

**EL TELETRABAJO:
UNA OPORTUNIDAD PARA LA GENERACIÓN DE COMPETITIVIDAD EN LAS
EMPRESAS COLOMBIANAS.**



YANIRA YOLESMY MANOSALVA COLMENARES

Código d5200444

Trabajo de Grado para optar el título de

“Especialista en Alta Gerencia”

UNIVERSIDAD MILITAR MUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTA D.C.

2016

EL TELETRABAJO: UNA OPORTUNIDAD PARA LA GENERACIÓN DE COMPETITIVIDAD EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS.

Yanira Yolesmy Manosalva Colmenares

Código d5200444

RESUMEN

En este artículo veremos reflejado el estudio e investigación realizada de un tema tan novedoso en esta época como lo es el teletrabajo. Método muy usado para el desarrollo laboral de muchas personas en los países desarrollados e incluso algunos subdesarrollados, que permite el uso de las tecnologías de la información y la comunicación TIC, brindando beneficios de desarrollo en diversos medios en los cuales muchos no tenían alcance por diversas circunstancias. Ahora, las mejores tecnologías han logrado enlazar a los seres humanos y llevarlos a lograr sus objetivos educativos, comunicativos, empresariales y ahora laborales. Es por esto, que el teletrabajo un medio que permite desempeñarse laboralmente a pesar de la distancia, solo con el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación, utilizado principalmente para vender productos y servicios nacional e internacionalmente.

Palabras claves: Tecnologías de información y comunicación TIC, teletrabajo, objetivos educativos.

TELEWORKING: AN OPPORTUNITY FOR THE GENERATION OF COMPETITIVENESS IN COLOMBIAN ENTERPRISES

ABSTRACT

In this article we reflected the study and research of such a novel issue at this time as it is telecommuting. I method widely used for job development of many people in developed countries and even some developing, which allows the use of information technologies and ICT communication, providing benefits of development in various media in which many had no scope for various circumstances. Now, the best technologies have linked humans and bring them to achieve their educational, communication, business and career goals now. That is why, telecommuting means allowing perform work despite the distance, only with the use of new communication technologies, used primarily to sell products and services nationally and internationally.

Keywords: Information Technologies and communication TIC, telecommuting, educational goals

INTRODUCCIÓN

Según La Ley 1221 de 2008, en el artículo 2º indica: “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. Teletrabajador: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”

Así las cosas, tanto el concepto de Teletrabajo como el de Teletrabajador se fundamentan en dos características o requisitos esenciales:

- Prestación del servicio sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico o determinado.
- Prestación del servicio mediante las TIC.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Claramente el Teletrabajo en Colombia es un camino que apenas inicia, un mundo por descubrir, el cual se encontraba un poco en el olvido desde el año 2008, pero recientemente se ha evidenciado algún mayor interés en promover y reglamentar esta figura, principalmente en razón de los beneficios multilaterales (Estado, empleador, trabajador) que conlleva dicha institución y dentro de los cuales se resaltan la generación de empleo, el aumento de la formalización laboral, la reducción de costos operacionales, el mejor aprovechamiento del tiempo y la mejora en la calidad de vida de la clase trabajadora, por mencionar algunos. Estos beneficios – objetivos sin lugar a dudas son ideales compatibles con el objeto de coordinación económica y equilibrio social que reviste las normas laborales y por lo tanto debe en conjunto promoverse el desarrollo, las proliferación y la verdadera reglamentación de esta figura. (Diazgranados, 2013).

Es importante determinar la competitividad que enmarca a una entidad que brinde oportunidades labores como esta, en la que se aprovecha las habilidades, actitudes y aptitudes de los trabajadores sin estar inmersos en las oficinas, por este tipo de motivación es clara que son empresas más productivas y más fuertes en competencia, pues aprovecha a nivel nacional e internacional este tipo de personal.

