloto hasta finalmente llegar a la implementación del modelo de teletrabajo (Mintrabajo, 2012), proceso el cual se encuentra revisado para el caso colombiano por el Ministerio del Trabajo de la república de Colombia.

En la ley 1221 de 2008 se definen las siguientes modalidades de teletrabajo en Colombia:

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.

2.1. El teletrabajo y el desarrollo de software en Colombia y en el mundo

La búsqueda constante para reducir costos ha llevado a grandes empresas de todo el mundo a lograr economías de escala, tercerizando procesos en lugares lejanos, pero siendo todo esto transparente para el cliente final. De esta tercerización no se ha escapado la industria del desarrollo de software a nivel mundial y regional, donde Colombia como objeto de análisis en este punto servirá como referencia para revisar estudios realizados para el “Banco Interamericano de desarrollo-BID” y el programa de transformación productiva del Ministerio de Comercio, Industria

y Turismo. Según el estudio develado en el documento llamado Tercerización de servicios informáticos (TI/BPO & O) en Colombia (Rocha García, 2012), donde se realiza un análisis de magnitudes en cuanto a exportaciones y participación de la industria colombiana en este campo, así como se realizan algunas recomendaciones como son facilitar la internacionalización de dicha industria mediante el apoyo al bilingüismo, el aprovechamiento de los tratados internacionales, además de las certificaciones internacionales y los tramites.

La tercerización de servicios informáticos en Colombia en el sector desarrollo de software viene en crecimiento y está impulsada por una buena elaboración del contrato de outsourcing, el dominio de las tecnologías necesarias y la aplicación del teletrabajo (Rocha García, 2012) mientras que las falencias de la industria están por el lado de la falta de acreditación de certificaciones internacionales de la empresa, la incorrecta utilización de la inteligencia de mercados y el desconocimiento o escaso aprovechamiento de los tratados internacionales. Mientras las fortalezas de la industria se encuentran al interior de cada empresa sus debilidades se detectan básicamente en su interacción con el entorno lo cual redundo en cifras de exportación bajas en comparación con las exportaciones de otras industrias de la economía nacional.

Hay una tendencia en crecimiento a nivel mundial en torno al teletrabajo como una modalidad laboral empleada para llevar a cabo tareas que implican el desarrollo de software, uniendo a ello conceptos como el “outsourcing” que implica una tercerización de

procesos y el “offshoring” del cual se infiere un desarrollo de tareas en un lugar geográficamente distante al de la empresa contratante. Esta tercerización de servicios informáticos está teniendo gran impacto a nivel mundial, impulsada en gran parte por la diferencia salarial entre los desarrolladores de software que laboran en países del primer mundo y los que laboran en países en vías de desarrollo.

Países como la India tal cual se observa en la **Figura 1**, han liderado desde hace muchos años el mercado mundial de servicios de TI bajo el concepto llamado “Offshoring”, con cifras de participación cercanas al 59% (UNCTAD, 2012), esto debido a oferta laboral calificada, bajo costo de mano de obra, acertadas políticas gubernamentales en la materia y al manejo del inglés.

