

INNOVANDO CON EL TELETRABAJO EN LA FORMACIÓN PRÁCTICA

INNOVATING WITH TELEWORKING IN PRACTICAL TRAINING

Fecha de recepción: 04/04/2019

Fecha Aceptación : 08/21/2019

RESUMEN

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación no se están explotando en un mundo tan actualizado, el empresario no ha entrado en la onda de las tecnologías para aprovechar al máximo el recurso humano que le permita obtener mayores ganancias para la organización, es por esto que esta investigación ha identificado que el Teletrabajo aún no se ha implementado de manera decisiva con respecto a los aprendices SENA, impidiendo la evolución de la formación en esta dinámica de la innovación. Estas tecnologías permiten la interacción de las culturas, creación de nuevos conocimientos y compartir experiencias que logran acercar a diferentes personas en cualquier parte del mundo, mediante diferentes medios de aprendizaje que son accesibles en esta era tecnológica.

El teletrabajo como una modalidad de organización laboral, es una alternativa incluyente que ratifica la inclusión flexible en el mundo laboral, es por esto que esta investigación quiere mostrar los resultados sobre: ¿Por qué las empresas no han tomado la decisión de incluir el Teletrabajo con los aprendices SENA?, con el único objetivo de exhortar a los empresarios a tomar el riesgo en utilizar las nuevas formas de trabajo que pueden traer beneficios para las partes.

La metodología utilizada para esta investigación fue la descriptiva-cualitativa, que permite conocer las características de una muestra frente a una situación específica, para la recolección de datos se realizaron encuestas online y entrevistas a profundidad de expertos. Finalmente, se muestran los principales factores que se deben trabajar desde la academia, las empresas y las entidades responsables sobre la promoción del Teletrabajo en Colombia; así mismo, se plantean alternativas para lograr la implementación del Teletrabajo de manera segura dentro del Contrato de Aprendizaje, generando innovación tanto en la formación práctica del aprendiz como en los procesos administrativos de las empresas.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, productividad empresarial, TIC, contrato de aprendizaje.

ESTEFANÍA SANDOVAL CRUZ

esandovalc@sena.edu.co

Especialista en Alta Gerencia, Administradora de Empresas, Investigadora Grupo GICGA Regional Distrito Capital.

ABSTRACT

Information and Communication Technologies are not being exploited in such an updated world, the entrepreneur has not entered the wavelength of technologies to make the most of the human resource that allows him to obtain greater profits for the organization, and this is why this research has identified that Teleworking has not yet been implemented in a decisive way regarding SENA apprentices, preventing the evolution of training in this innovation dynamic.

These technologies allow the interaction of cultures, the creation of new knowledge and the sharing of experiences that bring different people closer together in any part of the world, through different means of learning that are reachable in this technological era.

Teleworking as a form of work organization is an inclusive alternative that ratifies flexible inclusion in the workplace, which is why this research wants to show the results on: ¿Why companies have not taken the decision to include Teleworking with SENA apprentices? with the sole purpose of exhorting employers to take the risk in using new forms of work that can bring benefits for the parties.

The methodology used for this research was descriptive-qualitative, which allows to know the characteristics of a sample before a specific situation, for the collection of data, online surveys and in-depth expert interviews were carried out.

Finally, the main factors that must be worked by educational institutions, companies and responsible entities for the promotion of Teleworking in Colombia are shown, as well as, alternatives are proposed to achieve the implementation of Teleworking safely within the Learning Contract, generating innovation in both the apprentice's practical training and the administrative processes of the companies.

KEY WORDS: Teleworking, business productivity, ICT, Learning Contract.

INTRODUCCIÓN

Cada día, las Tecnologías de la Información y la Comunicación van tomando más fuerza dentro de todo el proceso de globalización; es por esto que desde el siglo XX estas herramientas han sido necesarias para llevar a cabo diferentes actividades tanto laborales como personales.

Las herramientas tecnológicas pueden ser utilizadas por las empresas para optimizar los recursos y para mejorar la productividad, encontrando en el mercado varias posibilidades tanto de pago como gratuitas, que

pueden ser usadas dependiendo del sector económico y el volumen de trabajadores.

El índice de desempleo en el mes de junio de 2018 en Colombia fue de 9,1, "Con este resultado se completan cuatro periodos consecutivos con población ocupada por encima de 22 millones de personas". (DANE, 2018). Por medio del Teletrabajo se puede aportar a disminuir este índice, permitiendo que personas en diferentes situaciones obtengan una flexibilidad laboral a través de la utilización de las TIC.