GENERALIDADES

En un mundo de avances tecnológicos desbordados y en el cual, la facilidad de acceso a la información o la simplicidad con que esta se usa o se transforma; han generado cambios sin iguales en la perspectiva como los seres humanos están direccionando su vida. Las compras, las comunicaciones, la medicina, el entretenimiento y gran parte de las actividades cotidianas de la sociedad están siendo marcadas por el uso del internet y todas las estructuras tecnológicas que a ella se integran. Por consiguiente, el ámbito laboral no podía ser la excepción. Cada vez y con más fuerza, el término “Teletrabajo” se incorpora al vocabulario organizacional en todo el mundo. Compañías grandes, medianas, pequeñas, trabajadores por cuenta propia, estudiantes, absolutamente todas las personas con capacidad productiva, han estado relacionadas o tienen potencial de relación con tendencia aboral. Por lo tanto, para evaluar al “Teletrabajo” desde la óptica de la competitividad empresarial, es necesario entender su concepto y mostrar algunos aspectos trascendentales de su evolución, con el fin de aterrizar dicha información dentro del contexto laboral colombiano

En términos sencillos, el Teletrabajo puede considerarse como toda actividad que ofrece remuneración por un trabajo, oficio o tarea (en su mayoría asociado con la producción de servicios) que sea realizado sin necesidad de un sitio específico de trabajo y en cual, generalmente son las herramientas tecnológicas las que se utilizan para su desarrollo. Sin embargo, dichas actividades se han ido enmarcando tanto en las acciones legislativas de los estados como en los procesos normativos de las organizaciones a tal punto que, su incorporación como parte la gestión del talento humano es una tendencia a nivel mundial.

Según Luis Alfonso Díaz¹ *“El teletrabajo nace en Estados Unidos aproximadamente hacia el año de 1973, Cuando en algunas empresas como IBM se permitía que los altos ejecutivos realizaran labores a distancia desde sus hogares y hoteles, logrando con esta medida dos finalidades: reducir costos y aprovechamiento del tiempo libre”*. Luego, con la aparición de la internet, la evolución de los dispositivos informáticos y la ampliación de oportunidades de mercado para la el desarrollo software; se evidencio que la facilidad de comunicación y conexión entre los individuos para las labores cooperativas, disparo significativamente el uso y la reglamentación de lo que hoy se conoce como tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TICS), mostrando gran utilidad dentro de los ámbitos económicos y una gran popularidad a nivel social. Posteriormente, los estados dieron marcos normativos a las TIC’S y tanto los individuos como las organizaciones vieron una gran oportunidad de trabajo y desarrollo económico mediante su uso, integrándolas como parte de los nuevos contextos laborales.

En ese orden de ideas, pudo definirse al “Teletrabajo” como aquella actividad laboral a distancia que mediante el uso de TIC’S, no hace obligatoria ni la presencia del trabajador en las instalaciones de una compañía, ni tampoco el uso de la infraestructura o los medios de producción la organización. Por el contrario, el trabajador puede cumplir con las obligaciones laborales contraídas bajo conexión satelital y mediante herramientas tecnológicas como Computadores portátiles, teléfonos celulares, tabletas o computadores de mesa que trabajen en red y/o conectadas a internet, con el fin de compartir o entregar los productos pactados como parte de labor.

Actualmente, el Teletrabajo hace parte de una nueva cultura de trabajo en la que se puede ser productivo como empresa o como individuo, sin necesidad de concentrar o desplazar trabajadores a centros puntuales operación; permitiendo así aprovechar al máximo los recursos tecnológicos, reduciendo los costos de operación y las inversiones en infraestructura (entre otros beneficios). No obstante, la aparición de la esta nueva modalidad no significa que todas las actividades puedan ser realizadas a distancia, ni que todas las personas que se integren a la misma, garanticen altos niveles de productividad. Sin embargo, es innegable que esta nueva forma de trabajo si es una ventana al progreso organizacional tanto en el sector público como en el privado; puesto que facilita los procesos de inclusión laboral al fomentar el empleo en personas con limitaciones de movilidad y permite optimizar los recursos tanto de las personas como de las compañías; generando una incidencia positiva en las relaciones económicas de la sociedad. Eso sin hablar de las muchas ventajas personales, sociales y familiares de las que podría disfrutar el trabajador.

