

**EL USO DE LAS TIC, LA CARA Y SELLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

**PAOLA BASTIDAS TRUJILLO**

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

**Asesora**

**PAULA COLORADO ORDOÑEZ**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA  
BOGOTÁ, COLOMBIA  
2018**

## **Resumen**

El siguiente trabajo tiene como finalidad la identificación de las fortalezas como también de las amenazas de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en los procesos de desarrollo dentro del ámbito laboral. De acuerdo a lo anterior, se tiene como el problema, que los empleados de las compañías en la actualidad se sumergen en el mundo de las redes sociales, estas originadas por las TIC provocando desaprovechamiento del tiempo productivo, que conlleva a desconcentraciones, desinterés que son reflejados en los índices de productividad.

Así mismo para el desarrollo de este trabajo se realizó una búsqueda documental para observar la aplicación de los instrumentos. Los planteamientos descritos a continuación permiten realizar el análisis del planteamiento, realizar recomendaciones y concluir los aspectos más relevantes de la información adquirida. Se hace énfasis en que las TIC no son malas, por lo contrario, aportan información y comunicación al instante, hacen al mundo más pequeño, lo malo es como el ser humano ha creado malos hábitos frente a la utilización de esta herramienta, llevando a que los diferentes gerentes de empresas grandes, medianas y pequeñas sea este tema un diario vivir en su planta de personal.

En tal sentido, los diferentes presidentes o gerentes dan la relevancia suficiente a la implementación y uso de las TIC como sinónimo de competitividad y desarrollo dentro de sus respectivas organizaciones, el valor agregado que estas le puedan otorgar en la consecución de los objetivos previamente establecidos, de igual manera ratifican que el uso de las TIC transformo las prácticas de producción, comunicación y comercialización, pero lo que sin lugar a duda les preocupa, es el bajo desempeño que se evidencia debido a la dedicación del tiempo en redes sociales por parte de los empleados en horas laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior surge la necesidad de conocer qué percepción le genera al empleado y a directivos sobre la problemática que, en la actualidad afecta a las empresas privadas, públicas y de economía mixta.

**Palabras Clave:** Tecnologías de la información y comunicación, productividad, tiempo, educación, empresas, innovación.

## **Abstract**

The following work aims to identify the strengths as well as the threats of Information and Communication Technologies (ICT) in the development processes within the workplace. According to the above, there is the problem that the employees of the companies are currently immersed in the world of social networks, these originated by ICT causing waste of productive time, which leads to deconcentrations, disinterest that are reflected in the productivity indexes.

Likewise, for the development of this work, a documentary search was made to observe the application of the instruments. The approaches described below allow the analysis of the approach, make recommendations and conclude the most relevant aspects of the information acquired. It emphasizes that ICTs are not bad, on the contrary, they provide information and communication instantly, they make the world smaller, the bad is how the human being has created bad habits in the use of this tool, leading to the different managers of large, medium and small companies are this subject a daily live in their staff plant.

In this regard, the different presidents or managers give sufficient relevance to the implementation and use of ICT as a synonym of competitiveness and development within their respective organizations, the added value that they can grant in the achievement of previously established objectives, They also confirm that the use of ICTs transforms the practices of production, communication and commercialization, but what undoubtedly concerns them is the low performance that is evident due to the dedication of time in social networks by social networks. employees during working hours.

Taking into account the above, there is a need to know what perception the employee and managers generate about the problems that currently affect private, public and mixed economy companies.

**Keywords:** Information and communication technologies, productivity, time, education, companies, innovation.

## **Introducción**

Las TIC han entrado a formar parte fundamental de la vida, han ido evolucionando día tras día llegando a ser parte del uso cotidiano en la vida empresarial como personal, direccionando toda actividad tanto de servicios, comercial y personal, hacia los avances tecnológicos, políticas y formas de producción, comercialización y negociación. En Colombia las empresas han realizado grandes esfuerzos por implementar las tecnologías de la información y comunicación en cada uno de los renglones del organigrama organizacional, con el fin de ser competitivos y cortar la brecha entre un mundo amplio para generar uno pequeño que facilite la comercialización y negociación de los bienes y servicios que se producen.

Por tal motivo, con este trabajo se pretende identificar la doble cara de las TIC en el proceso de implementación y utilización dentro del talento humano de las empresas, haciendo énfasis en las ventajas competitivas para las organizaciones dentro del desarrollo de sus procesos; y el modo como estas impactan con el otorgamiento de un mundo de redes sociales que generan problemas en la parte de la productividad laboral.

