

ESTUDIO DE VIABILIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN
DE TELETRABAJO EN EL AREA DE REFERENCIA
Y CONTRAREFERENCIA EN UNA ENTIDAD DE SALUD

LEIDY JOHANNA MARIN RIVERA
ELLIANA PATRICIA RODRIGUEZ GUZMAN

Profesora: Paula Andrea Peña López
Docente de Especialización

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD
ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD
SANTIAGO DE CALI

2018

TABLA DE CONTENIDO

1. Información General del Proyecto	5
2. Resumen	6
2.1 Introducción.....	7
2.2 Planteamiento del Problema.....	8
2.3 Justificación.....	10
3. Objetivos	15
3.1 Objetivo General.....	15
3.2 Objetivos Específicos.....	15
4. Metodología	16
4.1 Enfoque y Diseño.....	16
4.2 Población y Muestra.....	16
4.3 Instrumentos.....	17
4.4 Plan de Recolección de Información.....	18
4.5 Plan de Análisis de la Información.....	18
4.6 Componente Ético.....	19
5. Resultados de Discusión	20
6. Conclusiones	29
7. Recomendaciones	30
8. Bibliografía	31
Anexos	32
1. Encuesta a empleados Central de Referencia	32
2. Entrevista Área del Talento Humano.....	33
3. Entrevista Área Jurídica	34
4. Entrevista Área de Tecnología	35
5. Carta de Autorización.....	36
6. Instrumentos Utilizados.....	37

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Cargo Personal Central de Referencia.....	15
Tabla 2. Calificación Evaluación de Desempeño.	27

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfica 1: Estado Civil.....	21
Gráfica 2. Sexo.....	21
Gráfica 3. Cargo.....	22
Gráfica 4. Lugar de residencia.....	22
Gráfica 5. Tiempo de desplazamiento	22
Gráfica 6. Escolaridad.....	22
Gráfica 7. Transporte que utilizan.....	22
Gráfica 8: Pregunta 1 encuesta teletrabajo	23
Gráfica 9: Pregunta 2 encuesta teletrabajo	23
Gráfica 10: Pregunta 3 encuesta teletrabajo	23
Gráfica 11: Pregunta 4 encuesta teletrabajo	23
Gráfica 12: Pregunta 5 encuesta teletrabajo	23
Gráfica 13: Pregunta 6 encuesta teletrabajo	23
Gráfica 14: Variable estado civil encuesta teletrabajo	23
Gráfica 15. Años/cargo vs Cant/Personas.....	26



Universidad
Católica
de Manizales

**VICERRECTORÍA ACADÉMICA
CENTRO INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN, PROYECCIÓN Y
DESARROLLO**

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Título: VIABILIDAD DE TELETRABJO EN LA CENTRAL DE REFERENCIA
EN UNA ENTIDAD DE SALUD

Investigadores:

LEIDY JOHANA MARIN RIVERA
ELLIANA PATRICIA RODRIGUEZ GUZMAN

Programa de Posgrado al que se articula:
ESPECIALIZACION EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD

Lugar de Ejecución del Proyecto:

Ciudad: Cali

Departamento: Valle

Duración del Proyecto (periodos académicos): dos periodos académicos

2. RESUMEN

Esta investigación pretende determinar la viabilidad de implementar la modalidad de Teletrabajo en el área de Referencia y Contra referencia en una institución de salud en la Ciudad de Cali, buscando sentar las bases a mediano plazo y teniendo en cuenta la economía global, será una herramienta poderosa a nivel administrativo y de Gestión Humana.

Durante la investigación participaron 18 personas del área de la salud, de los cuales 15 pertenecen al área de Referencia y 3 representan las áreas jurídica, tecnológica y Gestión Humana, son personas claves en este estudio de viabilidad de implementación de teletrabajo, por el conocimiento en la normatividad, necesidades tecnológicas y el recurso humano.

Para la recolección de la información se utilizaron tres instrumentos:

Encuesta: se aplicó a los empleados de la Central de Referencia, para conocer datos sociodemográficos y la percepción frente a la modalidad de Teletrabajo.

Entrevistas abiertas, permitieron profundizar en todo lo relacionado a lo que la institución tiene o debe ajustar para la viabilidad de implementar el Teletrabajo.

Lista de chequeo, se aplicó con el fin de validar las necesidades en los procesos jurídicos, tecnológico y del recurso humano.

La metodología que se usó fue mixta y descriptiva de corte transversal debido a las características y especificaciones del campo a investigar.

Dentro de los resultados obtenidos se evidenció que la institución cuenta con el talento humano idóneo para la implementación de Teletrabajo, así como la tecnología y la normatividad legal vigente para la implementación de la modalidad.

Palabras clave: Teletrabajo, Viabilidad, Implementación

ABSTRACT

This research aims to determine the feasibility of implementing the modality of Teleworking in the Reference area and Counter reference in a health institution in the City of Cali, seeking to lay the foundations in the medium term and taking into account the global economy, it will be a powerful tool at the administrative level and Human Management.

During the investigation 18 people from the health area participated, of which 15 belong to the Reference area and 3 represent the legal, technological and Human Management areas, they are key persons in this viability study of telework implementation, by the knowledge in the normativity, technological needs and human resources.

Three instruments were used to collect the information:

Survey: it was applied to the employees of the Reference Center, to know sociodemographic data and the perception of the modality of Teleworking.

Open interviews, allowed to deepen everything related to what the institution has or should adjust for the feasibility of implementing Teleworking.

Checklist, was applied in order to validate the needs in the legal, technological and human resource processes.

The methodology used was mixed and descriptive in cross section due to the characteristics and specifications of the field to be investigated.

Among the results obtained, it was evident that the institution has the human talent suitable for the implementation of Telework, as well as the technology and the current legal regulations for the implementation of the modality.

2.1 INTRODUCCIÓN

El Teletrabajo es una estrategia laboral que muchas empresas han adoptado a nivel mundial desde 1994 por los múltiples beneficios tanto para el Teletrabajador como para la Organización.

Aún así, cada vez se reconoce más que esta modalidad requiere un cambio profundo en la cultura organizacional de las Instituciones y la cultura de los países, y adicionalmente exige un alto nivel de conocimiento del Teletrabajador en el área que labore.

En EEUU y en Europa esta modalidad ya está mucho más consolidada, pero en los países en vía de desarrollo como el nuestro esta incipiente y le han apostado principalmente entidades del sector financiero.

