

TELETRABAJO, REALIDAD EN COLOMBIA



MÓNICA ANDREA LÓPEZ JIMENEZ
COD. 5200684

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:
Especialista en Alta Gerencia

Asesor:
KAROLINA GONZALEZ GUERRERO. M.SC. PH.D.
Seminario De Grado

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
31 de enero de 2017

CONTENIDO

1. RESUMEN	3
2. ABSTRACT.....	3
3. INTRODUCCION	5
4. TRABAJO Y TELETRABAJO.....	6
5. TELETRABAJO HOY	8
6. CONCLUSIONES	15
7. BIBLIOGRAFÍA	17

1. RESUMEN

El presente ensayo realiza una reflexión sobre el fenómeno del teletrabajo; esto debido al rápido y acelerado crecimiento de las Tecnologías de la Información TIC'S las cuales tienen un alto índice de penetración social; del mismo modo el gobierno nacional ha establecido como política pública la Apropiación Digital que no es otra cosa que la creación de estrategias que facilita a la población acceder a este tipo de Tecnologías la cual permite el cierre de brechas sociales, formación a través de la tecnología e inclusión social donde se tiene en cuenta población vulnerable y en situación de discapacidad. Por tal razón hablar ahora de un mundo globalizado, permite al Gerente estar más enfocado en las soluciones; beneficios operacionales, económicos y sociales que le permiten visualizar el teletrabajo como una alternativa novedosa para su organización; no obstante, es importante enmarcar su situación actual a modo de tomar la mejor decisión frente a la posibilidad de ejecución en las empresas; pues si bien es cierto sus beneficios son muchos, también es correcto decir que esta forma de trabajo representa riesgos o situaciones negativas; así mismo se intenta describir las repercusiones legales que se puedan llegar a tener al no cumplir con las especificaciones dadas para su correcta implementación.

Palabras Clave: Teletrabajo; Tecnologías de la información TIC'S; Globalización; Gobierno; Organizaciones, Productividad, Inclusión social; Discapacidad.

2. ABSTRACT

This paper makes a reflection on the phenomenon of telework; this due to the rapid and accelerating growth of Information Technology TIC'S which have a high level of social penetration; the same way the national government has established as public policy the Digital Appropriation is nothing more than the creation of strategies to facilitate the public access to such technologies which allows closing social gaps, training through technology and social inclusion which takes into account and vulnerable population with disabilities. For this reason talk now of a globalized world, it allows the manager to be more focused on solutions; operational, economic

and social benefits that allow you to view telecommuting as an innovative alternative for your organization; however, it is important to frame your current situation by way of making the best decision against the possibility of execution in enterprises; because although it is true benefits are many, it is also true that this form of work represents risks or negative situations likewise trying to describe the legal implications that may come to have by not complying with the specifications given for proper implementation

Key words: Telecommuting; TIC'S; Information Technologies; Globalization; Government; Organizations, Productivity, Social Inclusion; Disability

3. INTRODUCCION

Durante la Especialización del Alta Gerencia, se desarrollaron varias incógnitas en referencia a las alternativas y modalidades laborales; en este tiempo ha llamado poderosamente la atención el fenómeno del Teletrabajo.

Este concepto en Colombia, se ha convertido en una tendencia, lo que ha llevado al Gobierno Nacional a realizar un juicioso seguimiento para hacerlo realidad en la mayoría de las compañías.

“Según los Ministerios de las TIC y del trabajo, en Colombia se han triplicado los puestos de Teletrabajo, al pasar de 31.553 en 2012, a 95.439 en 2016, es decir, que en cuatro años se registró un aumento de 202%, de igual forma se menciona la participación de 10.739 empresas con esta modalidad de trabajo.” (Sala de prensa Ministerio del Trabajo, 2016) Evidentemente estas cifras posicionarían a Colombia como referente en la región; gracias a su iniciativa pública que busca contrarrestar problemáticas como la sobrepoblación urbana, debido a que, “América Latina y el Caribe se constituyen en la segunda región más urbanizada del mundo; Donde se pasó, de una tasa de urbanización del 64% al 79% en menos de una década y se estima que en 2050, el 87% de la población vivirá en ciudades, lo que traerá consecuencias para la movilidad, las empresas, los trabajadores y el medio ambiente, derivadas de los desplazamientos que aumentarían.” (Mintic, Sala de Prensa, 2016).