Siendo así, desde esta perspectiva, el objetivo general del trabajo se encaminó a conocer la amenaza que una herramienta como las TIC creada para facilitar la vida, genera dificultades en la parte laboral.

Por lo tanto, los privilegios que algunos directivos otorgan a sus trabajadores, como la libertad al uso de Smartphone en horas laborales genera motivación, tranquilidad y confianza entre los empleados frente a sus jefes, pero en algunos casos esta oportunidad no se refleja con buenos resultados, de lo contrario se evidencia desconcentración en las tareas asignadas, preocupación por factores externos que evitan que el ser humano invierta todas sus cualidades y virtudes en el desarrollo de su labor generando así rendimiento bajo de productividad de la compañía.

Teniendo en cuenta lo anterior surgen interrogantes sobre el uso de las TIC en el ámbito laboral, resaltar sus fortalezas, pero también sus amenazas, que en la actualidad son el dolor de cabeza de los jefes de oficina en cada organización.

## **EL USO DE LAS TIC, LA CARA Y SELLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

En la actualidad las empresas se encuentran inmersas dentro de un espacio y ámbito competitivo, el cual exige a gran escala, calidad en la productividad de los bienes o servicios que éstas generen, a partir del nuevo siglo surgieron herramientas tecnológicas en las que el ser humano dedico tiempo, investigación y una frase que rompe todos los esquemas en el mundo global denominada innovación.

Siendo así, el mundo ingreso a una denominada transición de cambio, la cual consistió en implementar modelos de sistematización que permitió ser competitivo en un sector globalizado el cual llamaba a estar preparados para ser fuertes o desaparecer con el milenio 2000 (Naciones Unidas [UN] y Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2016); esta implementación se tradujo en una revolución digital donde se reemplazaron máquinas de escribir por computadoras, diskets por Compact Disc (CD), llegaron diversos sistemas operativos que facilitaban las tareas del ser humano, incitaba a querer más y desencadenar un proceso de investigación que hasta la fecha no se tiene. Las multinacionales y grandes empresas mundiales fueron los modelos a seguir en cuanto a su implementación, sin más contratiempos ingresaron a la revolución digital dispuestos con ella a generar cambios empresariales (UN y Cepal, 2016). En el país los cambios fueron lentos pues la idiosincrasia y cultura siempre se ha mostrado escéptica a los cambios, al notar que las herramientas informáticas reflejaban las grandes utilidades de las empresas, se decidieron al fin, en contemplar implementar la tecnología en sus compañías.

Con ello, el mundo empresarial inicio una alianza con la innovación con el objetivo de optimizar esfuerzos y conseguir así, esa tan anhelada eficacia que buscan los gerentes organizacionales, al igual que en la revolución industrial se tornó en un ambiente de

especulación e incertidumbre, ¿qué sucedería con el personal de cada empresa?, a raíz de esto surgió otra gran incógnita ¿reemplazarán las computadoras al ser humano?

De lo anterior, es evidente que la revolución digital al igual que la industrial nació con el mismo objetivo: lograr que la tecnología o máquinas industriales realizara las tareas de un ser humano en menos tiempo y con gran calidad, esto generó inconvenientes en la parte laboral produciendo grandes inconformidades, protestas y como era de esperarse, desempleo.

En este sentido, con el paso de los años la globalización atrapo todos los sectores de la economía, surgieron grandes pensadores e investigadores que aportaron doctrinas y teorías con el objetivo de linear un camino en el cual, el mundo empresarial debería seguir para lograr la consecución de objetivos planteados en un plano feroz en productividad y comercialización. Finalizando el año 2007 nace una nueva frase la cual se encargaría de otorgar un mundo pequeño, en el que Colombia ya no esté tan lejos de Japón, llamada Tecnologías de la información y comunicación (CRC – República de Colombia, 2010). Teniendo en cuenta que en Colombia se vienen desarrollando proyectos de distribución de internet a todos los sectores sociales del territorio nacional, permitiendo a cada uno de estos utilizar estas herramientas en pro de su necesidad básica o necesidad económica de entrar al mercado con la implementación de las nuevas tecnologías por medio de proyectos productivos basados en las TIC. El gobierno colombiano se ha interesado en llevar a cada rincón estas tecnologías y poner el país en lugares número uno en la implementación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

Es de anotar que estas se volvieron cotidianidad en los seres humanos a lo largo y ancho del mundo, tanto, que la revista Dinero (2016), menciona que “según web **Statista**, especializada en bases de datos, durante julio y septiembre Facebook alcanzó los 1.790 millones de usuarios activos”. Por ende, las empresas no dudaron en introducirse dentro de las TIC, pues tenían la gran oportunidad de aprovechar un tema en el que todo el mundo estaba hablando, era importante que las grandes marcas ingresaran a este proceso tecnológico el cual sería el complemento a grandes procesos que en la actualidad las empresas atraviesan, un tema importante.