El Teletrabajo se ha venido formalizando en Colombia desde el año 2008, pero hoy sigue siendo desconocido por muchas personas y organizaciones. La falta de información y divulgación escasa no ha permitido que tenga mayor participación en las organizaciones Colombianas a pesar de ser una opción que permite ganancias para ambas vías, tanto para el trabajador como al empleador. (Min TIC 2012). (1)

2.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ante esta nueva alternativa de Teletrabajo, se investigó sobre la viabilidad de implementar teletrabajo en una institución de salud. Por lo que surge la siguiente pregunta: ¿Es viable la implementación de Teletrabajo en el área de Referencia y Contra referencia en una entidad de salud?

Dentro del proceso de investigación relacionado con la modalidad de Teletrabajo, se observó que no es modalidad muy atractiva aún para la mayor parte de los trabajadores, muchos de ellos se sienten identificados laborando dentro de las instalaciones de una institución.

Cabe aclarar que el teletrabajo aplica principalmente para las profesiones o actividades cuyo trabajo es primordialmente el conocimiento.

De acuerdo al concepto del autor Neffa y Cristeche (2003) “dos de los puntos más favorables referentes al teletrabajo son la reducción en gastos de locomoción y conciliación del tiempo entre las actividades propias del trabajo y las ligadas a la familia”. Además, dichos autores agregan que “si bien estas ventajas son relevantes para la vida cotidiana de los teletrabajadores, desde el punto de vista del empleador también existen beneficios como la disminución de costos generales y de uso de espacios”. (2)

A pesar de que los Ministerios de Tecnología y Comunicaciones y del Trabajo están apoyando conjuntamente esta alternativa de Teletrabajo, todavía falta mucha cultura en las instituciones, para la implantación de Teletrabajo. En algunas ciudades del país las universidades como: Universidad del Valle, Universidad Libre de Barranquilla, Universidad Tecnológica de Pereira, Universidad del Atlántico, Bucaramanga y Universidad de Medellín están dictando talleres de manera gratuita impulsando esta alternativa de trabajo, no

solo para implementar en grandes instituciones sino también a pequeños y medianos empresarios.

Dentro de la investigación, se encontró que Tele salud y Telemedicina también han irrumpido en el mundo del Teletrabajo, ya que son herramientas que facilitan el acceso a los servicios de salud, en poblaciones alejadas de los centros de atención o el difícil acceso a zonas de alto impacto por lo que los profesionales no pueden ingresar.

Desde la década de los 70 hasta hoy la Telemedicina ha ido incursionando debido a los avances tecnológicos y de las telecomunicaciones. Es así como instituciones de salud han implementado esta práctica. A través de la Telemedicina, se ha logrado brindar servicios en tele radiología, tele cardiología, tele dermatología, tele patología, tele oftalmología, tele pediatría, tele psiquiatría y tele odontología.

Es importante destacar en Colombia los trabajos adelantados en: Centro de Telemedicina de la Universidad Nacional de Colombia, creado en el 2002, el Centro de Telemedicina de Colombia, creado en el 2003, localizado en la ciudad de Cali, adscrito a la Universidad ICESI; Doctor Chat de la Fundación Santa fe y el área de Tele optometría de la Universidad de la Salle, proyecto iniciado en el 2008.

Teniendo en cuenta que en nuestro departamento aún no se ha trabajado en este tema, nos surge la pregunta de este proyecto investigativo, para definir qué falencias y fortalezas tendrá esta modalidad laboral aplicándola en una Institución que en la actualidad es de las más organizadas a nivel administrativo y operativo, obviando de esta manera problemas que serían de mucho peso en una entidad pequeña o mediana que apenas este apostándole a una cultura organizacional bien definida.

Además de trabajar a nivel interno la gestión de cambio, es decir, cambiar el chip a las personas que participen en esta alternativa laboral en una institución de estas características será facilitado no solo a nivel administrativo sino que además como los empleados ya tienen interiorizado la actitud de mente abierta al cambio, podría ver esta opción muy atractiva con mayor tranquilidad.

(2)

PREGUNTA DE INVESTIGACION

¿Es viable la implementación de Teletrabajo en el área de Referencia y Contra referencia en una entidad de salud?

2.3 JUSTIFICACIÓN

El trabajo indudablemente en cualquier parte del mundo genera efectos positivos y negativos tanto para los empleados como para las organizaciones, el medio ambiente, la economía global, las condiciones sociodemográficas de la población, entre otros.

Desde hace algunos años se vienen realizando grandes esfuerzos para que las acciones de los humanos producto del trabajo impacten lo menos posible al medio ambiente, y se puedan realizar con la mayor responsabilidad de tal manera que garanticen el cubrimiento de las necesidades económicas de la población trabajadora y el alcance de las expectativas de los empresarios dentro de un entorno que minimice los riesgos a corto, mediano y largo plazo en la salud de los empleados al tiempo que genere un aumento en la productividad.

La modalidad de trabajo normal tiene aspectos que afectan la productividad y las condiciones de vida de los trabajadores que deben ser tenidas en cuenta sobre todo cuando hablamos de minimizar el impacto tanto en la salud de los mismos como en el medio ambiente, por citar algunas:

- Largos periodos de tiempo de desplazamiento ida y regreso a su sitio de trabajo.
- La calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.
- Enfermedades desarrolladas en los trabajadores por exceso de carga laboral, horarios poco flexibles para su alimentación adecuada.
- Falta de tiempo para realizar actividades físicas que permitan gozar de una buena salud.
- Pérdida gradual de la interrelación del individuo no solo con su familia sino también con sus vecinos.

Por situaciones netamente económicas, surge como una propuesta bastante tentadora y de solución a corto plazo en 1973 la modalidad laboral que se conoce actualmente como Teletrabajo. De esta manera se redujeron costos a nivel de las organizaciones en tecnología, y operación que aportaron para enfrentar la crisis del momento.

Es importante tener en cuenta también que América Latina es la segunda región más urbanizada del mundo lo que ha aumentado mucho el número de habitantes en la zona rural y por ende ha venido generando problemas en cuanto a la movilidad, el medio ambiente, entre otros.

Hoy en día se apunta a que a nivel global esta modalidad sea adoptada en los diferentes sectores de la economía y para esto existen muchas herramientas a nivel normativo, tecnológico e institucionales que facilitan el acceso para que la comunidad en general la conozca y a nivel empresarial se arriesguen a implementarla aprovechando su gran cantidad de ventajas para las organizaciones, como son:

- Optimizar espacio físico dentro de la institución.
- Reducción en el gasto de servicios públicos (agua, luz, internet, teléfono)
- Menos inversión en temas como dotación e inmobiliario.
- Control de tareas por medio de la tecnología.
- Aumento de la posibilidad de aprovechar los conocimientos y destrezas trabajadores mucho mejor calificados sin ser una limitante la distancia o la disponibilidad.
- Mayor inclusión de la población vulnerable.