Figura 1. Mercado global del offshoring en servicios de TI para el año 2011

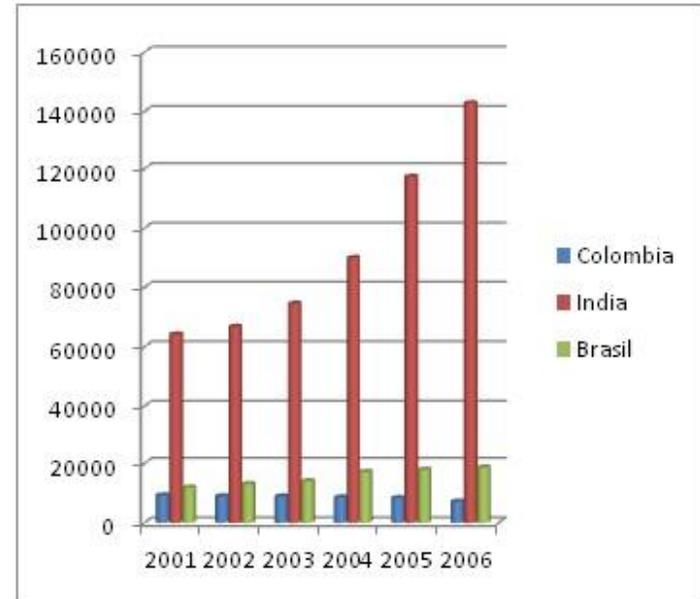


Fuente: Elaboración propia basada en el estudio de UNCTAD (UNCTAD, 2012)

Una muestra de la fuerte decisión por parte del gobierno de la India de mantenerse como un país líder en la industria del desarrollo de software a nivel mundial, es la asignación del señor Subramanian Ramadorai como asesor del primer ministro de la India, en el concejo nacional de desarrollo de habilidades. El señor Subramanian Ramadorai es el ex presidente de la multinacional y reconocida empresa de software llamada “Tata

Consultancy Services-TCS”, originaria de la India pero con presencia mundial, incluso con sede en Medellín. Los resultados de dichos esfuerzos del gobierno de la India se ven incluso reflejados en el número de egresados anuales de la carrera de Ingeniería de Sistemas, tema que para el caso colombiano ha sido preocupante revisando el estudio realizado por McKinsey & Company en el 2008 llamado Desarrollando el sector de TI como uno de clase mundial, donde se expone el decremento anual del 5% en el número de egresados de ingeniería de sistemas a 2006 en Colombia, tal como se puede apreciar en la **Figura 2**, donde se tiene a 2001 un total de 9300 egresados de ingeniería de sistemas en Colombia mientras para el año 2009 se tiene un número de 7189 egresados. Mientras tanto en países como la India se tenía a 2001 un total de 64200 egresados de ingeniería de sistemas, creciendo un 17% anual hacia el año 2009 con un número de 142800 egresados. En Brasil se tenía a 2001 un total de 11891 egresados de ingeniería de sistemas, mientras para el año 2009 se tenía un número de 18739 egresados lo cual representó un incremento del 10% anual según datos de este importante estudio (Company, 2008).

Figura 2. Número de Egresados de ingenierías de sistemas por año, comparativa.



Fuente: Elaboración propia basada en el estudio elaborado por McKinsey & Company en el 2008 (Company, 2008)

El portal web llamado Elance es una plataforma creada en 1999 con sede en California, Estados Unidos, desarrollada inicialmente con fines de apoyar el Teletrabajo y que según sus cifras reportadas a febrero de 2013 registraba alrededor de 500.000 empresas que utilizaban sus servicios y dos millones de profesionales independientes afiliados al portal que reportaban ganancias colectivas de 850 millones de dólares hasta ese momento.

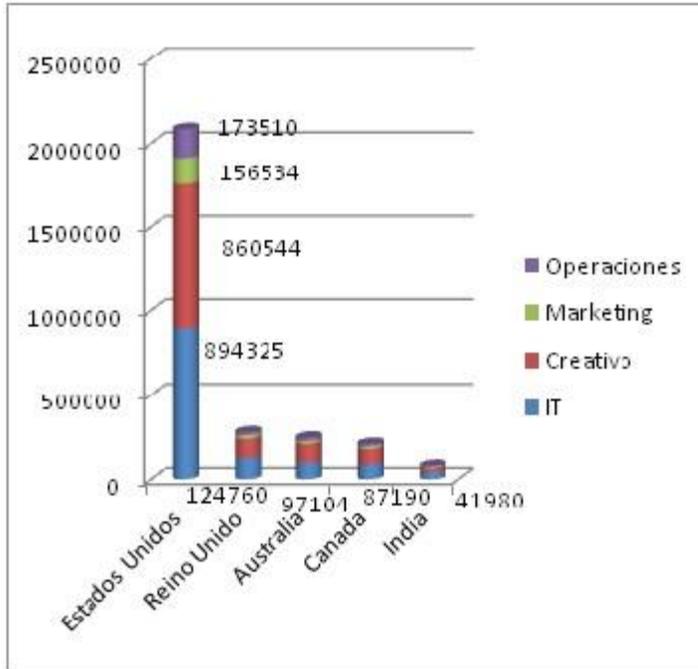
Elance pronostica que para el 2020 una de cada tres personas será contratada en línea, es decir una de cada tres será un teletrabajador y el 50% de las empresas tendrán equipos de trabajo en línea, o sea equipos completos de teletrabajadores (IDRC, 2013). La plataforma de Elance permite a empresas de todo el mundo publicar sus ofertas de empleo, buscar profesionales independientes de su amplia base de datos de teletrabajadores activos, así como también solicitar propuestas, para luego realizar una selección de personal totalmente virtual que cumpla con el perfil solicitado.