Así mismo, siempre se ha dicho que el activo más importante que tiene una compañía es el talento humano, según grandes teorías y evidencias es totalmente cierta esta afirmación, gracias a ello han surgido miles de artículos y teorías clásicas, modernas y contemporáneas las cuales se dedicaron a generar un manejo adecuado del talento humano; por lo tanto el mundo empresarial basado en las teorías mencionadas se inclinaron por permitir abiertamente que el sector del talento humano en la compañía utilizara las TIC como sinónimo de proceso a conseguir la motivación personal y con ello traer los buenos resultados en la productividad.

Entonces, ¿En qué momento las TIC se convirtieron en un dolor de cabeza para las compañías en el sector del talento humano? , las TIC generan hábitos que entorpecen los procesos de productividad, en las diferentes compañías se evidencia un comportamiento inadecuado referente a su uso, las personas en la actualidad según un estudio de la universidad de Oklahoma, dedican 48 horas a su Smartphone en un mes, es decir que más de dos horas un individuo pasa su vida en un celular al día, lo que origina que el sector empresarial se vea reflejado este habito de las personas; con la implementación de las TIC se quería llegar a generar procesos administrativos veraces y eficientes, obteniendo facilidades en cada uno de los puestos laborales generados en la industria, el tener las redes sociales como un sinónimo de comunicación, intercambiador de conocimientos con otras personas y una gran vitrina para comercializar los productos , pero esto no fue así.

En consecuencia, las compañías lidian con cargas incómodas de mantener vigilado en el presente al empleado de la compañía, pues estos dedican su tiempo en redes sociales o páginas web dejando a un lado las actividades de su puesto laboral, lastimosamente generando demoras, irresponsabilidad ,desatención y desconcentración en lo que se está haciendo; es de admitir que la influencia de las TIC no se ha tomado por el derecho, un mecanismo que se creó para facilitar la vida del ser humano hoy parece afectarla, esto conlleva a un clima organizacional pesado, contraer malos ambientes en la planta de personal que a lo largo se verá reflejado con los bajos índices de los indicadores de rendimiento y productividad.

De igual manera, se han tomado medidas drásticas respecto al caso expuesto, tanto que la empresa Palmolive prohibió el uso de los Smartphone en horas laborales, concluyendo que la

parte productiva se estaba viendo afectada por el desaprovechamiento de las horas laborales por ingresar al mundo tecnológico, el tomar esta decisión se está en riesgo de afectar la parte emocional del empleado, creando atmosferas de no obediencia y con ello perdiendo el espíritu del sentido de pertenencia por la organización en la cual trabaja.

Siendo así, de un momento a otro el uso de las TIC se volvieron más que una ventaja para las organizaciones, una desventaja en su mal uso para los grandes cargos directivos de las grandes, medianas y pequeñas empresas que a diario tienen que evidenciar los efectos que las redes sociales impactan sobre sus empleados; es un fenómeno que aborda desde las edades más tempranas del ser humano, al niño de 5 años le están otorgando dichos elementos innovadores como tablets, Smartphone e iPod, originando que el adulto del mañana sea un esclavo de dichos elementos, es un fenómeno que se evidencia en la parte laboral pero sin lugar a dudas su origen es social, es preciso aclarar que las TIC no son malas, todo lo contrario están entregando un mundo menos complejo, información al instante veraz y concisa, lo malo es el uso que se le está otorgando.

Por consiguiente, al parecer el cara y sello de las TIC sigue presente en cada organización pública, privada o de economía mixta, generando dificultades en sus directivos, un fenómeno que se arraigó en la parte laboral con el desencadenamiento de malos hábitos de su manejo; no debe ser un tema ajeno y desde ya iniciar procesos de estudio ante esta situación con el objetivo de cambiar los hábitos y sus respectivos usos, para lograr que las TIC no afecten el rendimiento laboral de los empleados y con ello la productividad de la empresa.