Ventajas del teletrabajo para el empleado:

- Desarrolla sus aptitudes en el manejo de los tiempos.
- Siendo disciplinado y auto controlado, el Tele trabajador asegurará realizar su trabajo sin que termine dedicándole las 24h del día.
- Tiene que invertir menos en su gasto en vestuario, transporte, alimentación. (Se calcula un ahorro entre 2000 a 7000 Dólares al año para el empleado y cerca de 11000 para las organizaciones).
- A nivel salarial y demás prestaciones y protección, el Tele trabajador debe ser tratado con las mismas condiciones que el trabajador que labora dentro de la empresa.
- Se debe garantizar la que el sitio donde se desempeñe cumpla con las

condiciones mínimas establecidas

- Deberá reportar los accidentes y enfermedades laborales y recibir el mismo trato.
- Puede desempeñar su labor aprovechando las ventajas tecnológicas, sin necesidad de estar en la empresa.
- Inclusión de la población vulnerable (discapacitados, desplazados, de zonas muy lejanas, mujeres cabeza de hogar, reclusos, entre otros.
- Disminuye la rotación de los trabajadores
- Permite al trabajador participar de propuestas a nivel global. (3,6)

El empleador por su parte deberá:

- Incorporar esta modalidad en el reglamento interno de la Empresa.(Horas de jornada diaria, correctivos en el lugar de trabajo, perfiles, reporte de novedades, eventos , enfermedades o accidentes Laborales, etc.)
- Realizar el contrato de trabajo en igualdad de condiciones para los teletrabajadores.
- Verificar el sitio donde el trabajador laborara por medio de un asesor de la ARL a la que este afiliado y hacer los ajustes necesarios en caso que se requiera.
- Adaptar todo el sistema de Gestión de la empresa a esta modalidad laboral.
- Implementar una resolución general por la cual se incorpora el teletrabajo a la Organización.
- Implementar una resolución individual por la cual se definen las condiciones laborales para el Tele trabajador.
- Podrá contratar población vulnerable de acuerdo a la política pública de incorporación al teletrabajo que defina el Ministerio de Protección Social. (3)

Otros autores describen las desventajas para este tipo de trabajo:

- ✓ Se reduce la capacidad de innovar por no estar en contacto diario ni con las personas ni con los procesos.
- ✓ Puede disminuir de manera significativa el sentido de pertenencia hacia la empresa por parte de los teletrabajadores.
- ✓ Se disminuye la calidad de vida a largo plazo como resultado del aislamiento, la soledad y la falta de relaciones interpersonales.
- ✓ La familia puede llegar a interferir en el desarrollo del trabajo en casa.
- ✓ Se pierde la oportunidad de ser seleccionado para ascensos puesto que el jefe no los tiene tan presentes como a aquellos que ve o de los que sabe todo el tiempo.
- ✓ No todas las empresas cuentan con los recursos que garanticen ofrecerle la tecnología necesaria y adecuada al Tele trabajador para el buen desempeño de su labor.

Por estas y muchas más razones el Teletrabajo está siendo impulsado por los países a nivel mundial. En Colombia se habían censado al 14 de octubre de 2017, 247 empresas que ya han implementado esta modalidad, definida por el Presidente Juan Manuel Santos como el gana-gana (ciudad, trabajadores y empresarios) e incluso en octubre de este año se activaron 5 portales de cursos de 10 horas sobre el tema para que las personas se capaciten a distancia teniendo en cuenta sus intereses personales al respecto (Mipymes, autónomos e independientes, dependientes y empleados, líderes de talento humano). Se espera que sean 120.000 Teletrabajadores para el 2018 y que para el 2020 alrededor del 60% de los empleados en el mundo trabajen bajo esta modalidad.

Planteamos entonces esta forma de trabajo como modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas, en este caso a la Central de Referencia y Contra referencia de en una institución de salud, y esperamos que nuestro trabajo sea una herramienta de consulta o Guía para la implementación de esta modalidad laboral en el sector salud.

Aprovechamos también para nuestro proyecto la iniciativa y fuerza que le está inyectando el MinTIC a las empresas a nivel nacional para que le apuesten al teletrabajo, mostrando los buenos resultados y dividendos que ya se evidencian en los planes piloto de empresas como Argos y Grupo M, Carvajal, Pacific Rubiales y Bancolombia, entre otros. Además somos el segundo país en implementarlo en América Latina, después de Argentina. (4,5)

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la viabilidad de la implementación de Teletrabajo en el área de Referencia y Contra referencia en una institución de salud.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Realizar un análisis conceptual sobre la modalidad de Teletrabajo y los requisitos necesarios para la viabilidad de implementación de esta modalidad.
- ✓ Analizar la viabilidad operacional del talento humano.
- ✓ Establecer requerimientos tecnológicos y jurídicos para la implementación de teletrabajo.
- ✓ Validar la percepción que tienen las personas de la Central de Referencia acerca de viabilidad de implementación de Teletrabajo.

4. METODOLOGÍA

4.1 ENFOQUE Y DISEÑO

Estudio descriptivo de corte transversal con enfoque mixto para evaluar la viabilidad de implementar Teletrabajo en el área de Referencia y Contra referencia en una institución de salud.

4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objeto del estudio estuvo conformada por 18 personas de los cuales 15 pertenecen al área de Referencia Gráfica y 3 son Coordinadores de las áreas jurídica, tecnológica y Gestión Humana, para evaluar la viabilidad de la implementación de teletrabajo.

Tabla 1. Personal Referencia

Cargo	Can/Pers.
Aux. Admitivo	6
Aux. Enfermería	4
Coordinador Médico	1
Supervisor	1
Enfermer@	3
Total	15

El muestreo se realizó a conveniencia, ya que se trata de un estudio exploratorio para el cual se aplicaron diferentes instrumentos según el objeto de estudio. (7)

Se aplicó una encuesta a las personas de la Central de Referencia y Contrareferencia para evaluar el interés, condiciones del hogar y las características sociodemográficas.

Se realizaron entrevistas abiertas a los representantes de Selección y Desarrollo, Jurídica y Tecnología Informática.

4.3 INSTRUMENTOS

Encuesta (Anexo 1)

Para esta investigación se realizó una encuesta al personal que labora en la Central de Referencia y Contrareferencia, la cual consta de 2 partes: datos sociodemográficos y ocho (8) preguntas sobre el interés en participar como teletrabajador y las condiciones en el hogar para adaptar un puesto de trabajo.