"El Teletrabajo es una modalidad de trabajo cada vez más

frecuente, facilitada por la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), cuyos potenciales beneficios reconocen y promueven los gobiernos, los empleadores y los trabajadores por igual. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016); así lo indicaron las personas asistentes al Foro de Diálogo Mundial organizado por la OIT¹ en Ginebra, el cual “reunió a representantes de gobiernos, de empleadores y de trabajadores de todo el mundo con la finalidad de intercambiar las políticas y las prácticas que pueden hacer frente a los desafíos de trabajo decente y maximizar los beneficios del teletrabajo en los sectores de la TIC y los servicios financieros”. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016).

Coincidieron en varios aspectos que se evaluaron sobre el Teletrabajo, en relación con los beneficios que esta modalidad de trabajo puede traer para las partes involucradas (empleado, empleador, medio ambiente, sociedad, entre otros). Así mismo, identificaron que para el sector financiero se pueden presentar desafíos en relación a la ciberseguridad, la privacidad y la exposición a información confidencial, como también a nivel de otros sectores se puede evidenciar falta de seguimiento y control en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En nuestro país, según las cifras que maneja el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en este 2018 en Bogotá existen 63.995 teletrabajadores, siendo la ciudad líder en el país, luego le siguen Medellín, Cali, Bucaramanga y Barranquilla.

El proceso de evangelización sobre el concepto de Teletrabajo dejará la inquietud para que las empresas que no han tenido una experiencia cercana, puedan ahondar en este tema e implementar un proyecto piloto con empleados de su organización, por ejemplo, empezando con la opción de tener aprendices con esta modalidad, en la cual puedan apoyar en la co-formación como función que cumplen al realizar un Contrato de Aprendizaje.

METODOLOGÍA

La investigación pretende conocer cuáles son los factores principales, en los que se basa la empresa para no tomar la decisión en la implementación del Teletrabajo en la organización, principalmente con aprendices SENA.

Para conocer la percepción de las empresas sobre este tema y obtener información relevante al respecto, se tomó una muestra de 80 empresas que contratan aprendices de diferentes sectores económicos debido a que la formación que imparte el Centro de Gestión Administrativa corresponde a especialidades transversales.

El método de estudio es el de triangulación, “es útil para identificar las diversas formas como un fenómeno se puede estar observando. De esta forma, la triangulación no sólo sirve para validar la información, sino que se utiliza para ampliar y profundizar su comprensión” (Okuda Benavides & Gómez Restrepo, 2005)

Así mismo “en el método cualitativo, el conocimiento es una creación a partir de la interacción entre el investigador y lo investigado, que da cabida a que existan múltiples versiones de la realidad igualmente válidas”.

“La triangulación es vista también como un procedimiento que disminuye la posibilidad de malos entendidos, al producir información redundante durante la recolección de datos que esclarece de esta manera significados y verifica la repetibilidad de una observación” (Okuda Benavides & Gómez Restrepo, 2005)

Por lo anterior se utilizó una encuesta en línea como instrumento de recolección de datos, en la cual se consultó información de la empresa:

Nombre, NIT, nombre de la persona que desarrolló la encuesta, teléfono y correo de contacto, como datos principales de ubicación.

Para entrar en materia sobre la investigación, se consultó: si conocían sobre Teletrabajo, la posibilidad de implementar esta alternativa con los aprendices SENA y

1. Organización Internacional del Trabajo

por qué, ¿cómo harían el seguimiento a los aprendices?, ¿qué otro tipo de población puede acceder a esta opción?, ¿qué áreas pueden desarrollar Teletrabajo? Y finalmente si contaban con la tecnología o podían acceder a ella.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

La Ley 1221 de 2008 acoge el término de Teletrabajo en Colombia, determinado como: "El Teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2008)

En esta normatividad se da una información general sobre: los tipos de Teletrabajo que existen, componentes necesarios para realizar esta modalidad, política para la atención especial de personas en condición de discapacidad, la implementación y las garantías para los teletrabajadores², dejando claros conceptos que se manejan y también las entidades que harán parte para la ejecución.

Este concepto transformó la visión del trabajo en Colombia, pero fue expedida en un momento donde el mercado aún estaba atrasado en tecnologías de la información, pero luego el Ministerio de Trabajo como ente regulador agregó al proyecto el Decreto 0884 de 2012, permitiendo así que la normatividad logrará abarcar vacíos que se encontraban en la Ley 1221.