Según la **Figura 3**, los cinco países que más emplean el teletrabajo por medio de elance.com y que por ende lideran el ranking en la publicación de trabajos son; Estados Unidos con más de 2'000.000 de trabajos publicados a la fecha, seguida de lejos por el Reino Unido con una cifra cercana a los 285.000 trabajos. En tercer lugar aparece Australia con 253.000 publicaciones, seguida por Canadá con 215.000 trabajos publicados y por último aparece la India con un aproximado de

82.000 trabajos posteados a la fecha (Elance, <https://www.elance.com>, 2014).

El ranking de habilidades más demandadas del portal elance.com, en el sector servicios de TI, es liderado por la programación web con 1'312.238 trabajos publicados a enero de 2014, seguida por la demanda para desarrolladores en PHP con 449.726 publicaciones, luego están los requerimientos para programadores en HTML con 366.134 trabajos, en cuarto lugar se encuentra la demanda por desarrolladores para dispositivos móviles con 279.312 publicaciones y por último están los trabajos para administradores de bases de datos con 215.138 publicaciones. El portal también muestra datos como las tendencias de crecimiento trimestral en la demanda de dichas habilidades y allí se destacan el desarrollo para dispositivos móviles con un crecimiento del 11%, el crecimiento de la demanda de la programación para redes sociales con un 88% y las publicaciones de trabajos para seguridad de redes con el 54% de crecimiento (Elance, 2014).

Figura 3. Trabajos publicados en elance.com a diciembre de 2013, por los 5 países más demandantes de servicios en este portal web.



Fuente: Elaboración propia basada en información elance.com

2.2. Resultados de la encuesta sobre el teletrabajo en la industria del desarrollo de software en Antioquia

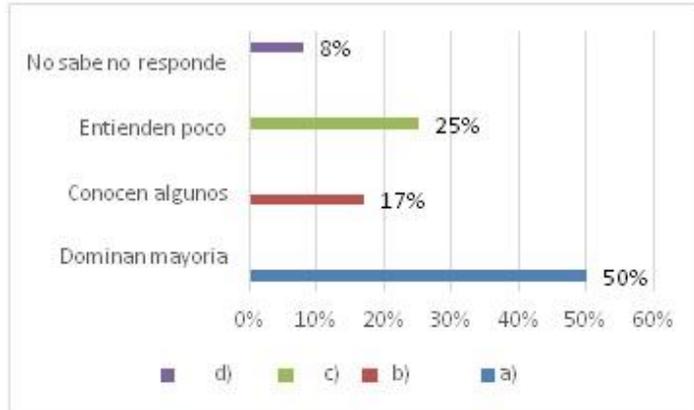
Ha sido diseñada una encuesta la cual se encuentra completa en el **Anexo 1**, que contiene una serie de preguntas encaminadas a diagnosticar el estado del empleo del teletrabajo en empresas de la industria del desarrollo de software en Antioquia, empleando un abanico desde pymes hasta grandes empresas para lograr un mejor cubrimiento de todo el sector. Se han encuestado de forma presencial todas ellas para un total de 12 empresas de las cuales son presentados a continuación los análisis de dichos resultados:

Se puede concluir que el concepto del teletrabajo es bien conocido por la mayoría de las encuestadas, sin embargo hay una tendencia de las empresas grandes a manejar de una forma más teórica y oficial, el concepto del teletrabajo en cuanto a sus diferentes modalidades, teniendo en cuenta las implicaciones legales que podría traer su desconocimiento.