Entrevista (Anexo 2,3,4)

Se realizó entrevista abierta a la Analista de Selección y Desarrollo, con este instrumento se buscó indagar la manera de realizar el proceso de selección y las herramientas que utilizan para evaluar las competencias del personal y así determinar si estos instrumentos son los apropiados para valorar las competencias que requiere un teletrabajador. Además de obtener el consolidado de la evaluación de desempeño del último año.

A la representante del área Jurídica se le realizó una entrevista abierta, para determinar si es viable realizar ajustes y modificaciones necesarias desde el marco legal del teletrabajo en Colombia para la empresa privada.

Al Analista de Tecnología informática se le realizó una entrevista abierta, para identificar los recursos tecnológicos con los cuenta la institución, soporte técnico remoto, seguridad de los datos y requerimientos tecnológicos que requiere el personal de la Central de Referencia para desempeñar sus actividades.

Lista de chequeo (Anexo 6)

Se aplicó con el fin de validar las necesidades en los procesos jurídicos, tecnológico y del recurso humano, para la viabilidad de implementación de Teletrabajo en el área de Referencia y Contrareferencia de una institución de salud.

4.4 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La recolección de datos se obtuvo a través de encuestas y entrevistas:

1. Realización de encuesta al personal del área de Referencia y Contrareferencia en horario hábil.
2. Se realizó entrevista personal con Analista de Selección y Desarrollo el 6 de junio de 2018 con preguntas abiertas con verificación de condiciones de desempeño del personal de la Central de Referencia y Contrareferencia.
3. Se realizó entrevista personal con la Abogada Laboral el 14 de mayo de 2018 y se validó mediante lista de chequeo las condiciones jurídicas para implementar el teletrabajo.
4. Se realizó reunión con Analista de Tecnología y Desarrollo el 16 de mayo de 2018 y se verificó las opciones tecnológicas para la implementación de teletrabajo previa lista de chequeo.

4.5 PLAN DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Se realizó tabulación en Excel de la encuesta realizada a las 15 personas de la Central de Referencia, generando gráficas por cada una de las preguntas realizadas, para el respectivo análisis de la información.

La encuesta plantea 8 preguntas las cuales están enfocadas a conocer la percepción de los colaboradores con respecto al teletrabajo y su interés en participar en este modelo, aquí la variable: interés debe ser positiva, sin embargo también se evalúa si las funciones requeridas para el cargo pueden ser completamente cumplidas desde el domicilio.

Además de tener interés y voluntad para laborar como teletrabajador, éste deberá contar con un espacio en su hogar para adaptar un puesto de trabajo de acuerdo a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que posteriormente se podrían verificar con una visita domiciliaria, por lo tanto esta pregunta deberá arrojar un resultado positivo.

Se realizó entrevista a Analista de Selección y Desarrollo partiendo de los instrumentos que podrán medir las competencias y el desempeño de los colaboradores interesados en participar voluntariamente en Teletrabajo.

Como resultado de la entrevista se espera identificar si la institución cuenta con los recursos para efectuar los procesos de selección, capacitación y seguimiento de los posibles teletrabajadores. Adicionalmente si el perfil del cargo de los colaboradores tienen la posibilidad de adaptarse a la modalidad. De acuerdo al autor García-Avilés, J. A., Prieto, M. C., & Robles, F. (2018), las competencias resultan indispensables para aquellos profesionales que desean

incursionar en el Teletrabajo. (8)

En entrevista con la Abogada Laboral, se buscaba validar la viabilidad jurídica de acuerdo a los requisitos de Ley para el sector privado según la Ley 1221 del 2008, Decreto 884 de 2012 en el cual se establecieron las condiciones especiales que regirán esta modalidad laboral. Si se obtenían respuestas positivas para la inclusión de Otro Si, modificación del reglamento interno, realización de visitas domiciliarias para el seguimiento de las condiciones del teletrabajador.

En entrevista realizada con Analista de Tecnología y Desarrollo se buscó validar los recursos tecnológicos con lo que cuenta la institución para teletrabajar y las necesidades de acuerdo al cargo del personal. Si la institución cumple al 100% con la infraestructura de red, telefonía, acceso a internet, seguridad de la red y la información, mesa de ayuda, procesos de administración para el uso de herramientas se considera viable en materia de recursos tecnológicos.

La protección y seguridad de los datos manipulados es responsabilidad del empleador quien debe transmitir al trabajador toda la normativa vinculada a este tema. El empleador es responsable de tomar las medidas que se impongan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales..

Teniendo el resultado de las entrevistas, la lista de chequeo y la encuesta se puede determinar que la Institución cumple con 100% en los aspectos tecnológicos, jurídicos y de recurso humano para la viabilidad de la implementación de teletrabajo en el área de Referencia y Contrareferencia en una institución de salud.

4.6 COMPONENTE ÉTICO

De acuerdo a la Resolución 8430, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, el proyecto enfocado al Análisis de Viabilidad para Implementar Teletrabajo en la Central de Referencia y Contrareferencia en una Institución de Salud, obedece a una investigación sin riesgo, ya que no afecta a personas, para lo cual recibimos carta de autorización de la Institución para la realización del Proyecto en mención.

5. RESULTADOS Y DISCUSION

Análisis conceptual sobre la viabilidad para implementar Teletrabajo en la Central de Referencia en la Fundación Valle Lili.

De acuerdo al autor Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013) se encontró que es viable la implementación de esta modalidad en una empresa, si cumple con los requerimientos Organizacionales, Tecnológicos y Jurídicos.(8)

Desde el punto de vista organizacional con gestión del cambio, compromiso y sensibilización.

Tecnológicos: definiendo la infraestructura y plataformas tecnológicas que soportarán el Teletrabajo.

Jurídicos: atención a la legislación vigente en materia jurídica de riesgos laborales y cumplimiento del Decreto 0884 que reglamenta la Ley de Teletrabajo en Colombia (Ley 1221 de 2008).

Identificación de los perfiles/cargos existente en la organización son aptos para teletrabajar.

Identificar las necesidades que tiene la organización para implementar el teletrabajo y claridad sobre lo que se quiere lograr con la implementación de esta modalidad.

El Coordinador médico administrativo de la Central de Referencia apoyó este proyecto investigativo sobre la viabilidad de implementar Teletrabajo en dicha área con el objetivo de optimizar espacio físico debido al crecimiento de la institución y también darle la prioridad a personas con restricciones médicas.

A la Subdirección de Gestión Humana se le presentó la opción de la modalidad de teletrabajo y sus beneficios, despertando interés porque ofrecía soluciones a las dificultades presentadas por la falta de espacio físico y al mejoramiento de las condiciones laborales de las personas con recomendaciones médicas, en especial personal asistencial que no puede ejercer sus actividades con los pacientes y son reubicadas en tareas administrativas con horarios fijos a lo cual se tienen que adaptar.