Así pues se presentan como objetivos de este ensayo, describir la transformación histórica del trabajo que da impulso a las modalidades laborales de hoy, detallar el contexto y crecimiento de la modalidad de Teletrabajo en Colombia, evidenciar la razones por la cuales las empresas no tienen el Teletrabajo como una alternativa ampliamente establecida en sus opciones laborales, cuando el Gobierno Nacional ha optado como Política, divulgar y difundir los beneficios que esta modalidad trae a las empresas; por último se pretende clasificar las ventajas y desventajas de contratar personal con esta modalidad de trabajo y como el teletrabajo se presenta como una solución de doble vía al convertirse en un parámetro con tintes de responsabilidad social empresarial y parte de inclusión social.

Igualmente, es importante determinar qué el fin del presente trabajo escrito, es que sirva de guía o ayuda a los futuros Gerentes que quieran implementar esta modalidad en sus Compañías así,

puedan tomar una decisión más acertada sin el sesgo conceptual que ofrece la amplia publicidad promovida por el Ministerio de las TIC y el Gobierno Nacional.

4. TRABAJO Y TELETRABAJO.

Transformación Histórica

El ser humano ha estado destinado al trabajo desde su mismo inicio del ser. En su definición etimológica, Stroobants, citado por (Rieznik, 2007) indica que “Trabajo se deriva de “tripalium”, una herramienta configurada con tres puntas afiladas, y que se utilizaba para herrar los caballos o triturar los granos. En cualquier caso, tripalium era, así mismo, un instrumento de tortura, y por esto mismo “tripaliare” en latín significa torturar; identifica el trabajo con la mortificación y el sufrimiento”. Otros autores desde la perspectiva Marxista han definido el trabajo como “una transformación de la naturaleza para atender las necesidades humanas” (Suzana da Rosa Tolfo, 2015),

Este concepto ha evolucionado desde entonces hasta llegar a su definición más cercana a la realidad mundial, por tanto, para esta generación el trabajo está definido como “El medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana” (ONU, s.f.).

El trabajo ha evolucionado tanto como el mismo ser humano; su historia por siglos, ha significado enormes sacrificios. Desde la esclavitud, hasta la situación actual del trabajo, el hombre ha facilitado su dignificación; el mismo hecho de ser declarado un derecho contemplado en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, mencionado que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario,

por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. (Naciones Unidas).

El 1° de mayo del año 2012 el Presidente de la República, junto a los Ministros del Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, hizo expedición del Decreto 0884 de 2012, el cual reglamenta la Ley 1221 de 2008, que tiene como objetivo promover la adopción del teletrabajo como modalidad laboral en el país. En vía de promover la iniciativa se han realizado una serie de actividades entre las cuales se encuentra la Feria Internacional de Teletrabajo, la firma del Pacto por el Teletrabajo, la conformación de la Comisión Asesora del Teletrabajo y el ‘Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia’ él fue creado con el fin de acceder a una aproximación metodológica orientada hacia la planeación y apropiación de modelos laborales, los cuales a través de las “ventajas de las TIC, y en simultánea provean a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos organizacionales, productivos, financieros, técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados” (Mintic).

El Libro Blanco está organizado en cuatro capítulos que permiten conocer el contexto del teletrabajo en el país y cómo aplicarlo a sus organizaciones. La primera parte del contenido presenta las generalidades del teletrabajo, características, ventajas; así como los diferentes tipos de modalidades existentes y los requerimientos generales para teletrabajar.

“La segunda parte describe la metodología necesaria para avanzar a través de cada una de las cinco etapas que incluye el modelo de implementación del teletrabajo para organizaciones públicas y privadas: compromiso institucional, planeación, autoevaluación, prueba piloto y apropiación.

La tercera parte se concentra en analizar las soluciones tecnológicas y las herramientas disponibles para que las organizaciones puedan encontrar un balance entre los recursos existentes, las necesidades de la implementación del modelo y las expectativas de la organización.

La cuarta parte incluye recomendaciones jurídicas y de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales asociados al teletrabajo. Así mismo, analiza el panorama de relaciones entre sindicatos y procesos de adopción de esta modalidad laboral, entregando orientaciones para los trabajadores y las organizaciones”. (Mintic)

5. TELETRABAJO HOY

Una mirada breve del concepto; ventajas y desventajas que influyen en el mundo moderno.

En este punto es posible determinar que el hombre y su potencialidad productiva, es el eje central de la presente reflexión y como la relación de estos dos conceptos conllevan a una deducción casi lógica; la cual indica que propender por condiciones dignas, lucrativas y convenientes tanto para empleador como para empleado generan el impulso necesario para que se den nuevas modalidades de trabajo. Entre ellas el Teletrabajo.