Una respuesta bien interesante, más aun por venir de una de las empresas más adelantadas en materia de teletrabajo en Antioquia como lo es Fluidsignal, una empresa del sector seguridad informática; dice que después de una experiencia de años en el tema del teletrabajo se detectó un deterioro en la cultura organizacional de la empresa que se hacía cada vez más notoria a medida que transcurría el tiempo, motivo por el cual se ha creado una barrera frente al teletrabajo, principalmente con la modalidad de teletrabajo autónomo.

Un caso de éxito es el de Pragma S.A, una empresa con amplia trayectoria en la industria del desarrollo de software en Antioquia la cual ha adoptado el teletrabajo, con una gran acogida entre aquellos que allí teletrabajan mejorando sus condiciones laborales, sin embargo no ha sido implementado por completo en la empresa, es decir solo algunos equipos o departamentos de la empresa teletrabajan.

Figura 4. Conocimiento de requerimientos organizacionales (en %)



Fuente: Elaboración propia basada en esta encuesta

Respecto al dominio de los requerimientos organizacionales como se muestra en la **Figura 4**, necesarios para implementar el

teletrabajo, todas aquellas empresas que manifestaron dominar en su mayoría dichos requerimientos son medianas o grandes, lo cual es un resultado coherente si es visto desde el punto de vista de una organización con varios años de vida, muchos empleados y una trayectoria reconocida en la industria del software.

En cuanto al dominio de los requerimientos tecnológicos necesarios para implementar el teletrabajo en cada empresa hay suficiencia en el manejo del tema, lo cual es de esperar dado que la industria pertenece al sector de las TIC; además se han mencionado herramientas como la llamada Time Doctor, el cual es un software de gestión de tiempos y actividades realizadas por los teletrabajadores, enlaces VPN, conexión con servidores de la empresa y otras herramientas tecnológicas.

Hay un desconocimiento generalizado sobre las etapas que conforman el proceso de implementación y adopción del modelo de teletrabajo lo cual refleja la informalidad que existe respecto a la implementación del modelo de teletrabajo en la industria del software, dado que no se sigue un proceso en la mayoría de las empresas del sector encuestadas.

La **Figura 5**, muestra los resultados a la pregunta de si la empresa se encontraba en alguna etapa del proceso de implementación y adopción del modelo de teletrabajo y de ser así en cuál de ellas; la respuesta ha sido que el 75% de las encuestadas (9/12) no sabe, no responde o no ha estudiado el modelo. Sin embargo de estas empresas se destaca Fluidsignal con una respuesta particular, que debe ser tomada en cuenta por

Figura 5. Etapa en curso del modelo de teletrabajo (en %)



Fuente: Elaboración propia basada en esta encuesta

venir de una empresa líder en estudios en materia de teletrabajo en Medellín, la cual se encuentra en desmonte completo del teletrabajo en todas las sedes por razones como deterioro de la cultura organizacional, disminución de la efectividad del trabajo en equipo, dificultades para la transferencia de conocimiento; en conclusión, esta empresa paso por todas las etapas pero ya se encuentra en desmonte definitivo del teletrabajo en su organización. La gran mayoría de las empresas que contestaron a esta pregunta con la opción d, alrededor de 6 de las 12 encuestadas, manifestaron no haber estudiado nunca el modelo.