Resultados Aplicación del instrumento (Encuesta Teletrabajo)

Teniendo en cuenta las condiciones enunciadas en relación con el teletrabajo,

como estrategia laboral naciente en el mercado Colombiano, se estableció como objetivo principal analizar la viabilidad de la implementación de Teletrabajo en el área de Referencia y Contra referencia de la Fundación Valle del Lili.

Para cumplirlo se realizó el análisis de los resultados de los indicadores obtenidos de la encuesta aplicada a 15 empleados de la Central de Referencia y las entrevistas a los líderes de los procesos de las áreas jurídica, selección y desarrollo, y tecnología.

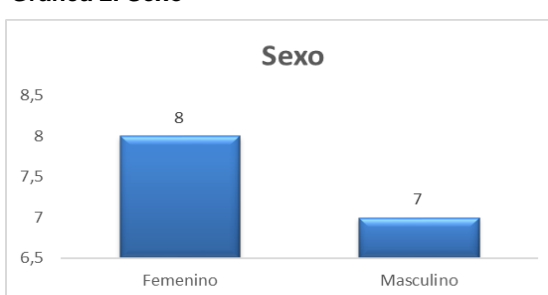
Del 100% de las personas (15) encuestadas el promedio de edad es de 32 años, el cargo principal corresponde al Coordinador Médico y Enfermeras, el 95% (12 personas) viven en Cali y el 46% son Tecnólogos, el 54% de las personas son mujeres y en promedio tienen 3 personas cargo, lo cual indica que se podrian compartir mas con la familia. Gráficas 2,3,4,6.

El 53% (8 personas) se desplazan en transporte particular, mientras que en masivo el 40% y el 7% caminano desde el hogar hasta la oficina en un tiempo aproximado de 1 hora, quiere decir que la modalidad de Teletrabajo beneficiaría a este grupo de personas mejorando la calidad de vida, ahorro en dinero derivado de los desplazamientos entre hogar y oficina, reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental. Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas. Gráficas 5,7.

Gráfica 1. Estado civil

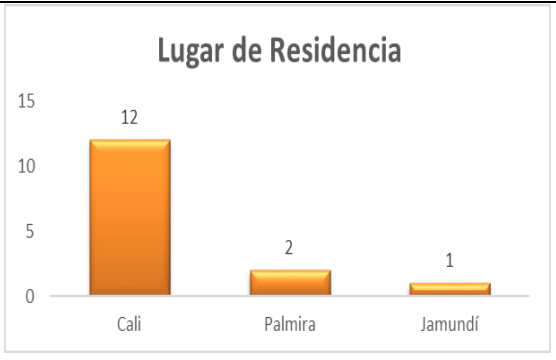
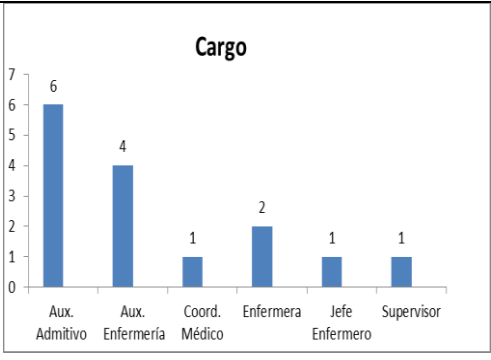


Gráfica 2. Sexo



Gráfica 3. Cargo

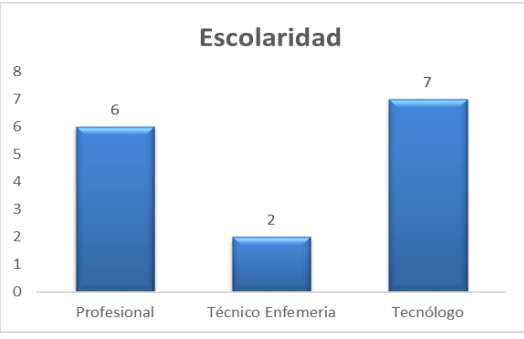
Gráfica 4. Lugar de residencia



Gráfica 5. Tiempo de desplazamiento



Gráfica 6. Escolaridad



Gráfica 7. Transporte que utilizan



En el análisis de la encuesta se evidencia que el 88% de los empleados (15) contestaron de manera positiva (8 preguntas de la encuesta) y el 12% negativa, lo que indica que la modalidad de teletrabajo tiene buena aceptación por parte de los empleados.

El 93% aproximadamente de las personas (15) tienen interés en participar

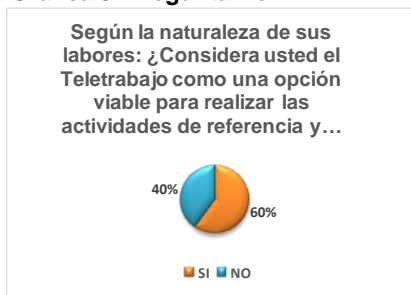
como teletrabajadores, cuentan con las condiciones en el hogar y a nivel tecnológico (internet, telefonía fija), también consideran que puede mejorar la productividad desde el hogar en la actividad que desempeñan, lo cual es positivo para la viabilidad de la implementación, ya que la participación de las personas para el Teletrabajo es de manera voluntaria. Gráficas 1,6,7

A pesar de que el grupo en general tuvo interés en teletrabajar, el 40% (6 personas) considera que sus labores les exigen estar físicamente en la institución. Es decir que los cargos que exigen contacto con el usuario interno y externo no aplican para el cambio de modalidad de trabajo.

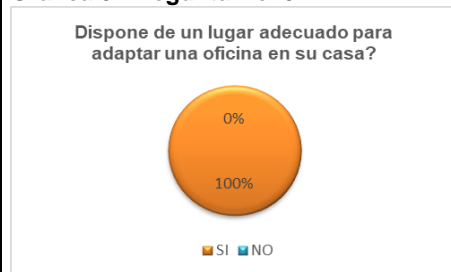
Gráfica 8. Pregunta No. 1



Gráfica 9. Pregunta No. 2



Gráfica 9. Pregunta No. 3



Gráfica 10. Pregunta No. 4



Gráfica 11. Pregunta No. 5



Gráfica 12. Pregunta No. 6



Gráfica 13. Pregunta No. 6



Gráfica 14. Pregunta No. 7



La percepción de las personas de la Central de Referencia acerca del Teletrabajo fue positiva en un 93% para 15 personas, en cuanto al interés en participar como teletrabajadores. Consideraron que podrían mejorar la productividad y la calidad de vida trabajando desde del hogar.