El concepto surge a través del físico norteamericano Jack Nilles sobre 1973. “Quien comenzó a pensar formas de optimizar los recursos no renovables debido a la crisis petrolera y el consecuente desabastecimiento. Es así que, siendo una de las principales preocupaciones el transporte y cómo llegar al trabajo, surge la idea de que, *el trabajo fuera hacia el trabajador y no al revés*, apareciendo el teletrabajo como la solución al problema de la escasez de combustible, siendo beneficioso además para facilitar la descongestión vehicular y los niveles de contaminación ambiental” (Varas & Fonca, 2011). Esta idea resultaba “altamente atractiva ya que parecía solucionar el problema de las pérdidas de tiempos muertos en la actividad de ir al trabajo” (Utopías)

La noción de Teletrabajo poco a poco se ha ido diversificando y es objeto de gran interés en la comunidad empresarial en Colombia, por tal motivo en el 2008 se creó la ley 1221 que “tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)” de igual forma el ministerio de las las Tecnologías de la Información (TIC’S) ofrece el siguiente concepto “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” (Ministerio de las Tecnologías de la Información, 2016).

El método a utilizar en el presente ensayo se enfoca en los estudios Descriptivos- Explicativos, los cuales se basan en conocimientos sólidos, donde existe un nivel de precisión, pero aún se presentan vacíos en la información. Es por esto que se establecen rutas de investigación que llevan al esclarecimiento de relaciones causales al intentar no solo describir el problema en cuestión si no poner en juicio los ¿por qué? o ¿a causa de qué? con el objeto de profundizar el conocimiento y la realidad.

El problema a investigar, en este caso, la descripción de la realidad que presenta el fenómeno del Teletrabajo en Colombia; es de naturaleza práctica, y por eso se dedicará su puntualización en el conocimiento de las causas y efectos; tanto benéficos como perjudiciales en la implementación del fenómeno en empresas colombianas. Teniendo en cuenta esto se realizará la descripción completa y profunda del problema en cuestión. Enumeración de cualidades, características o atributos del fenómeno o problema a investigar.

De este modo indicar que las modalidades de trabajo están cambiando es un hecho y así mismo detallar que existen trabajos susceptibles para la implementación del teletrabajo es correcto gracias a la globalización y la aplicación de las (TIC'S), teniendo una participación importante en áreas de recursos humanos (RRHH), pues ellas son las encargadas de la evaluación y evolución de esta práctica, que cada vez tiene más experiencias para tomar de base y con esto calificar al Teletrabajo como una alternativa productiva en Colombia.

En este punto vale la pena mencionar los beneficios que trae la modalidad de teletrabajo; los cuales están descritos en el Libro Blanco del Teletrabajo realizado por el Ministerio de las TIC'S él cual menciona que con ello se obtiene calidad de vida para los trabajadores y fomenta el trabajo en equipo, promueve la inclusión social y “facilita el acceso laboral formal a los discapacitados físicos y a la red de apoyo familiar de las personas dependientes, adultos mayores, niños o discapacitados y madres cabeza de hogar” (Dinero, 2014); aumenta la movilidad y baja los índices de contaminación e impulsa el uso y apropiación de nuevas tecnologías. Así mismo la actual Viceministra del de Relaciones Laborales e Inspección, Mariella Barragán indico en la tercera Feria Internacional del Teletrabajo que “uno de los objetivos de la cartera laboral es la construcción del programa Teletrabajo para la paz, donde la población rural priorizada pueda beneficiarse en el marco del posconflicto, es importante avanzar hacia el teletrabajo inclusivo, y hoy se demuestra

con el enfoque que el Gobierno Nacional está trabajando hacia la población privada de la libertad” (Sala de prensa Ministerio del Trabajo, 2016).

Este fenómeno también interviene positivamente al interior de las organizaciones pues existen muchos beneficios incluyendo la posibilidad de bajar y predecir los costos, por ejemplo, en pagos de alquiler y metros cuadrados de oficinas o gastos en servicios; contratar personal altamente calificado que no resida en la misma ciudad donde se encuentra la sede de la compañía. Del mismo modo permite descentralizar los procesos sin perder la conectividad; también equilibra el espacio emocional con lo laboral generando bienestar; las personas aumentan la producción y se hacen más eficientes al no tener que gastar tiempos en recorridos o con distracciones en sus oficinas.