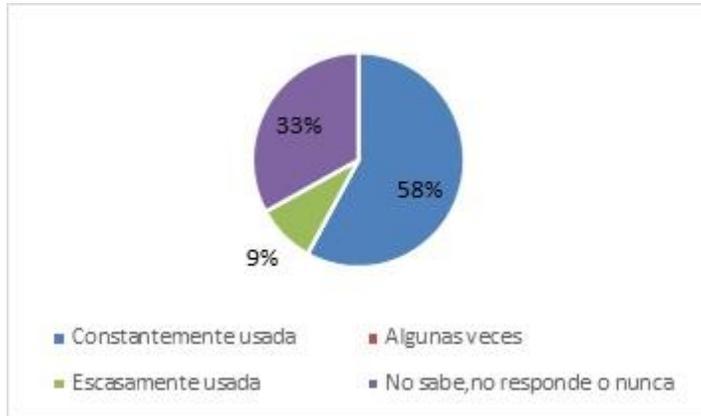
Respecto a las modalidades de teletrabajo empleadas en las empresas encuestadas, 6 de 12 manifestaron no emplear ninguna modalidad pero esto dicho oficialmente, ya que el teletrabajo en el gremio está marcado por la informalidad.

De las empresas encuestadas, aquellas que emplean el teletrabajo en alguna medida manifiestan de parte de sus teletrabajadores una opinión muy favorable acerca del modelo. Esta percepción si es menos optimista por parte de quienes ocupan cargos directivos o administrativos, ya que el modelo cultural del país se ha caracterizado por influenciar hacia un tipo de trabajo presencial, donde se esté supervisando constantemente el desempeño de todos los empleados.

La mayoría de las encuestadas no han realizado campañas de sensibilización, tampoco han comparado formalmente los resultados obtenidos en cuanto al cumplimiento de tareas asignadas en la empresa para el trabajador convencional contra los obtenidos por el teletrabajador, ni han realizado dicha comparación para la reducción de costos, ni la rotación de personal.

Como se puede apreciar en la **Figura 6**, de las empresas encuestadas, 7 de 12 utilizan constantemente la metodología de trabajo por objetivos con la gran mayoría de sus empleados. Cabe anotar que aquellas empresas con mayor grado de formalidad en la práctica del teletrabajo tienen en común el modelo de trabajo por objetivos, el cual es indispensable para llevar a cabo buenas prácticas en teletrabajo.

Figura 6. Empleo de la metodología de trabajo por objetivos en las empresas encuestadas (en %)



Fuente: Elaboración propia basada en esta encuesta

Aunque la gran mayoría manifiesta trabajar por objetivos una parte importante de ellas combina esta metodología con el control de tiempos con el fin de tener mayor control y evitar excesos en la carga laboral de cada empleado.

3. POTENCIAL

El teletrabajo tiene un potencial enorme pues procura un equilibrio entre la vida laboral y familiar de cada individuo, permitiendo más tiempo para compartir con sus seres queridos y disminuyendo dificultades propias de las grandes ciudades como son los problemas de transporte hacia y desde las empresas diariamente.

4. CONCLUSIONES

A nivel mundial hay una tendencia y es el uso de los llamados portales “freelance” como los reconocidos odesk.com o el analizado en este proyecto elance.com, que sin lugar a dudas representan el crecimiento de la tercerización de servicios informáticos y el uso del teletrabajo como una modalidad laboral exitosa y cada vez más empleada por trabajadores y empleadores alrededor del mundo.

La barrera cultural para la implementación del teletrabajo si existe a nivel gerencial principalmente en Colombia, dada la concepción tradicional que se tiene de estar supervisando constantemente a los empleados para garantizar su rendimiento cuestión que según lo discutido en algunas empresas, no se ve tanto en países de primer mundo donde lo que importa es el cumplimiento de las tareas u objetivos propuestos mas no el lugar de ubicación de quien las ejecuta.

En la industria antioqueña del desarrollo de software son empleadas las 3 modalidades de teletrabajo pero la modalidad de teletrabajo autónomo es usada en pocos casos principalmente en situaciones de fuerza mayor o ubicación del trabajador en un lugar distante a la empresa, la modalidad de teletrabajo móvil es típicamente usada por los equipos comerciales de cada empresa mientras la modalidad de teletrabajo suplementario es la más utilizada entre aquellas que emplean de alguna forma el teletrabajo, pero es usada también en casos de enfermedad o dificultades personales y familiares que impidan asistir al trabajador a las instalaciones de su empresa por un periodo de tiempo.