Ahora bien, el teletrabajo y la generación competitividad, se encuentran relacionados con la capacidad de satisfacer las demandas del entorno y la capacidad de adaptarse de manera óptima a las dinámicas de cambio que trae consigo la evolución del mundo y de los mercados. Las ventajas competitivas, son todos aquellos elementos diferenciales positivos que identifican a una empresa por tener un impacto trascendental en cuanto a su gestión empresarial, frente a los bienes y/o servicios ofrecidos, y su incidencia dentro del mercado frente a los competidores directos. En el actual modelo económico globalizado, el mercado exige a las organizaciones ser más competitivas, al demandar cada vez mayores niveles de eficiencia en la producción de bienes y servicios, y en el aumento de la calidad de los productos. Por esta razón, la búsqueda de una mayor productividad, basada en innovación y mejoramiento continuo, es una condición esencial para sobrevivir como empresa dentro del contexto privado y una condición clave para el mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y el desarrollo de la sociedad desde el contexto público. Así las cosas, es importante considerar el teletrabajo como uno de esos elementos diferenciadores que trae consigo no solo beneficios para las organizaciones sino para la sociedad en general, los cuales además deben ser no solo aterrizados en el contexto laboral colombiano sino también considerados como parte importante

¹ DIAZ, Luis Adolfo. El teletrabajo. [en línea]. [citado el día 29 de junio del 2014]. Disponible en: http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf

de la nueva gestión del talento humano en nuestro país. En consecuencia, este documento abordara al Teletrabajo desde cuatro perspectivas las cuales podrían orientar la búsqueda de respuestas al interrogante de ¿Cómo integrar adecuadamente el teletrabajo a los modelos de gestión administrativa y operativa en la laboral colombiana? Dichas perspectivas estarán por las temáticas desarrolladas a continuación.

EL TELETRABAJO, EL INDIVIDUO Y LA SOCIEDAD

Gracias a los cambios económicos, las exigencias sociales y al desarrollo tecnológico, el teletrabajo se ha fortalecido notablemente, haciendo que el trabajo a distancia traiga consigo una nueva concepción de “relación laboral” que está siendo adoptada por empresas del sector público y privado, debido a los beneficios que su implementación ha traído consigo. Así pues, El teletrabajo es una opción de trabajo que surge dentro de la tendencia mundial de la flexibilización laboral, y en los que se pueden destacar beneficios, organizacionales, sociales, económicos e incluso medioambientales, dentro de los que se destacan (Mejía, 2007):

a. Beneficios Económicos:

- Reducción de costos para el trabajador por conceptos como vestuario, transporte y alimentación.
- Ahorro del tiempo en la ejecución del trabajo
- Aumento de la productividad y la eficiencia, traducida en una mejor utilización del tiempo.

b. Beneficios sociales:

- Mejora la buena salud mental de los trabajadores que ven reducirse el stress generado por los desplazamientos y el cumplimiento las repercusiones del incumplimiento estricto de un horario de trabajo.
- Fomenta la unión familiar porque supone la permanencia en el hogar del padre o la madre, y en el mejor de los casos de los dos.
- Promueve condiciones óptimas para el desarrollo del individuo y de la sociedad.
- Genera empleo para aquellas personas víctimas de la discriminación indirecta como los discapacitados y las madres cabeza de familia entre otros.

c. Beneficios al medio ambiente

- Facilita el ahorro de energía y reduce la emisión de contaminantes por el menor uso del vehículo privado.
- Disminuye el funcionamiento de espacio innecesario en oficinas o centros de trabajo.
- Mejora en la movilidad en la ciudad, consecuencia de la disminución de trabajadores que se desplazan a sus sitios de trabajo.
- Reducción del uso de papel.

Teniendo en cuenta lo anterior, la relación entre teletrabajo, individuo y sociedad se estrecha y se robustece en torno a los beneficios comunes. Adicionalmente, con esta nueva modalidad de trabajo existe una relación gana-gana entre los empleadores y el trabajador ya que adicional a los beneficios mencionados permite también: la generación de empleo, el aumento de la formalización laboral la reducción de costos operacionales, el aprovechamiento del tiempo, el aumento del tiempo para otras actividades como capacitarse en otras áreas, la disminución de riesgos de salud, ausencias laborales entre otros (PÉREZ, 2014).