Sin embargo, es importante determinar que si bien el teletrabajo tiene muchas visiones óptimas para su implementación hay desventajas que deben ser tenidas en cuenta y con ello asegurar que la experiencia de su implementación en las compañías sea exitosa y sostenible en el tiempo. Estos factores que influyen negativamente la implementación están muy asociados a la cultura. Entre estas desventajas se encuentran, las que afectan directamente a la organización como los escapes de información confidencial y la pérdida de control al trabajador. Por otra parte, se encuentran las desventajas que afectan a teletrabajador; según Jose Ramón Pin, economista y profesor de la escuela de negocios de la Universidad de Navarra se puede presentar “pérdida de formación corporativa, al no tener transmisión de valores pues desvincula el trabajador a la cultura diaria del ir al trabajo, es decir no se le puede enseñar cómo hacer o ir de la mano con estilos de dirección” (Pin, 2016). De igual forma no se accede fácilmente a soporte laboral inmediato; prolongación de la jornada laboral al no poder desvincular las actividades personales de su trabajo, deficiente retroalimentación con sus compañeros que impide un crecimiento por aprendizaje a causa de no tener contacto con ellos y falta de promoción o ascensos.

En este panorama hay que mencionar que la política del gobierno nacional establece que los teletrabajadores cuentan con los mismos derechos de los trabajadores tradicionales, por lo que las compañías deben brindar las mismas garantías laborales, económicas y de bienestar social a todo su capital humano, sin que los teletrabajadores se puedan percibir en desventaja por su condición o modalidad laboral. Ahora, se puede mencionar bajo estos conceptos que el teletrabajo trae para

las empresas más beneficios que pérdidas pues solo el hecho de poder bajar los costos operacionales y mejorar el bienestar de los trabajadores pone un sello de éxito en su implementación; de todos modos, lo anterior no quiere decir que existan una amplia utilización de la modalidad y mucho menos como fuerte tendencia para contemplar políticas públicas como la inclusión social, a pesar de que lo dispuesto en la ley 1429 de 2010, por la cual se ofrecen beneficios tributarios y legales a las empresas y organizaciones que oferten vacantes y brinden oportunidades laborales a personas con situación de discapacidad física, auditiva, mental, intelectual y visual. Del mismo modo el “*Abecé de la Discapacidad*” en el informe presentado por el Ministerio de salud de Colombia, describe como fomento a la inclusión laboral y social la modalidad de Teletrabajo para poblaciones vulnerables como “personas con discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado o de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida” (Ministerio de la Protección Social, 2016). Las cuales según el último reporte presentado por el DANE tomando como referencia el censo del año 2005, informa que en estimado en el año 2015 las personas con limitaciones permanentes estaban en los “3’051.217” (Ministerio de la salud y la protección social, 2015).

Habiendo dicho esto, es perfectamente entendible ver el Teletrabajo como una solución productiva y conveniente para las empresas; llevándolas al compromiso y responsabilidad social; así como para las personas en situación de vulnerabilidad y discapacidad; de todas maneras, esto no es del todo cierto, debido a fenómenos inaceptables como los que se viven a diario en países en vía de desarrollo como Colombia en el cual la discriminación presenta altos índices de ocurrencia sea por condiciones sexuales, raciales o por discapacidades haciendo esta población poco apreciada y pasando por alto sus amplios talentos. Es por esto que se presenta la preocupación del gobierno colombiano en promover y divulgar soluciones incluyentes que generen espacios para la diversidad y las oportunidades laborales. Ahora bien, también es cierto decir que existe una disparidad en la implementación del Teletrabajo en las empresas, pues, aunque si existen incentivos para las que incluyan en sus nóminas personas en situación de discapacidad no existen incentivos adicionales que fomenten económicamente el Teletrabajo; grave error en que incurre el gobierno, pues el pensamiento típico obliga la implantación de modelos tradicionales de trabajo como el cumplimiento de horarios y días de trabajo presencial; sistemas de control físicos y manejo

de información solo en sedes laborales; entonces ¿cómo fomentar el teletrabajo solo con divulgar sus beneficios?. En este punto se cree que no es suficiente. Es el alivio económico el plus que le falta al Teletrabajo para tener más acogida en las compañías de tradición en Colombia ya que con un pensamiento innovador y vanguardista no es nada difícil creer en esta modalidad como en cualquier otra; ahora si el pensamiento es radical y tradicional ¿cómo empujar la presencia del fenómeno? Aquí se cree que entra a jugar un papel muy importante el incentivo económico para las compañías.