Entre los casos de éxito o aplicación del teletrabajo aquí presentados pueden verse dos líneas, opiniones o corrientes de pensamiento opuestas en torno al teletrabajo. Una opinión y experiencia favorable respecto al tema es vista en Pragma S.A, una empresa con amplia trayectoria en la industria del desarrollo de software en Antioquia la cual ha adoptado el teletrabajo, con una gran acogida entre aquellos que allí teletrabajan mejorando sus condiciones laborales, sin embargo no ha sido implementado por completo en la empresa, es decir solo algunos equipos o departamentos de la empresa teletrabajan, caso diferente al de Fluidsignal, una empresa del sector seguridad informática donde se implementó el teletrabajo hace un par de años para la mayoría del personal de la empresa y luego de esta experiencia en el tema del teletrabajo se detectó un deterioro en la cultura organizacional de la empresa que se hacía cada vez más notoria a medida que

transcurría el tiempo. De los pocos casos de opiniones en contra de la implementación del teletrabajo varias de ellas se encuentran influenciadas por el sonado caso Yahoo, donde se eliminó el teletrabajo argumentando que las mejores ideas y decisiones surgen precisamente de productivas discusiones de cafetería y pasillo venidas abajo por cuenta del teletrabajo.

Sin embargo y a pesar de alguna resistencia frente al tema, el teletrabajo es una modalidad laboral que ha tomado gran fuerza en la última década alrededor del mundo, de la mano de los adelantos tecnológicos al respecto y de las ventajas que ofrece, por ello Colombia ha hecho bien en adelantarse sobre la regulación en esta materia básicamente por medio del decreto 884 de 2012 el cual da vida al contrato de teletrabajo en este país, sin embargo el gobierno debe publicitar e impulsar aún más el concepto del teletrabajo en la industria del desarrollo de software, enseñando buenas prácticas para la adopción del modelo de teletrabajo de manera que se formalice dicha implementación, si se quiere lograr que Antioquia y el país sean potencias en la industria del software, exportando servicios con alto valor agregado que darían un impulso social y económico importante, todo esto con la ayuda de buenas prácticas en teletrabajo para lograr atender requerimientos de clientes y empresas ubicadas en otras latitudes.

AGRADECIMIENTO

A mi director de proyecto y coautor de este artículo José Gregorio Marín, por su tiempo y aportes al trabajo, al profesor Diego Cuartas por su acompañamiento al inicio del proyecto y a todas las personas que en representación de varias empresas, muy amablemente han cedido valioso tiempo para completar las encuestas y debatir sobre el teletrabajo, personas sin las cuales el estudio no hubiese llegado a buen término.

REFERENCIAS

- Company, M. &. (octubre de 2008). *www.mincit.gov.co*. Recuperado el 28 de diciembre de 2013, de *www.mincit.gov.co*:
www.mincit.gov.co/minindustria/descargar.php?id=23186
- Elance. (enero de 2014). *https://www.elance.com*. Recuperado el 23 de enero de 2014, de *https://www.elance.com*:
<https://www.elance.com/trends/skills-in-demand/it-programming#TopSkills>
- Elance. (enero de 2014). *https://www.elance.com*. Recuperado el 16 de enero de 2014, de *https://www.elance.com*:
<https://www.elance.com/trends/skills-in-demand/geo#GeoRanking>
- IDRC, I. D. (11 de enero de 2013). *http://www.icdl-latinoamerica.org*. Recuperado el 9 de enero de 2014, de *http://www.icdl-latinoamerica.org*:
http://www.icdl-latinoamerica.org/cat_news_detail.jsp?itemID=589&&ecat=0&&scat=
- Mintic. (16 de julio de 2008). *www.mintic.gov.co*. Recuperado el 17 de julio de 2013, de *www.mintic.gov.co*:
<http://www.mintic.gov.co/index.php/docs-normatividad?pid=56&sid=920:1221>

Mintrabajo. (junio de 2012). El libro blanco del teletrabajo en Colombia. Bogota, Cundinamarca, Colombia. Obtenido de *www.mintrabajo.gov.co*.