No obstante, para que el teletrabajo articule eficientemente todos los beneficios mencionados es necesario evaluar componentes culturales a nivel de individuo, sociedad y empresa que determinen el enfoque y la concepción de los procesos que se deben implementar, para que el teletrabajo se incorpore a la gestión del talento humano en las organizaciones colombianas y sea un elemento generador de competitividad empresarial. Por ejemplo, como no todas las personas, ni todas las

organizaciones entienden o se adaptan al teletrabajo de la misma manera; no estaría mal concebir iniciativas y escenarios de socialización respecto a esta modalidad trabajo para que se promueva su uso. En este aspecto, el sector público tiene una gran responsabilidad no solo como órgano promotor e implementador sino como articulador de este tipo de procesos entre la sociedad y las empresas privadas. Por otra parte, siendo conscientes de esta nueva tendencia las empresas privada deben ir fortaleciendo sus procesos de gestión administrativa y operativa, para que el teletrabajo pueda irse adaptando progresivamente. De igual manera, la gestión del talento humano debe orientar sus procesos de selección, inducción, capacitación y fortalecimiento del talento humano hacia la vinculación del teletrabajo como parte de su planeación estratégica y su competitividad empresarial.

EL TELETRABAJO Y LAS EMPRESAS

En términos empresariales el teletrabajo también tiene muchas bondades. Según el ministerio de la TIC'S en Colombia, este modelo laboral refleja mayor productividad la cual evidencia mayores ingresos. En cuanto a los costos, es posible reducir aquellos que se encuentran asociados inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que responden a la demanda. Adicionalmente, los costos fijos resultado del mantenimiento, los servicios públicos muebles, enceres y equipo de oficina y papelería también se pueden reducir.

En cuanto a la operación de la empresa, el control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas evita desplazamientos y reuniones inoficiosas como también establece procesos descentralizados, pero interconectados. Entre tanto, el área de recursos humanos puede mejorar de las condiciones de reclutamiento al poder contratar personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización. La organización también puede mejorar los índices de retención del personal capacitado. Algo interesante, es que el Ministerio sostiene que el equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

Otro beneficio en términos de productividad y competitividad es que se reduce el costo en adquisición de hardware y software; puesto que se aprovechan los dispositivos del trabajador y no aumenta costos para la organización e incluso reduce del esfuerzo en mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía.

Según el ministerio, en porcentajes, los beneficios para la organización se observan así: aumento de la productividad (23%), reducción de costos en la planta física (18%), reducción del ausentismo (63%), reducción del retiro voluntario de empleados (25%). Mayor posibilidad de contratar personal altamente calificado sin importar el lugar donde este se encuentre y se incrementa el porcentaje de retención del mismo, ya que las personas prefieren administrar su propio tiempo (Diazgranados, 2012).

Ahora bien, otro término que vale la pena acuñar dentro del contexto del teletrabajo es de sostenibilidad empresarial el cual está directamente vinculado con la responsabilidad social y el compromiso ambiental. Las TIC son el componente que refiere que las herramientas tecnológicas puedes ser consideradas como estrategia para la reducción de gases efecto invernadero, la huella de carbono y la optimización de los recursos con fines de uso responsable de la energía (Orlando E. Contreras, 2015). La RSC puede entenderse como el compromiso con la sociedad y el medio que rodea a la empresa. En términos prácticos, son todas las cosas buenas que una empresa puede hacer por la sociedad para resarcir el daño que ocasiona su actividad empresarial y que adicionalmente hacen parte de un proceso de diseño, planificación, implementación y monitoreo previamente concebido como política organizacional. En el caso de las empresas estatales este concepto no debería entenderse NO como *“las cosas buenas que una empresa puede hacer por la sociedad”* sino como

las cosas buenas que la empresa DEBE hacer por la sociedad, fomentando siempre el desarrollo económico y la armonía social.