ANALISIS DE LAS ENTREVISTAS

Con la entrevista realizada a la Analista de Selección y Desarrollo, se logró identificar los perfiles del personal de la Central de referencia, y con base a las actividades que cada cargo desarrolla dentro de su jornada laboral se consideró viable que el cargo de auxiliar administrativo y auxiliares de enfermería cumple con las condiciones para cambiar de modalidad presencial a teletrabajo:

Actividades:

1. Recepciona las llamadas de las entidades aseguradoras que solicitan cupo para pacientes que requieren el nivel de complejidad de la Fundación Valle del Lili.
2. Identificar la pertinencia clínica para los pacientes aceptados por el proceso de referencia y evitar riesgos administrativos.
3. Aseguran el proceso de contrareferencia de pacientes que están hospitalizados en la Fundación Valle del Lili, pero ya no requieren este nivel de complejidad.
4. Realizan informes como:
 - ✓ Retroalimentación a las Ips
 - ✓ Reporte trimestral a la Secretaria de Salud
 - ✓ Preparación de informe para el Comité de Referencia y

- Contrareferencia.
 ✓ Análisis de la información estadística.

Lo cual concuerda con la respuesta positiva de los auxiliares administrativos y de enfermería a la pregunta No. 2, ¿Según la naturaleza de sus labores: ¿Considera usted el Teletrabajo como una opción viable para realizar las actividades de referencia y contrareferencia sin necesidad de estar en la oficina?

Tabla No.1 Cargo

Cargo	SI	NO
Aux. Administrativo	4	2
Coordinador Médico	0	1
Enfermer@	1	2
Supervisor	0	1
Aux. Enfermería	4	0
Total	9	6

Los enfermeros profesionales aunque les interesó la modalidad de teletrabajo, debido a la actividad que realizan no es viable por el momento. El rol de cargo les exige realizar rondas presenciales en diferentes servicios como urgencias y hospitalización, incluso realizar contacto con los pacientes para suministrarles información relacionada con el proceso de autorización en la institución por su entidad aseguradora.

Otro aspecto que se encontró positivo, es el programa de capacitaciones relacionadas con el manejo de los recursos tecnológicos, como computadores, sistema SAP, internet, telefonía, diadema, capacitación que tiene duración de un mes aproximadamente con el acompañamiento de un tutor.

El rol del supervisor y Coordinador médico requiere la presencia dentro de la institución para dar solución a situaciones críticas en el área de urgencias, preadmisiones, admisiones y central de referencia, además tienen personal a cargo.

El supervisor de la central de referencia y contrareferencia puede realizar seguimiento a través de SAP a las solicitudes que realizan las entidades aseguradoras o IPS, para trasladar paciente a la institución y de igual manera los pacientes que se van a contraremitir, esta actividad la realizan los auxiliares administrativos y de enfermería, es decir que resulta fácil evaluar la productividad sin necesidad que el auxiliar este presente.

Las dos herramientas que utiliza la institución para medir las competencias de

un empleado son: Valoración de Competencias al Colaborador, la cual permite evaluar : normatividad, conocimiento técnico y de la institución, trabajo en equipo y organización, y la evaluación de desempeño mide el cumplimiento individual de las perspectivas del mapa estratégico de la institución, donde una calificación mayor a 7 representa una persona comprometida con la institución, la normatividad y cumplimiento de los objetivos.

De acuerdo a recomendaciones del Libro Blanco, la antigüedad de la persona en el cargo juega un papel muy importante, para desarrollar el trabajo a distancia, toda vez que es una persona que conoce muy bien sus funciones y se desenvuelve cabalmente en ellas facilitando su adaptación al nuevo modelo. Según la entrevista realizada la Analista recomendó que la antigüedad para pasar a la modalidad de Teletrabajo sea mayor o igual a 2 años en el cargo.

El 94% de las personas de la Central de referencia tienen un tiempo de antigüedad mayor a 2 años, lo cual cumple con la recomendación para implementación de teletrabajo.

Gráfica 15. Años/cargo vs cant/personas

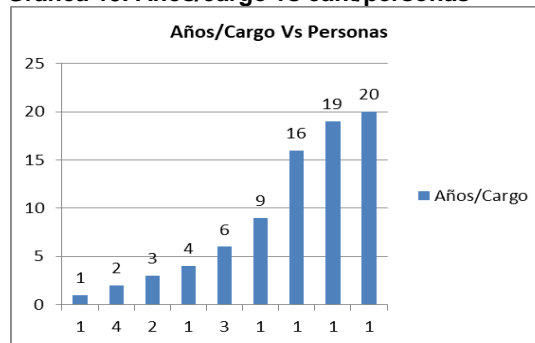


Tabla 2. Calificación evaluación desempeño

PERSONAL EVALUADO	2017
COLABORADOR 1	10
COLABORADOR 2	9
COLABORADOR 3	8,1
COLABORADOR 4	10
COLABORADOR 5	9
COLABORADOR 6	9,8
COLABORADOR 7	7
COLABORADOR 8	7,1
COLABORADOR 9	8,4
COLABORADOR 10	7,5
COLABORADOR 11	7
COLABORADOR 12	8
COLABORADOR 13	5,9
COLABORADOR 14	8,9
COLABORADOR 15	7,5

En general a través de la encuesta y de la entrevista, se obtuvieron resultados positivos para la viabilidad en la implementación de teletrabajo referente al recurso humano para 8 colaboradores de la Central de Referencia y Contrareferencia. Teniendo en cuenta el perfil del cargo, el uso de las TICs para el desarrollo de sus actividades, una nota de la evaluación de desempeño mayor o igual a 7 y el espacio para adaptar una oficina en el hogar.

Area Jurídica:

A través de la entrevista se evidencia que la Fundación Valle del Lili está dispuesta a cumplir la normatividad legal vigente, en cuanto a términos de contratación, así como proveer los equipos tecnológicos, la disponibilidad de mesa de ayuda, auxilio para energía e internet, visita domiciliaria de Seguridad y Salud en el Trabajo para identificación de posibles riesgos ocupacionales, todo lo anterior mediante acuerdo con el trabajador interesado de manera voluntaria en pasar a la modalidad de Teletrabajo.

También se observó que en caso de que la persona ya no desee participar en teletrabajo puede retornar nuevamente a la institución para continuar sus actividades, sin temor a perder sus derechos, sin embargo se considera importante que se establezcan unos mínimos para acceder a la reversibilidad.

En caso de adoptar la modalidad de teletrabajo, la institución tiene autonomía para modificar el reglamento de trabajo.

La Institución jurídicamente cumple con los requerimientos para la

implementación de teletrabajo ya que cuenta con la Legislación vigente en materia jurídica, de riesgos laborales y contratación directa con los empleados.