Según el estudio realizado por el Ministerio de Telecomunicaciones en 2018, sobre la penetración que ha tenido esta nueva modalidad de organización laboral en el país, se identifica que del año 2012 a 2018 se ha

multiplicado por 4 el número de teletrabajadores que se tenían en el año 2012 que eran 31.353, a la fecha se cuentan con 122.278 a nivel nacional, entregando una cifra motivante para el país donde se confirma que es una tendencia en crecimiento en nuestro país.

Un resultado también positivo es la aplicabilidad de este modelo en las diferentes empresas, informando que en las Pymes ha sido más apetecido, pero principalmente en los sectores de servicios, donde también se multiplicó el número de empresas por 3, pasando de 4.292 en el año 2012 a 12.912 en el año 2018.

Las estadísticas son motivadoras y soportan la gran aceptación que se ha tenido, donde los Ministerios de TIC y Trabajo han aportado en la implementación y han entregado instrumentos legales, tecnológicos y de conocimiento que han permitido que cada vez exista más eco en el país.

Sin embargo, existen vacíos en la normatividad donde se aclaren situaciones legales para la implementación de esta modalidad en los tipos de contratos existentes, como por ejemplo la validación si es viable realizarla dentro del Contrato de Aprendizaje, conociendo que es una vinculación especial dentro del derecho laboral.

RESULTADOS

La encuesta fue realizada a las empresas que contratan aprendices SENA, bajo la modalidad de Contrato de Aprendizaje, pertenecientes a diferentes sectores económicos que tienen su casa matriz en la ciudad de Bogotá y que por su número de empleados deben realizar la contratación de aprendices; es por esto que eligen las especialidades que más requieran en su empresa para realizar la vinculación, donde existe un gana -gana, desde la empresa que posee mayor competitividad al mantener su recurso humano en formación activa y para el aprendiz que ingresa al mundo laboral a aprender y aportar al mercado en el cual se desempeña la empresa.

Esta herramienta permite de manera cualitativa conocer la percepción del empresario frente al término de Teletrabajo, obteniendo así una información clave que

2. "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". (Ministerio del Trabajo, 2012)

permita en un futuro comparar situaciones, conceptos y experiencias, que conlleven a triangular los datos obtenidos y aportar al desarrollo de una propuesta de modelo que se pueda iniciar, soportado desde todos los ámbitos.

Al inicio se realizó una pregunta para abordar el tema de si la empresa ha escuchado anteriormente el término de Teletrabajo, a lo que 75 empresas del total encuestadas

indicaron que sí, es decir, que el 94% conoce algo sobre esta nueva modalidad de trabajo en el país, siendo una respuesta aceptable para el estudio, porque significa que para el sector empresarial ya es una tendencia que avanzará cada día, así lo hacen saber al indicar que lo han visto en medios de comunicación, en otras empresas, en el sector público, o en algunos casos muy puntuales afirman que es un proceso que se está manejando actualmente en la organización.

Tabla 1: Razones por las que implementan el Teletrabajo

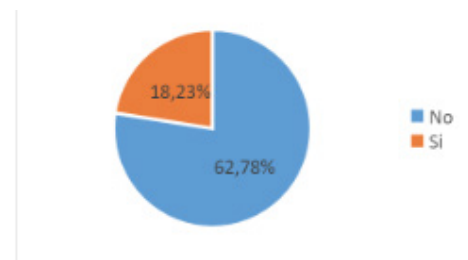
1. Mayor productividad	2. Trabajan en diferentes ciudades y países donde se requiere la cobertura.
3. Utilizado como plan de contingencia, cuando el trabajador no puede ir a la empresa.	4. Existió en un momento, pero la empresa desistió por falta de compromiso del teletrabajador.
5. Personas que viven fuera de la ciudad o por estado de salud.	6. Por bienestar laboral.
7. Fuerza laboral en esta modalidad.	8. Mejor calidad de vida para los trabajadores.
9. La actividad económica de la empresa permite esta opción.	10. Buenas opción para optimizar recursos.

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente pregunta, se quiso conocer si las empresas encuestadas ya habían desarrollado este proyecto dentro de la organización, información elemental porque si se pretende iniciar un proyecto de Teletrabajo con aprendices SENA, será más fácil este proceso con empresas que ya tienen esta modalidad implementada, porque su cultura organizacional ha sido modificada y las puertas a otro tipo de población estarán abiertas para continuar con el cambio.