Rocha García, R. (25 de octubre de 2012). *https://www.dnp.gov.co*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2013, de *https://www.dnp.gov.co*:
<https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=KzVV1DziED8%3D&tabid=110>

UNCTAD. (2012). *Information Economy Report 2012 - The Software Industry and Developing Countries*. Ginebra-suiza: Organización de Naciones unidas.

AUTOR



Sergio Andrés *PULGARÍN MONTROYA*. Egresado próximo a graduarse del programa Ingeniería Electrónica, con experiencia en el campo empresarial como independiente enfocada en proveer soluciones en seguridad electrónica y sistemas para el control de acceso. Ahora luego de una serie de estudios en programación y sistemas de información, se ha motivado el espíritu emprendedor bajo una nueva iniciativa que brinda

soluciones tecnológicas basadas en desarrollo de software.

ANEXO 1

ENCUESTA SOBRE EL TELETRABAJO EN LA INDUSTRIA
DEL DESARROLLO DE SOFTWARE EN ANTIOQUIA

1¿Conoce que es el teletrabajo, su definición y conceptos básicos?

- a) Conoce y maneja correctamente el concepto
- b) Su entendimiento es aceptable
- c) Maneja poco este concepto
- d) No sabe o no responde

2¿Conoce las diferentes modalidades de teletrabajo?

- a) Comprende todas las modalidades.
- b) Entiende algunas modalidades.
- c) Conoce solo una modalidad.
- d) No sabe o no responde.

3¿Existe en su organización algún tipo de barrera cultural que dificulte el proceso de integración del teletrabajo como una modalidad de trabajo viable a implementar y cuál sería?

- a) Gerencia basada en la supervisión del trabajo presencial.
- b) Desconfianza en la tecnología empleada para tal fin.
- c) Desconocimiento de los requerimientos jurídicos.
- d) Otra: _____

4¿Identifica los beneficios derivados de la implementación de un modelo de teletrabajo para cada uno de los departamentos de su empresa?

- a) Los comprende en su mayoría.
- b) Entiende algunos beneficios.
- c) Comprende poco del tema.
- d) No sabe o no responde.

5. ¿Sabe cuáles son los requerimientos jurídicos para implementar el teletrabajo en su empresa?

- a) Los domina en su mayoría.
- b) Conoce algunos requerimientos jurídicos.
- c) Comprende poco del tema.
- d) No sabe o no responde.

6. ¿Conoce los requerimientos organizacionales para implementar el teletrabajo en su empresa?

- a) Los domina en su mayoría.
- b) Conoce algunos requerimientos organizacionales.
- c) Comprende poco del tema.
- d) No sabe o no responde.

7. ¿Conoce los requerimientos tecnológicos para implementar el teletrabajo en su empresa?

- a) Los domina en su mayoría.
- b) Conoce algunos requerimientos tecnológicos.
- c) Comprende poco del tema.
- d) No sabe o no responde.

8. ¿Identifican las etapas que conforman el proceso de implementación y adopción del modelo de teletrabajo?

- a) Las domina en su mayoría.
- b) Conoce algunas etapas del proceso.
- c) Comprende poco del tema.
- d) No sabe o no responde.

9. ¿Actualmente la empresa se encuentra en alguna etapa del proceso de implementación y adopción del modelo de teletrabajo y de ser así, en cuál de ellas?

- a) Adopción del modelo de teletrabajo.
- b) Proyecto piloto en la fase #__ de _____.
- c) Autoevaluación de la organización.
- d) No sabe, no responde o no ha estudiado el modelo.

10¿Se ha adoptado el modelo de teletrabajo en su empresa y en qué proporción con respecto al total de trabajadores?

- a) Implementado en un porcentaje superior al 70%.
- b) Implementado en un porcentaje entre 31% y 69%.
- c) Otro valor: Implementado en un porcentaje del ____%.
- d) No sabe, no responde o no se ha adoptado el modelo.