Area Tecnología informática

Dentro del análisis de la entrevista con Analista de Tecnología informática, la institución cumple con los requisitos tecnológicos para la viabilidad de la implementación de teletrabajo, como es la conexión de internet, telefonía, mesa de ayuda, la cual brinda soporte técnico via remota y correo electrónico.

Como aspecto positivo se encontró que no es necesario invertir en equipos de cómputo nuevos, ya que el personal reutilizaría los equipos que tienen actualmente. En la encuestas se encontró que el 100% (15 personas) tienen acceso a internet en el hogar, y el 87% tiene telefonía fija.

Dentro del reglamento interno está la política de seguridad y confidencialidad de los datos de la información, la cual se garantiza a través de login personal a cada usuario, además política de seguridad y confidencialidad fue divulgada por el área de Estandarización y Mejoramiento.

6. CONCLUSIONES

1. Este estudio permitió demostrar el interés por parte de los colaboradores de la Central de Referencia y Contrareferencia y los directivos, factor importante para la viabilidad de la modalidad de Teletrabajo.
2. A nivel tecnológico la Fundación Valle del Lili cuenta con el soporte remoto y protección de datos necesarios que requiere un teletrabajador en el domicilio. La inversión en tecnología sería mínima, ya que en sus puestos de trabajo cuentan con los equipos para realizar las actividades diarias.
3. De los cargos existentes en la central de Referencia y Contrareferencia los Auxiliares Administrativos son las personas más oprimadas para participar en Teletrabajo, ya que no tienen contacto presencial con el usuario y sus actividades requieren sistemas de información a través de las TIC.
4. Todos los colaboradores que tienen interés en participar voluntariamente en la modalidad de teletrabajo cumplen con los requisitos de antigüedad mayor a 2 años y evaluación de desempeño con una calificación mayor o igual a 7.
5. Se encontró que el personal gasta en promedio 1 hora en desplazarse del hogar hasta el sitio de trabajo, con la modalidad de teletrabajo este sería un beneficio tanto para la institución como para el colaborador.
6. Se concluye que es viable la implementación del teletrabajo en el área de Referencia y Contrareferencia desde el punto de vista del recurso humano, jurídico y tecnológico.

7. RECOMENDACIONES

1. Para la selección de personal que desea teletrabajar se recomienda realizar un proceso de selección orientado a competencias específicas, realizar un análisis psicológico y evaluación del entorno familiar y sus relaciones.
2. Sensibilizar al personal sobre el teletrabajo y sus beneficios, teniendo en cuenta que se generaron comentarios donde existe la creencia que con esta modalidad se afectaría su contratación y por ende su sueldo.
3. A nivel de tecnología se debe establecer la capacidad de la banda de internet necesaria en cada uno de los hogares de los trabajadores que les permitan realizar sus labores de manera eficiente.
4. Durante la investigación algunos colaboradores que no pertenecen a la Central de Referencia expresaron interés en participar en Teletrabajo de manera voluntaria, se recomienda la evaluación de otros cargos a nivel institucional y priorizar aquellas con condiciones especiales (restricciones médicas, personas a cargo con discapacidad, condiciones difíciles de desplazamiento hacia la institución).
5. El Libro Blanco del MIN TIC's, es una herramienta que no debe faltar en las organizaciones que desean implementar el teletrabajo, adicional al hecho de que reglamenta este modelo, proyecta a las organizaciones hacia su desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de las personas.
6. Planear una prueba piloto con los 8 colaboradores que cumplen con los requisitos para Teletrabajar y de acuerdo a los resultados, evaluar los beneficios para ambas partes y para ajustar el modelo en la Central de Referencia y Contra referencia de la Fundación Valle del Lili.

8. BIBLIOGRAFÍA

1. El Teletrabajo se consolida en Colombia Ministerio de Min TIC <http://www.mintic.gov.co/porta1/604/w3-article-62151.html> (Ultimo acceso 17 de diciembre de 2017).
2. Vota, Ana María de Guadalupe Arras, Gastelú, C., Arturo Torres, & Muñoz-Repiso, A. G. (2011). Competencias en tecnologías de información y comunicación (TIC) de los estudiantes universitarios. *Revista Latina De Comunicación Social*, (66), 130-152C. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/859542386?accountid=36216>
3. Ulloa, L. C., & Villegas, Ó. M. (2009). Competencias comunicativas y actitud hacia el teletrabajo de estudiantes universitarios chilenos/Communicative skills and attitude towards telework of chilean undergraduates. *Revista Latina De Comunicación Social*, (64), 802-809. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/665411518?accountid=36216>
4. El teletrabajo y los beneficios que trae a la gestión de las organizaciones en el siglo XXI
<http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8365.html> (04/04/2017)
5. Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013). Propuesta de implementación de un modelo de Teletrabajo/Proposal for implementing a telecommuting model. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação*, (12), 17-31. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1498923965?accountid=36216>
6. Formación Teletrabajo <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-7940.html>
7. Ruiz-Bueno, A. (2008). The sample: A few elements to manufacture it. *Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 1(1), 75-88. doi:<http://dx.doi.org/10.1344/reire2008.1.1117>
8. Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013). Propuesta de implementación de un modelo de Teletrabajo/Proposal for implementing a telecommuting model. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação*, (12), 1731. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1498923965?accountid=36216>

ANEXOS

1. Encuesta realizada a los empleados de la Central de Referencia y Contrareferencia.

El diligenciamiento de la siguiente encuesta, es solo para el desarrollo de un proyecto investigativo enfocado al TELETRABAJO.		
Cargo:	Sexo:	F M
Estado civil: Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Union libre <input type="checkbox"/>	Edad	
Nivel Escolaridad Profesional <input type="checkbox"/> Medio Transporte <input type="checkbox"/> Tecnólogo <input type="checkbox"/> Masivo <input type="checkbox"/> Bicicleta <input type="checkbox"/> Particular <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Ruta Instit <input type="checkbox"/> Carro comp <input type="checkbox"/> Camina <input type="checkbox"/>		
Tiempo/desplazarse <input type="text"/> Antigüedad <input type="text"/>		
Responda señalando con una X según la pregunta.	SI	NO
1. Le interesaría participar como teletrabajador de la central de referencia y contrareferencia?		
2. Según la naturaleza de sus labores: ¿Considera usted el Teletrabajo como una opción viable para realizar las actividades de referencia y contrareferencia sin necesidad de estar en la oficina?		
3. Considera el Teletrabajo como una herramienta de conciliación entre la vida personal y laboral?		
4. ¿Considera que ser seleccionado para teletrabajar es una retribución para usted ?		
5. ¿Cree que mejoraría su productividad realizando su trabajo desde casa?		
6. Dispone de un lugar adecuado para adaptar una oficina en su casa?		
7. Cuenta con servicio de internet en el hogar?		
8. Cuenta con servicio de telefonía fija en el hogar?		