Los resultados arrojaron que el 18% si lo han desarrollado en la organización, como lo muestra la siguiente imagen.

Figura 1: ¿La empresa ha implementado el Teletrabajo para el desarrollo de actividades?



Fuente: Elaboración propia

El otro 77% confirma que no lo han implementado y las justificaciones que dan son las que se presentarán en la siguiente tabla.

Tabla 2: Razones por las que no han implementado Teletrabajo

1. La actividad de la empresa no aplica, todo debe ser presencial.
2. No han visto la oportunidad, no lo han evaluado y desconocen sobre el Teletrabajo.
3. La implementación requiere de la adquisición de distintas herramientas para garantizar un buen espacio para el trabajador y la empresa.
4. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Porque no tenemos dentro de nuestros procesos, desarrolladas actividades que se puedan acomodar a este sistema de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

En el escrito se estipulan los beneficios que se obtienen tanto para la empresa y el teletrabajador, que a nivel general son:



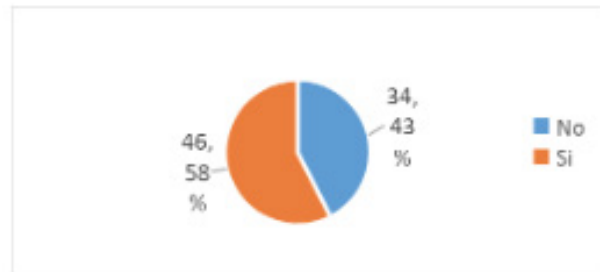
“Las ventajas y beneficios derivados de la implementación de un modelo de teletrabajo en las organizaciones pueden entenderse desde distintos ámbitos: Para el negocio, para las operaciones, para el área de recursos humanos, para el área de tecnología, para los programas de responsabilidad social y los beneficios para los trabajadores. (Ministerio de TIC Y Ministerio de Trabajo)

Centrándonos en estas 18 empresas que ya han

implementado el Teletrabajo, es curioso identificar que 4 de ellas aún no conocían los beneficios de esta modalidad laboral, es por esto que la implementación no tuvo buenos resultados.

La siguiente pregunta: ¿Conocen los beneficios del Teletrabajo? Afirma lo descrito anteriormente, ya que el 42% indica que no los conocen, siendo este un factor decisivo para la implementación del Teletrabajo en la empresa.

Figura 2: ¿Conocen los beneficios del Teletrabajo?



Fuente: Elaboración propia

Dentro de este proceso de investigación se pretende dejar claros los beneficios para el empresario al iniciar esta modalidad, es por esto que se realiza la siguiente tabla para aclarar las ventajas que tendrán la implementación y la adopción de la estrategia.

Tabla 3: Beneficios para empresas que implementan Teletrabajo

Para el negocio:	✓ Mayor productividad. ✓ Costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física. ✓ Reducción de costos fijos.
Para las operaciones:	✓ Control y seguimiento por medio de herramientas tecnológicas. ✓ Procesos descentralizados pero interconectados.
Para el área de recursos humanos:	✓ Mejoramiento en el reclutamiento de personal. ✓ Aumento de índice de retención de personal, baja rotación. ✓ Equilibrio entre espacios laborales y personales que generan mayor calidad de vida y por ende productividad.
Para el área de tecnología:	✓ Reducción en costos de adquisición de Software ✓ Política de Bring Your Own Device -BYOD-" que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización.
Para los programas de responsabilidad social:	✓ Reducción en huella de carbono al evitar desplazamientos. ✓ Inclusión socio-laboral con personas en condición vulnerable.

Fuente: Elaboración propia y (Ministerio de TIC Y Ministerio de Trabajo)

Todas las virtudes anteriormente mencionadas, aún no han sido socializadas de manera masiva al empresario, por lo cual no existe conocimiento de esta modalidad y disminuye la posibilidad de una posible implementación; por eso el objetivo del escrito es invitar al empresario a conocer la información y lograr que busque asesoría para tener un acercamiento al tema.