Así mismo, la Responsabilidad Social, ha ganado cada vez más relevancia dentro de modelo económico neo liberal, puesto que se ha demostrado su incidencia directa en la competitividad organizacional, al manifestar que la productividad de una empresa no solo depende de sus ventajas técnicas, sino también de factores tales como: el manejo ambiental, la identificación de los empleados con su organización, la estabilidad social de la comunidad y el respeto de los derechos del trabajador entre otros. De ahí que el teletrabajo, encaje perfectamente en el desarrollo de un pensamiento estratégico con base en tales características y haya sido parte fundamental del posicionamiento compañías privadas exitosas; teniendo en cuenta que el mercado internacional exige que se cumplan y respeten determinados estándares en material social y ambiental. Por consiguiente, más que una moda temporal o un nuevo estilo gerencial; Modelos laborales de este tipo comprometidos con la Responsabilidad Social Corporativa serán la nueva tendencia estratégica para el logro de objetivos orientados hacia el desarrollo sostenible, la estabilidad social, ecológica y financiera. De hecho, estar dentro de la clasificación de empresa socialmente responsable se ha convertido en requisito para competir en mercados internacionales sin importar si se pertenece al sector público o privado.

No obstante, el proceso de integración laboral mediante el modelo del teletrabajo demanda gran compromiso de la organización y una gran confianza hacia el trabajador, pero sin duda que lo anterior permitiría a las organizaciones adherirse a la elite del reconocimiento corporativo; facilitando la consolidación de grandes negocios e incursionando cómodamente dentro de las alianzas público y/o privadas. En cuanto al tema del individuo, las nuevas generaciones incorporaron a su cultura y a su quehacer laboral las TIC'S, lo que representa una gran ventaja para la gestión de recursos humanos. Sin embargo, el gran reto está en vincular a los empleados que NO son de esa generación, a un estilo laboral que las interiorice y les permita sacar el mayor provecho de ellas.

LAS TICS Y EL TELETRABAJO EN COLOMBIA

En Colombia, el Teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008, en su artículo segundo como: “forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” Por su parte, el Teletrabajador es la persona que utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, en la cual le sean garantizados todos sus derechos laborales (Ministerio del Trabajo República de Colombia, 2014). De ahí, el Teletrabajo cuenta con tres características: “Existe una relación contractual entre el empleador y el teletrabajador, el trabajo se desempeña en un lugar distinto a la oficina central o primaria del empleador y las tecnologías de información y comunicación (TIC) son el medio indispensable para su ejecución” (Mariana, 2007).

Para el estado colombiano, la Ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de Teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador. (O, 2014)

- a. **Teletrabajo Autónomo:** Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.
- b. **Teletrabajo Suplementario:** Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

- c. **Teletrabajo Móvil:** Trabajadores que utilizan dispositivos móviles como; Smart Phone, Ipad, Tablet entre otros, para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina, adicionalmente, no tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Respecto al teletrabajador, este debe cumplir con un perfil profesional específico para la labor que requiera la empresa y adicionalmente contar con determinadas habilidades para el garantizar el cumplimiento de sus funciones. Estas habilidades son: auto motivación, disciplina, capacidad de organizarse con control externo mínimo, capacidad de trabajo con contacto social reducido; auto-organización, auto-determinación, destreza tecnológica, planificación, auto-confianza, capacidad para la resolución de problemas (MinTIC, Ministerio del Trabajo, Colombia Digital, s.f).

La Ley 1221 de 2008 y el Decreto 0884 de 2012 establecen también, las bases para que las entidades públicas y privadas implementen el Teletrabajo con la debida seguridad jurídica que otorga la ley; esta legislación indica los requisitos para la implementación de esta nueva modalidad de trabajo. Por ejemplo, por parte del empleador es necesario que: a) se Brinde la seguridad del teletrabajador de acuerdo a la legislación, vigente. b) se suministre a los teletrabajadores equipos de trabajo necesarios para la ejecución de su labor, c) se capacite adecuadamente al teletrabajador para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales y d) se garantizar la Seguridad Social del teletrabajador.