2. ENTREVISTA A ANALISTA DEL AREA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

INSTITUCIÓN: FUNDACIÓN VALLE DEL LILI.

FECHA: MAYO 14

1. ¿La Central de referencia cuenta con cargos subceptibles de ser trabajados a distancia, es decir que no requieren estar en la oficina para ser desarrollados? Cuáles serían?
2. ¿Es posible establecer objetivos medibles sobre las actividades laborales desempeñadas?
3. ¿Cuáles son las herramientas que utiliza la institución para medir las competencias de los empleados?
4. ¿Usted considera que las herramientas para medir las competencias también aplicaría para un empleado que desee Teletrabajar?
5. ¿La evaluación de desempeño de un empleado es una camisa de fuerza para participar en Teletrabajo?
6. ¿Cuál es la calificación de desempeño de los colaboradores de la Central de Referencia en los últimos tres años?
7. ¿Los empleados utilizan de manera frecuente herramientas como computadores, conexiones a internet, líneas telefónicas y otras que le permitan desempeñar sus funciones y comunicarse con otros empleados?
8. ¿Los empleados cuentan con la formación para el manejo de las tecnologías y las comunicaciones?
9. ¿Para un empleado pasar a la modalidad de teletrabajo, cuánto tiempo de antigüedad requiere?

3. ENTREVISTA AREA JURIDICA

INSTITUCIÓN: FUNDACIÓN VALLE DEL LILI.

FECHA: JUNIO 7

1. ¿La institución cuenta con reglamento interno para los empleados?
2. ¿En caso de implementar la modalidad de Teletrabajo en la institución, sería viable la modificación del reglamento interno?
3. ¿El contrato laboral se modificaría para un empleado que desee teletrabajar?
4. ¿Se podría reversar la decisión de un teletrabajador, para que cumpla sus actividades físicamente en la institución?
5. ¿El empleado que desee teletrabajar, periódicamente tendrá visita domiciliaria para evaluar los riesgos ocupacionales?
6. ¿Cuáles serían los acuerdos adicionales en la contratación de un teletrabajador?

4. ENTREVISTA A ANALISTA DEL AREA DE TECNOLOGIA.

INSTITUCIÓN: FUNDACIÓN VALLE DEL LILI.

FECHA: MAYO 16

- 1.** ¿Existen las herramientas para que los empleados se comuniquen con la organización: líneas telefónicas, conexión a internet, servicio de mensajería, chat y videoconferencia?
- 2** ¿Existe Política de Seguridad de la Información?. ¿Esta supone restricciones para tratar algún dato o documento fuera de las instalaciones físicas de la institución?
- 3.** ¿ Cuáles son los recursos tecnológicos que requiere el personal de la Central de Referencia para realizar sus labores.
- 4.** ¿La institución cuenta con el soporte técnico o mesa de ayuda para solucionar problemas técnicos? Cómo se brindará?
- 5.** ¿Cuántos equipos nuevos se requieren para la implementación de esta modalidad en la Central de Referencia?

5. CARTA DE AUTORIZACIÓN



FUNDACIÓN
VALLE DEL LILI
Excellencia en Salud al servicio de la comunidad

Santiago de Cali, Agosto 01 de 2018

Señores
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
Facultad de Ciencias – Programa Especialización Administración de la Salud
Manizales

REF: AUTORIZACIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

FUNDACIÓN VALLE DEL LILI identificada con Nit No. 890.324.177-5 certifica que **LEIDY JOHANNA MARIN RIVERA** identificada con cédula de ciudadanía 1.112.459.093 expedida en Cali y **ELLIANA PATRICIA RODRIGUEZ GUZMAN** identificada con cédula 43.549.810 expedida en Medellín, laboran en la institución con contrato a término indefinido y están autorizadas para aplicar el estudio investigativo realizado durante la Especialización Administración de la Salud, **"TELETRABAJO"** en el Área de Referencia y Contra referencia, durante el segundo semestre de 2018.

Como jefe inmediato a cargo estará el doctor **Milón Alexander Jojoa Hernandez**, Coordinador Médico Administrativo, quien realizará el seguimiento a la **"Viabilidad en la Implementación de Teletrabajo en el Área de Referencia y Contrareferencia"** dentro de la Institución.

Cordialmente,

MARTHA CECILIA BERMUDEZ G.

Subdirectora de Gestión Humana

MILÓN ALEXANDER JOJOA H.

Coordinador Médico Administrativo



Avenida Simón Bolívar Cra. 89 No 10-48
Comisariado 331 99 90
Fax: 331 67 29

Nit: 890.324.177-5

Cali - Colombia
www.ucm.edu.co

2013_V1

6. INSTRUMENTOS UTILIZADOS.

Instrumento: Proceso de Selección y Desarrollo

Actor:

Líder del área de Selección y Desarrollo.

Anexo 5. Instrumento: Proceso de Selección y Desarrollo

PREGUNTA	RESPUESTA	
	SI	NO
1. El área de Gestión Humana puede medir las siguientes competencias de una persona que labore bajo la modalidad de teletrabajo?		
✓ Orientación de resultados		
✓ Recursividad		
✓ Autonomía		
✓ Trabajo en equipo		
✓ Manejo del tiempo		
✓ Adaptación al cambio		
✓ Manejo de Tic		
2. Qué mecanismos utilizan para evaluar estas competencias?		
✓ Entrevista		
✓ Prueba psicotécnica		
✓ Otras:		
3. Existe una programación de capacitación orientado hacia el uso de las herramientas tecnológicas?		
4. Usan tecnología en el puesto de trabajo?		

Instrumento: Lista de chequeo

Actor:

Líder del área de Jurídica.

Anexo 6. Instrumento: Lista de chequeo Área Jurídica

PREGUNTA	RESPUESTA	
	SI	NO
1. La empresa está en condiciones de modificar el contrato de trabajo a través de Otro Si para el tele trabajador?		
2. Existe un Reglamento Interno?		
3. Es posible modificar el Reglamento Interno?		

4. Es viable la reversibilidad de un tele trabajador para que vuelva a laborar dentro de las instalaciones de la empresa?		

Instrumento: Lista de chequeo

Actor:

Líder del área de Tecnología Informática.

Anexo 7. Instrumento: Lista de chequeo Tecnología Informática

PREGUNTA	RESPUESTA	
	SI	NO
1. La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones		
2. Un computador con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas.		
3. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.		
4. Una cuenta de correo electrónico.		
5. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.		