Es por esto que el reto está en los nuevos Gerentes; los pensamientos atrevidos que no solo aumentan utilidades y bajan costos, sino que piensan en una línea alternativa para aumentar la productividad, el beneficio y bienestar de sus empleados así tengan que sacrificar el control total de los procesos.

El concepto y la relación con los Recursos Humanos

Al hablar del Teletrabajo es inevitable pensar en la participación de la mayoría de las áreas de gestión de una compañía, entre ellas la encargada de establecer las relaciones y comunicación entre las empresas y los individuos, así como el área que potencializa y da valor al capital intelectual; estos son los Recursos Humanos.

El concepto tiene tantas definiciones como autores que la han investigado el crecimiento y desarrollo de los individuos en una organización; uno de estos autores y quizás el más representativo sin duda es Idalberto Chiavenato quien en el libro *Administración de los Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*; menciona que los RRHH:

“Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización (...) ellos se distribuyen en niveles distintos; Institucional (Dirección); Intermedio (Gerencia y asesoría) y Operacional (Técnicos, empleados, obreros y técnicos de primeras líneas). Los RRHH constituyen el único recurso vivo y dinámico en la organización además de ser quien manipula los demás recursos que son inertes y estáticos; (...) Las personas son extremadamente distintas entre sí, por lo que constituyen un recurso diversificado puesto que tiene diferencias en su personalidad, experiencias y motivaciones. Según este

autor la palabra recurso termina siendo restrictiva para encajar a las personas por ser más que un solo recurso, siendo en realidad coparticipes de la organización” (Chiavenato, 2007).

Martha Alles en su libro *“Dirección estratégica de Recursos Humanos”* menciona la importancia de “reconocer el verdadero lugar de las personas y no considerar que son un mero recurso del cual se dispone” y que “las personas forman parte del capital de una empresa” (Alles, 2008). También se puede mencionar a Moreno Briceño, quien cita algunas “conclusiones de Henry Fayol, Elton Mayo y Fritz Rothlisberger, los cuales refieren que el trabajador sin duda es el recurso más importante en cualquier organización, (,,,) y que el Talento Humano: un capital intangible que otorga valor en las organizaciones, ya que en esencia representa el centro de cualquier organización y por ende impulsa con su potencial todas las actividades de las mismas” (Moreno Briceño, 2012).

Así pues, se empieza a develar como la relación entre el recurso humano y las empresas son la piedra angular que facilita el crecimiento económico de la sociedad. Los cambios vertiginosos a los que hay que adaptarse gracias a la globalización ha hecho que los conceptos y paradigmas que definían al jefe como ese ser dominante en constate vigilancia para su empleado han sufrido cambios en el tiempo; en principio quienes han propendido por estos cambios han sido las leyes; diseñadas para la protección del trabajador; donde es fundamental tener en cuenta que la relación laboral en el marco de la legislación colombiana indica que “una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato, si es que este existe” (Gerencie.com, 2010)

Ahora es importante mencionar que el termino talento humano como actualmente se conoce es gracias a las teorías modernas, puesto que el trabajo en el tiempo ha sufrido una considerable transformación. Esto se debe a sus indiscutibles inicios con una de las condiciones humanas más bárbaras que jamás ha existido; esto es la Esclavitud. Así entonces el trabajo se ha ido transformando en el tiempo, en sus inicios con la esclavitud, pasando por las relaciones feudales hasta el reconocimiento de los Derechos del Hombre.

Haciendo una revisión de este tema se puede encontrar un antes, donde el trabajador era considerado un objeto de producción y solo se podía limitar a cumplir su labor. Ahora con la era

y conceptos de modernización y globalización el personal subordinado es llamado “capital humano” (Alles, 2008) y ha pasado a ser un área de gran interés para las organizaciones. Gracias a esto existen estudios relacionados con la Gestión Humana, el Recurso Humano, Talento Humanos, Capital Intelectual, etc. Las empresas quieren vislumbrar los términos correctos para administrar personal donde son muy conscientes y creen con seguridad que, a través de la satisfacción y regocijo vital de sus empleados, se genere un mejor rendimiento y obtención de resultados en la organización.

A partir de esta inquietud nacen conceptos administrativos como la Gestión del Talento Humano. De acuerdo con Idalberto Chiavenato, las empresas como las personas tiene una relación ganadora, en primer lugar, porque las empresas tienen como medio a los individuos para alcanzar sus metas y a su vez los individuos intentan lograr sus objetivos personales con menos esfuerzo, tiempo y conflictos. Es decir, si cada una busca sus finalidades por cuenta propia no alcanzarían los esfuerzos para llegar a lo proyectado.