Mientras que es deber del teletrabajador lo siguiente: a) Cumplir con la reglamentación interna de Trabajo de la empresa, b) Participar en actividades de Prevención de Riesgos Laborales y c) Aplicar asertivamente los conocimientos adquiridos en las capacitaciones realizadas por el empleador. Sin embargo, uno de los aspectos más importantes de la posibilidad de desarrollar con procesos de gestión humana que involucre al teletrabajo como una alternativa generadora de competitividad, es el estado actual de las plataformas tecnológicas y capacidad instalada para el uso óptimo de las TIC'S.

Según el Colegio de estudios superiores en administración, La economía de todos los países está migrando hacia una economía digital. En nuestro país, se ha promovido la consolidación de la institucionalidad TIC en las regiones, el fortalecimiento de las políticas TIC regionales y la consolidación de 5 nodos regionales de innovación en TIC. El progreso de un país quiérase o no, está ligado al desarrollo tecnológico y la mejoras de sus TIC's, las cuales tiene un efecto transversal en la integración de los mercados globales y aceleran la innovación permitiendo así, el desarrollo económico y productivo a todo nivel. Conforme a lo anterior, Colombia no es que sea un país que se encuentre a la vanguardia de estos procesos de desarrollo tecnológico, por consiguiente, uno de los principales problemas que afronta el teletrabajo para ser adaptado por las organizaciones son los altos costos y el difícil acceso a tecnologías de software- hardware que articulen correctamente las necesidades empresariales.

El MINTIC diseñó el programa de APPS.CO para promover y potenciar la creación de negocios a partir del uso de las TIC, poniendo énfasis en el desarrollo de aplicaciones móviles, software y contenidos. En el último cuatrienio, el MinTIC ha apoyado las ideas de más de 70 mil emprendedores de Colombia. Éstas ideas se capitalizan por modelos de negocios y ofrecen soluciones prácticas a problemas del día al día como es el caso de TAPPSI entre otras que ganaron The App Date Awards, que es un evento realizado una vez al año y su objetivo es buscar reconocer la excelencia tecnológica y creativa de las 'apps' desarrolladas en Colombia, como también impulsar el crecimiento en el emprendimiento de aplicaciones en el país (Hesse, 2015).

Los emprendimientos colombianos y las políticas para convertir al país en una potencia en el desarrollo de servicios o en una economía creativa que beneficien a las comunidades de condiciones socio-económicas más bajas están empezando a ganar reconocimiento internacional. Así lo demuestra el más reciente reporte de emprendimiento e innovación elaborado por el Foro Económico Mundial y Monitor Global de Emprendimiento, que destaca a Colombia y Chile como las únicas economías que combinan una alta actividad de emprendimiento con ambiciosos e innovadores emprendedores

de alto impacto. (Colombia-Inn, 2015) En consecuencia, si el gobierno está apoyando iniciativas de este tipo el teletrabajo debería ser incentivado de igual manera para que sean complementarias las iniciativas de fortalecimiento tecnológico laboral.

GESTION DE TALENTO HUMANO

Dentro de los procesos de gestión del talento humano es importante destacar, que más allá de las herramientas tecnológicas, es necesario crear procesos de acompañamiento y fortalecimiento de competencias laboral que incluyan a los nuevos trabajadores dentro del modelo de teletrabajo o permitan los trabajadores actuales puedan ser parte de dicho modelo. Los retos para la implementación efectiva del teletrabajo en Colombia se encuentran concentrados en los siguientes aspectos:

- **Control:** La posibilidad de hacer seguimiento a los colaboradores por cumplimiento de tareas y no de horarios es una barrera cultural y administrativa que genera bastante resistencia hacia este tipo de modelos. Sin embargo, una vez conocida la dinámica y fortalecida la normativa para afrontar tales situaciones, aportaría nuevos elementos de manejo de personal que incluso pueden ser replicados en los modelos tradicionales de trabajo.
- **Cuantificación de Productividad:** Un trabajador concentrado en el logro de metas definidas y disfrutando de mayor balance entre su vida laboral y personal es más productivo. No obstante, dicha flexibilidad puede hacer que el trabajador tenga tantas ocupaciones que no pueda cumplir a cabalidad con sus obligaciones o disminuya la calidad de sus productos. No obstante, la buena remuneración y las prácticas de empoderamiento y sentido de pertenencia con la empresa pueden ser una salida a esta problemática
- **Costos:** Realizar inversiones iniciales en tecnología que retornen en el mediano plazo como reducciones en costos fijos son un reto tanto para trabajador como empresa. Los costos de tecnología son muy elevados para muchas personas y si no se está preparado para cumplir con las exigencias del teletrabajo, implementar el teletrabajo podría ser seriamente perjudicial.
- **Políticas:** A pesar que la legislación colombiana ya reguló el teletrabajo. Ajustar las políticas corporativas requiere una revisión en materia de horarios y cumplimiento que no satanice al teletrabajo, sino que al contrario lo impulse.
- **Cultura Organizacional:** Es importante desarrollar un cambio de mentalidad de tanto de supervisores como de colaboradores hacia una cultura más flexible, basada en la confianza, la orientación a resultados y el uso de la tecnología, los cuales hacen mucho más competitiva a la organización en el mercado actual. El tema de la cultura es bastante importante, puesto que podría ser un arma de doble filo ya que los aspectos culturales y las tradiciones laborales colombianas no están orientadas hacia la responsabilidad y la autorregulación.

CONCLUSIONES

El teletrabajo como parte de las nuevas macro-tendencias, está tomando fuerza al interior de las organizaciones puesto que enfrentar situaciones problemáticas en cuanto a manejo de personal se refiere: ausentismo, solicitud de permisos, incapacidades, riesgos laborales entre otros; sustentando entonces que la nueva ventaja competitiva de cualquier empresa o institución, consiste en el desarrollo de sus capacidades de aprender permanentemente y emplear de manera oportuna ese aprendizaje, dando una mayor proyección a las organizaciones para que sean capaces de responder eficientemente al cambio continuo que se vive en el mundo.

Para el mundo, ya tiene demasiadas congestiones de tráfico, episodios de estrés y alejamiento familiar, lo que hace del teletrabajo una alternativa clara de mejora sustancial en los ámbitos laborales modernos. De igual manera las organizaciones se han venido apropiando cada uno de los nuevos desarrollos tecnológicos, los cuales han implementado nuevos niveles de competitividad organizacional, en donde cada uno de los procesos genera un tipo de beneficio económico y laboral a sus empleados. Partiendo de esta premisa tenemos que la capacidad de receptibilidad de cada persona dentro de una organización es más efectiva encontrando puntos de inflexión máximos y mínimos, lo cual conlleva a que las personas se mantengan en el mercado laboral o tiendan a perder sus capacidades cognitivas. (Mesias, 2014).

ANEXOS

Anexo 1. Según el centro de estudio de tecnologías de información el año 2011, donde establece una estadística porcentual de los empleados que son usuarios TIC.



TRABAJOS CITADOS

- Hesse, M. A. (2015). *Las TICs en Colombia*. Bogotá. D.C.: Colegio de Estudios Superiores de Administración –CESA-.
- Lizcano, J. L. (2006). Buen Gobierno y Responsabilidad Social Corporativa. *PARTIDA DOBLE*, 20-35.
- Mejía, M. R. (2007). El Teletrabajo en el Mundo y Colombia. *Revista Gaceta Laboral*, 29-42.
- Mesias, C. A. (2014). *El Teletrabajo, Perspectiva de Futuro*. Bogotá: Repositorio- Universidad Militar Nueva Granada- facultad de Posgrados .
- Nickson, A. (2002). Transferencia de políticas y reforma en la gestión del sector público en América Latina: el caso del New Public Management. *CLAD Reforma y Democracia No. 2*.
- O, A. A. (2014). *El Teletrabajo, Como Modalidad Formal De Trabajo, Mejora La Productividad Laboral Y Calidad De Vida Para Los Trabajadores Laboral Y Calidad De Vida Para Los Trabajadores*. Bogotá D.C.: Repositorio- Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas.

- Orlando E. Contreras, e. I. (2015). Tetrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *SUMA DE NEGOCIOS*, 74-83.
- PÉREZ, H. F. (2014). *EL TELETRABAJO: LOS BENEFICIOS DE UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN LABORAL MODERNA*. Bogotá: Repositorio niversidad Militar Nueva Granada.facultad De Estudios A Distancia .