Seguidamente hicimos la consulta sobre la ejecución de esta organización laboral en aprendices SENA, el 76% indicaron que no lo consideraría una buena alternativa para aprendices en etapa productiva y estas son las razones que manifiestan:

- "Considero que no se ha consolidado aún un nivel de autonomía suficiente en los aprendices para desarrollar teletrabajo"
- "El aprendizaje para ellos es mejor en contacto directo"
- "El proceso de formación incluye habilidades blandas que se desarrollan adecuadamente en un lugar de trabajo, adicionalmente, los sistemas que usan nuestros aprendices del área administrativa se encuentran restringidos al uso interno por política de seguridad de la compañía".
- "El seguimiento debe ser más exhaustivo, dentro de la compañía no habría el recurso para realizarlo"
- "En procesos de aprendizaje se considera indispensable el acompañamiento constante".
- "Es mejor verificar y corregir lo que desarrollan dentro de la empresa".
- "La juventud de hoy en día en términos generales es poco comprometida y tristemente en etapa de aprendizaje pienso que si deben tener un seguimiento".
- "Los aprendices están realizando su práctica con el fin de complementar y fortalecer su formación y competencias en un ámbito laboral; por lo tanto, es

mejor hacerlo presencialmente. Se podrían estudiar excepciones en casos de discapacidad".

- "Los aprendices requieren conocer el día a día de una organización y el contacto con las personas, saberse comunicar es muy importante para el desarrollo y crecimiento de su vida laboral".
- "Necesitan tener contacto con la vida real de una empresa".
- "Porque al estar en formación, requieren de guía e instrucción, no solo en la labor desempeñada, sino también en cumplimiento de metas, horarios, normas".
- "Porque sería una traba en el desempeño y desenvolvimiento en una empresa".

Los anteriores argumentos dados por las empresas encuestadas permiten ver que la cultura está arraigada a una formación única, sin abrir espacios a las nuevas tecnologías de la información y al mercado actual en el que se encuentra el mundo, donde las empresas tienen que innovar en sus procesos para evitar que las situaciones que se presenten terminen con un proyecto empresarial, es por esto que "La estrategia pedagógica teórico-práctica de la formación profesional, tiene como objetivo reflexionar sobre la práctica laboral y desde esta hacia la teoría, permitiendo comprender, asimilar y aplicar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes". (SENA, 1957), esta estructura pedagógica tiene unas bases de conocimiento específicas que son la investigación y las tecnologías de la información, por ende, el uso de estos dos pilares permitirá que el aprendiz sea formado para mantenerse y sobrepasar las adversidades del mundo laboral, entre esas las nuevas tendencias laborales.

Por otro lado, un 24% de las empresas están abiertas a un cambio organizacional, a contribuir de manera positiva en la co-formación de aprendices desde otro ámbito de la innovación y la tecnología, afirmando lo siguiente.

- "Me parece una alternativa que permite optimizar

el espacio de las oficinas y la practicidad de poder desarrollar la etapa de aprendizaje. Lo que considero es que se debe evaluar cómo se brindarán las tutorías frente a las funciones a desarrollar”.

- “Me parecen más productivos dependiendo del proceso”.
- “Optimizas tiempo y recursos corporativos”.
- “Para dar más oportunidad laboral”.
- “Permite el acceso a los estudiantes y a las empresas que no tienen puestos de trabajo”.
- “Permite que remotamente puedan prestar un buen servicio a la empresa y además puedan desarrollar habilidades. Además, en muchas ocasiones las empresas no cuentan con un espacio físico para ubicar al practicante”.
- “Por la falta de disponibilidad de espacios adecuados para tener más personas en nuestras instalaciones”.
- “Porque así le damos la oportunidad a los aprendices y la empresa cumple con la cuota reguladora”.
- “Porque hay ciudades de Colombia, donde no tienen oportunidad de realizar sus prácticas”.
- Se le da la oportunidad a estudiantes de regiones alejadas que se desenvuelvan en el ámbito laboral, debido a que no tienen recursos económicos para trasladarse”.

Las opiniones acerca del Teletrabajo son divididas: unos afirman que es una gran estrategia, otros no están de acuerdo por lo que se necesita para desarrollar esta modalidad en la organización, entre esos su mayor preocupación es la tecnología que se necesita.

Como lo mencionaban algunas empresas, el seguimiento que se debe hacer a los aprendices debe ser más exhaustivo, comprenden que debido a que la persona no está de manera presencial en la compañía deben invertir más tiempo en saber qué están haciendo y cómo lo están haciendo.

CONCLUSIONES

Dentro del Foro de Diálogo Mundial, el Ministro de Trabajo y Empleo de Ecuador dice: “La recomendación de Ecuador es pensar cómo será el futuro del trabajo en los próximos 20 años, sobre todo en el papel de la OIT de apoyar a los Estados miembros a través de la asistencia técnica y la organización de foros internacionales a fin de elaborar una nueva norma internacional sobre teletrabajo.” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016)

Indiscutiblemente las personas que hacen parte de la OIT, afirman que dentro de unos años la forma de trabajo va a ser diferente a la actual y debemos prepararnos para ese futuro, es por esto que desde la academia se puede valorar esta posibilidad.