Teniendo en cuenta esto se llega a la Motivación, que en su definición más básica viene del latín *motivus* o *motus*, que significa ‘causa del movimiento’. Ahora es preciso hablar de Frederick Herzberg, autor más representativo y pionero en el tema abordado desde las ciencias humanas y psicológicas; quien logro volver una teoría este concepto. Él en sus estudios planteo dos ideas. En la primera enmarca las dimensiones de satisfacción e insatisfacción laboral; corroborar esta dualidad indico que no es suficiente un mejor salario o mejores condiciones laborales pues no generan motivación ya que para lo único que sirven es para aliviar la insatisfacción. De la misma forma demostró que el aumento de los salarios sin la preocupación de condiciones laborales era contraproducente pues es ese momento dejaba de ser motivador. (Herzberg, 1954)

En la nueva era de la economía, administración y eficiencia, se vive en constante búsqueda de la aplicabilidad de la motivación laboral y como influir positivamente en las personas para que busque un objetivo común que favorezca el desarrollo de las metas de su organización.

Más que un término, una mirada objetiva para la investigación en el futuro

Colocando en contexto todos los términos, autores, conceptos y tendencias se puede afirmar que el trabajo realizado hasta ahora es mucho pero no suficiente. Aunque existe un gran interés por hacer realidad el fenómeno del Teletrabajo en Colombia y que las cifras que se muestran son satisfactorias hay que dedicar recursos no solo en la medición y estudio de datos, sino en la investigación del fenómeno, en la implementación y aplicación del mismo en el contexto vivo de las empresas. El teletrabajo se puede encontrar con barreras y en contraposición con los beneficios prácticos de las compañías. Teniendo en cuenta esto se podrían encaminar investigaciones hacia la factibilidad de contratar personal temporal en situación de vulnerabilidad como instrumento de responsabilidad social, teniendo en cuenta los fueros que adquieren y la estabilidad laboral reforzada que impide el despido. Estas leyes laborales, que buscan proteger y beneficiar los trabajadores hacen que las compañías eviten correr cualquier riesgo y alejen al personal productivo, pero en situación de discapacidad acceder a trabajo formal; por esto sería interesante investigar objetivamente las motivaciones reales por las cuales el fenómeno sufre de falta de aceptación en empresas temporales, tradicionales o pequeñas.

6. CONCLUSIONES

El teletrabajo es una modalidad de trabajo aceptada, reconocida y normalizada por el gobierno nacional de Colombia a la luz de la Ley 1221 de 2008. Donde se busca el fomento, implementación de desarrollo de esta modalidad de trabajo que tiene como principal fundamento el uso de las tecnologías de la información.

Como todas las grandes ideas que transforman al mundo, el Teletrabajo surgió de una crisis de afectación relevante para la humanidad; esta fue la crisis petrolera y la ventana que se abría a la posibilidad de no tener combustible para operar el transporte, dio la oportunidad de no pensar en el trabajador que iba a su lugar de trabajo sino el trabajador que se llevaba el trabajo a su casa. Siendo así, esto mismo pudo haber dado el impulso necesario para que florecieran las muchas ideas que componen el ahora de las tecnologías de la información, es decir la conectividad y la capacidad de trabajar de forma no presencial ocupando un espacio en las compañías generando no solo gastos directos sino indirectos hace la modalidad un tema atractivo de discusión en las empresas.

Dignificar el trabajo en todas sus modalidades hace parte de los objetivos gubernamentales mundiales. Brindar a los individuos condiciones igualitarias y satisfactorias para desempeñar sus talentos hace que las empresas sean más comprometidas en la búsqueda de trabajadores felices y productivos.

El teletrabajo en Colombia está en su mayor esplendor; no se ha equivocado el gobierno nacional en darle tal importancia al fenómeno divulgando y promoviendo las muchas ventajas de la modalidad; así mismo involucrando al ministerio de las TIC'S para que sea abanderado de la promoción nacional con objetivos y cifras muy claras a alcanzar. Con esto el gobierno nacional colombiano pretende atender varios frentes culturales, sociales y empresariales. Es por esto que las ventajas de la implementación cubren grandes fenómenos actuales, como la inclusión social, cambio de cultura organizacional, posibilidades de enormes reducciones económicas en los gastos para las compañías, y, reglamentación y vigilancia legal para que la implementación de la modalidad en las empresas no represente desigualdades para los teletrabajadores.