11¿Qué modalidades de teletrabajo son utilizadas en su organización y en qué proporción respecto al número de teletrabajadores?

- a) Autónomos en un porcentaje del ____%.
- b) Móviles en un porcentaje del ____%.
- c) Suplementarios en un porcentaje del ____%.
- d) Otra: _____

12¿Cuál es el modelo tecnológico de teletrabajo utilizado en su organización y cuál es su proporción de uso respecto a los demás modelos?

- a) Aplicaciones y servicios ubicados en servidores de proveedores externos, en una proporción del ____%.
- b) Aplicaciones y servicios ubicados en servidores de la empresa, en una proporción del ____%.
- c) Aplicaciones y servicios ubicados en el equipo del teletrabajador, en una proporción del ____%.
- d) No sabe, no responde o no se ha adoptado modelo tecnológico alguno.

13¿Cuál es la percepción de los teletrabajadores sobre el modelo de teletrabajo implementado en la empresa?

- a) Muy favorable en un ____%.
- b) Es indiferente para ellos el teletrabajo o si están realizando sus labores en las instalaciones de la empresa en un ____%.
- c) Prefieren el modelo de trabajo tradicional en un ____%.
- d) Otra: _____
_____.

14¿Han sido realizadas campañas de sensibilización sobre los beneficios del teletrabajo al interior de la organización?

- a) Periódicamente son realizadas.
- b) En algunas oportunidades.
- c) Solo una vez ha sido realizado.
- d) No sabe, no responde o nunca ha sido realizado.

15¿Ha sido implementado en la empresa una metodología de trabajo por objetivos y en qué proporción se ha utilizado con respecto al número total de trabajadores de la empresa?

- a) Es utilizada constantemente en una proporción del ____%
- b) Es usada en algunas ocasiones en proporción del ____%
- c) Escasamente empleada en una proporción del ____ %
- d) No sabe, no responde o nunca se ha implementado.

16¿Han comparado los resultados obtenidos en cuanto al cumplimiento de tareas asignadas en la empresa para el trabajador convencional contra los obtenidos por el teletrabajador?

- a) Periódicamente comparados
- b) En algunas oportunidades.
- c) Solo una vez se ha realizado dicha comparación.
- d) No saben, no responden o nunca se ha realizado.

17¿Han sido cuantificados dichos resultados comparativos entre trabajo convencional Vs teletrabajo y cuál es su proporción?

- a) Si, con un mejor rendimiento del teletrabajo en un ____%
- b) Si, con un mejor rendimiento del trabajo convencional en un ____%
- c) Si, con un rendimiento similar para ambos.
- d) No saben, no responden o nunca se han cuantificado.

18¿Han sido comparados los resultados obtenidos en cuanto a la reducción de costos en la empresa por el trabajador convencional contra los obtenidos por el teletrabajador?

- a) Periódicamente comparados
- b) En algunas oportunidades.
- c) Solo una vez se ha realizado dicha comparación.
- d) No sabe, no responde o nunca se ha realizado.

19¿Han sido cuantificados dichos resultados comparativos entre trabajo convencional Vs teletrabajo y cuál es su proporción?

- a) Si, con un ahorro del teletrabajo de un ____%
- b) Si, con un ahorro del trabajo convencional de un ____%
- c) Si, con unos costos similares para ambos.
- d) No sabe, no responde o nunca se han cuantificado.

20¿Han sido comparados los resultados obtenidos en cuanto a la reducción de la rotación de personal en la empresa entre el trabajador convencional Vs el teletrabajador?

- a) Periódicamente comparados
- b) En algunas oportunidades.

c) Solo una vez se ha realizado dicha comparación.

d) No sabe, no responde o nunca se ha realizado.

21¿Han sido cuantificados dichos resultados comparativos entre trabajo convencional Vs teletrabajo y cuál es su proporción?

- a) Si, con una reducción de parte del teletrabajo en un ____%
- b) Si, con una reducción por parte del trabajo convencional de un ____%
- c) Si, con unos resultados similares para ambos.
- d) No sabe, no responde o nunca se han cuantificado.