Se debe ver el Teletrabajo para los aprendices SENA como un reconocimiento por su excelente desempeño en su formación lectiva, en el cual se ha identificado que cumple con unas características especiales con las que debe contar un teletrabajador, entre esas: habilidades tecnológicas, habilidades ofimáticas, responsabilidad, autonomía, toma de decisiones y excelente desempeño en las habilidades duras en la especialidad que se está formando.

Por lo anterior, es muy importante crear una política de Teletrabajo en la empresa, de ahí se parte para establecer el tipo de población, las opciones de Teletrabajo que se realizarán, determinar formas de seguimiento entre

otros factores que deben quedar claros.

El Teletrabajo por ser una manera diferente de desarrollar actividades de una empresa, desde otro lugar con el fin de cumplir objetivos específicos, es claro que no aplica para todas las personas; precisamente como lo menciona el Libro Blanco, existen unos pasos especiales para la implementación y uno de ellos es el proceso de selección de los beneficiarios.

Otra situación que afirma el Ministro de Trabajo y Empleo Leonardo Berrezueta Carrion: es "una alternativa para las personas con discapacidad que han perdido la motilidad, las madres que están desarrollando un vínculo afectivo con sus hijos y para las personas de edad que no tienen acceso a oportunidades de empleo. Pero, sobre todo, para los jóvenes entre 18 y 26 años" (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016)

Lo anterior, permite identificar la población que puede hacer parte de esta nueva modalidad de realizar la etapa productiva dentro del Contrato de Aprendizaje, los cuales serían los siguientes:

Figura 3: Aprendices que pueden ser Teletrabajadores



Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A., Plaza Rocha, D. C., Soacha De Cerquera, G., & Riaño Casallas, M. I. (2014). Teletrabajo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo. *Ciencia & trabajo*, 38-42. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007>
- Basantes, A., Naranjo, M., & Ojeda, V. (2018). Metodología PACIE en la Educación Virtual: una experiencia en la Universidad Técnica del Norte. *Formación universitaria*, 2(11), 35-44. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000200035>
- Colombia Digital. (1 de Octubre de 2012). Obtenido de <https://colombiadigital.net/opinion/columnistas/los-numeros-de-las-tic/item/3852-tic-e-inclusi%20%c3%20b3n-social-%20c2%20bfpqr-qu%20%c3%20a9.html#R3>
- Congreso de la República. (16 de julio de 2008). http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf. Obtenido de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (16 de julio de 2008). https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf. Obtenido de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf
- DANE . (16 de 08 de 2018). DANE. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- FIPC ALBERTO MERANI. (s.f.). ALBERTO MERANI. Recuperado en Mayo de 2018, de <http://www.albertomerani.org/office-home-2/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (1991). *Metodología de la investigación*. Madrid : McGraw-Hill.
- Martínez Cárdenas, B., Cote Rangel , Ó., Dueñas , Z., & Camacho Ramírez , A. (2017). *El teletrabajo*:

una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, 48, 7-20. Recuperado el mayo de 2018, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972017000200007&lng=es&nrm=iso

- Mejía, J., & López, D. (2016). Modelo de Calidad de E-learning para Instituciones de Educación Superior en Colombia. *Formación universitaria*, 2(9), 59-72. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000200007>
- Méndez Álvarez , C. E. (2013). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación*. México: Limusa.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (07 de Diciembre de 2017). TELETRABAJO. Obtenido de TELETRABAJO: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-61869.html>
- Ministerio del Trabajo . (30 de abril de 2012). http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077
- Okuda Benavides, M., & Gómez Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 118-124. doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008&lng=en&lng=es.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (11 de 2016). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo (OIT): https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang-es/

index____.htm

- PORTAFOLIO. (29 de Junio de 2012). Portafolio. Obtenido de Portafolio: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/teletrabajo-aumenta-productividad-menor-estres-107278>
- SENA . (MARZO de 1997). SENA. Obtenido de SENA : <http://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/normatividad.aspx>
- SENA. (26 de Octubre de 2015). SENA. Obtenido de SENA: <http://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/normatividad.aspx>
- SENA. (8 de Agosto de 2017). SENA. Obtenido de SENA: <http://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/normatividad.aspx>
- Tapasco Alzate, O., & Giraldo García, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, 87-93. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200003>