Definitivamente las ventajas son mayores que las desventajas. Se concluye que universalmente para todos los actores que interviene en el fenómeno, representa tantos beneficios que las desventajas son imperceptibles. Haciendo un comparativo con ellas se puede encontrar por ejemplo que el hecho de perder el control casi absoluto que se tenía sobre el manejo del tiempo y las funciones del empleado, no se compara con la posibilidad de tener teletrabajadores con excelentes perfiles en cualquier parte del mundo, que manejan eficientemente el tiempo y que son más productivos. Es decir, las desventajas hacen parte de la antigua cultura corporativa y resulta ser insignificante comparada con el beneficio. También se podría decir que los ausentismos disminuyen considerablemente ya que las personas al estar en sus hogares se enferman menos y a pesar de estarlos pueden no dejar de desarrollar sus funciones gracias a la conectividad y la tecnología. De igual forma se contribuye a la movilidad, el transporte y al disminuir la huella de carbono, así mismo se disminuyen los tiempos muertos por los largos trayectos en la ciudad principal y que hacen que el trabajador disminuya su tiempo de calidad de vida no laboral.

También se puede concluir que uno de los apartes más importantes del teletrabajo es la posibilidad de atacar la desigualdad social. Esto hace parte de la responsabilidad social que tiene los gobiernos y las empresas para generar oportunidades igualitarias de acceso al trabajo digno a las personas en cualquier condición de discapacidad o de vulnerabilidad. Ahora si es cierto que las

personas en estas condiciones laboralmente hablando generan un doble fuero de estabilidad; sin embargo, si todos los actores que intervienen en el fenómeno del teletrabajo son abanderados en la defensa del derecho al trabajo de estas personas se estaría atacando no solo un fenómeno social sino estaría fomentando uno de los caminos a seguir para salir de la desigualdad que llevarían a Colombia a dejar de ser un país en vía de desarrollo a ser un país desarrollado. Esta es una de las conclusiones más importantes del presente ensayo. Con una visión de globalidad son tantas las ventajas del teletrabajo que se hace increíble pensar que existan empresas que no la implementen por estar apegados a las modalidades de trabajo tradicionales que, aunque son válidos como cualquier otra modalidad hacen que se eclipse la posibilidad de entrar a la única era que se espera para el presente y el futuro que es la era Digital.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias, Volumen 1* (3 ed.). Buenos Aires: Ediciones Garnica S.A. Recuperado el 28 de 09 de 2016, de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jozhbqMukZsC&oi=fnd&pg=PA11&dq=recursos+humanos&ots=zZT0rq07s3&sig=_6o5ao6t-t35nFikzerfPR8SOmM#v=onepage&q=recursos%20humanos&f=false
- Arias Orjuela, L. A. (26 de 03 de 2014). *El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11772/1/LINA%20ANDREA%20ARIAS%20ORJUELA.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones"* (octava ed.). (I. Editores, Ed., P. Mascaró, & M. Hano, Trads.) Mexico: McGraw-Hill.
- Dinero. (02 de 07 de 2014). <http://www.dinero.com>. Recuperado el 25 de 10 de 2016, de Bondades y riesgos del teletrabajo: <http://www.dinero.com/pais/articulo/teletrabajo-colombia/191738>

- Gerencie.com. (20 de 12 de 2010). <http://www.gerencie.com/>. Recuperado el 29 de 09 de 2016, de Relación laboral: <http://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>
- Herzberg, F. (1954). La Teoria De La Motivacion-Higiene. En F. Herzberg, *Work of the Nature of Man, Cleveland: The World of Publishing Company* (págs. 71-91). Recuperado el 29 de 09 de 2016, de http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- Maria Ptaussi. (29 de 07 de 2012). *Jack Nilles, conocido como el "Padre del Teletrabajo"*. Recuperado el 28 de 09 de 2016, de [www.portafolio.co](http://www.portafolio.co/economia/finanzas/teletrabajo-aumenta-productividad-menor-estres-107278): <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/teletrabajo-aumenta-productividad-menor-estres-107278>
- Ministerio de la Proteccion Social. (2016). *Abcé de la discapacidad en Colombia*. Recuperado el 27 de 10 de 2016, de <http://www.discapacidadcolombia.com/index.php/articulos-discapacidad/mujer-y-discapacidad-en-colombia-2>
- Ministerio de la salud y la proteccion social. (2015). *Sala situacional de Personas con discapacidad en Colombia*. Recuperado el 27 de 10 de 2016, de <http://discapacidadcolombia.com/index.php/estadisticas/185-estadisticas-2015>
- Ministerio de las Tecnologías de la Información. (03 de 04 de 2016). *Libro Blanco, el ABC del Teletrabajo en Colombia*. Recuperado el 24 de 10 de 2016, de <http://www.teletrabajo.gov.co/>: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Mintic. (s.f.). www.mintic.gov.co. Recuperado el 29 de 09 de 2016, de Teletrabajo: <http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-propertyvalue-571.html>
- Mintic. (s.f.). www.mintrabajo.gov.co. Recuperado el 29 de 09 de 2016, de ABC Libro Blanco del teletrabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo.html>
- Mintic, Sala de Prensa. (16 de 03 de 2016). <http://www.mintic.gov.co>. Recuperado el 24 de 10 de 2016, de Colombia avanza con paso firme en Teletrabajo: <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-14761.html>
- Moreno Briceño, F. y. (2012). International Journal of Good Conscience. *El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones*, (pág. 59). Venezuela. Recuperado el 28 de 09 de 2016, de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37757311/7157-67-1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1475111037&Signature=%2Fis0cZdFuXDpsqQFgtXhe5Lh2Oo%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Dtalento_de_organizacion.pdf

- Naciones Unidas. (s.f.). <http://www.un.org/>. Recuperado el 24 de 09 de 2016, de Declaración Universal de los Derechos Humanos:
http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml
- Naciones Unidas. (s.f.). <http://www.un.org/>. Recuperado el 29 de 09 de 2016, de Historia De La Redacción De La Declaración Universal De Derechos Humanos:
<http://www.un.org/es/documents/udhr/history.shtml>
- ONU. (s.f.). <http://www.un.org/>. Recuperado el 24 de 09 de 2016, de ¿Por qué actúa la ONU?:
<http://www.un.org/es/globalissues/work/>
- Orlando E. Contrerasa, I. R. (10 de 04 de 2015). *Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia*. (F. U. Lorenz, Ed.)
Recuperado el 09 de 30 de 2016, de
file:///D:/Informacion%20Usuario/Downloads/S2215910X15000129_S300_es.pdf
- Pin, J. R. (23 de 04 de 2016). Ventajas y desventajas del teletrabajo: ¿Por qué no funciona en España el trabajo desde casa? (E. Hitha, Entrevistador) Madrid, España: El Economista .
Recuperado el 22 de 10 de 2016, de
<http://www.elmundo.es/economia/2015/04/23/5537a77b22601dc5728b4581.html>
- Rieznik, P. (2007). <http://www.razonyrevolucion.org/>. Recuperado el 24 de 09 de 2016, de Trabajo, una definición antropológica. :
<http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>
- Rojas, V. M. (2011). Metodología de la Investigación, Diseño y Ejecución. Bogotá, Colombia: Ediciones La U.
- Sala de prensa Ministerio del Trabajo. (30 de 08 de 2016). <http://www.mintrabajo.gov.co>.
Recuperado el 31 de 12 de 2016, de Teletrabajadores en Colombia llegan a 95.000:
<http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2016/6316-teletrabajadores-en-colombia-llegan-a-mas-de-95000.html>
- Samperi, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). Metodología de la investigación. Mc Graw Hilli Interamericana Editores, Sa De C.V.
- Sara Liliana Cataño Ramírez, N. E. (10 de 04 de 2014). *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. (R. C. 5.1, Ed.) Recuperado el 02 de 10 de 2016, de <http://search.proquest.com/openview/286b814de70094e487b6168e3e669168/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2037661>
- Suzana da Rosa Tolfo, M. C. (01 de 12 de 2015). <http://www.scielo.org.co/>. Recuperado el 24 de 09 de 2016, de Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes

perspectivas, teórico-epistemológicas en Psicología.:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v10n1/v10n1a15>

Unesco. (23 de 08 de 2006). *http://portal.unesco.org/*. Recuperado el 29 de 09 de 2016, de Historia de la esclavitud: http://portal.unesco.org/culture/es/ev.php-URL_ID=19127&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Utopias. (s.f.). *http://www.caminandoutopias.org.ar/*. Recuperado el 24 de 09 de 2016, de <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/tesina/cap2.pdf>

Varas, G. M., & Foncea, K. R. (2011). *Una mirada a la figura del teletrabajo*. Direccion de Trabajo, Chile. Recuperado el 15 de 10 de 2016, de <https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjEyOTQ1Nw==>- Informe_de_Actualidad_Laboral_N%C2%BA1_: _Una_mirada_a_la_figura_del_teletrabajo