### **TIC en el desarrollo de las empresas públicas y privadas**

Las empresas en el camino del éxito empresarial están condicionadas por varios elementos, dentro de los cuales se tiene la implementación de las TIC para el desarrollo eficiente y eficaz de sus procedimientos en áreas administrativas, de producción, en ventas, etc.; esta herramienta conlleva a las empresas al avance significativo en áreas sociales y económicas ya que facilitan el trabajo realizándolo en menos tiempo, con calidad y con resultados óptimos; de



esta manera esta herramienta da ventajas tanto a la empresa como a la planta de personal y a los clientes, y desventaja si se usa inadecuadamente.

De lo anterior se hace énfasis en la implementación de las TIC en los procesos de selección de personal y control en el área financiera, sin dejar de darle menos importancia a otras áreas donde la implementación de estas conlleva a la mejora eficaz y eficiente de las entidades.

### **Los procesos de selección de personal**

Con el tiempo las organizaciones han acogido la implementación de nuevos procesos, los cuales, buscan conquistar los objetivos y metas fundadas por la gerencia, métodos que conllevan a la eficiencia y la eficacia administrativa que imparte ventaja en cuanto a una insaciable competición empresarial globalizada. La tecnología y la innovación no son ajenas a este cambio, por lo contrario, son eje elemental para contribuir a la transformación de los procesos trascendentales de una organización.

En ese sentido, en la actualidad es notorio el impacto positivo que las TIC han cedido en el diario vivir, la oportunidad de hacer las labores más fáciles, con mejor calidad y rendimiento, son algunos de los factores que conllevan a pensar que era necesario adoptar estas herramientas en los procesos administrativos, en el área de recursos humanos las organizaciones no dudaron ni un segundo en el aprovechamiento del cual, las TIC le pudieran brindar en pro del desarrollo cotidiano de sus procesos de selección y vinculación de personal.

Siendo así, Las TIC representan una alternativa de progreso en dicha área administrativa, pero de igual manera exige un alto grado de planificación y direccionamiento que les permita sobre llevar los procesos de una forma adecuada. En un entorno más competitivo como el actual que afirma que existe escasez de talento, los procesos de selección están evolucionando e incorporando entre sus herramientas el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, surgiendo así el e-recruitment, es un recurso que las empresas pueden utilizar para reemplazar o complementar los procesos clásicos de reclutamiento (Esan, 2015); que se

concibe como el sistema de captación y selección de talento a través de internet que permite optimizar los procesos .

Por tanto, las empresas deben estar al pendiente de los adelantos tecnológicos con el fin de aprovechar sus beneficios (González, 2005); con total acierto ya que la empresa que no está presta a incluir los adelantos tecnológicos en sus procesos de desarrollo, pues se verá inmersa en el grupo de empresas en decadencia por no estar a la par de la globalización de las demás organizaciones.

De tal manera, una de las principales funciones del área de recursos humanos es el de reclutamiento de personal, y en el presente las TIC se convierten en herramientas esenciales para llevar a cabo estos procesos significativos para la organización, pues brindan esa facilidad informática, tecnológica y comunicativa para su efectiva realización; la internet, es el lugar idóneo ,pues, este se encuentra a disposición las 24 horas del día y los 365 días del año, por ello acompaña y ayuda a la búsqueda de esa persona ideal para la vacante laboral que ofrece la organización, allí un sin número de personas pueden observar la convocatoria, generando un mayor número de demanda concibiendo prestigio institucional y administrativo, por lo que permite encontrar gran diversidad en las bases de datos, hallando experiencia, preparación académica, actitud y aptitud de la persona postuladas, facilitando cada vez más la labor de la persona específica e idónea para ocupar tal cargo.

De este modo, los procesos de personal de cada organización sacan el mayor provecho de las nuevas tecnologías, pues con ellas se aplican nuevos métodos erradicando viejas técnicas obsoletas y tediosas para las organizaciones, mientras que con métodos como entrevistas online permiten facilidades tanto para el postulante como para el empleador, pruebas de poligrafía, verificación de uso de las redes sociales son diagnósticos que permiten a el área de recursos humano acertar con la persona adecuada, con ello la eficiencia , minimización de costos, comunicación y mejoras de calidad son unos de los beneficios que contrae las TIC en los nuevos procesos de vinculación de personal.

Lo anterior como efecto de la globalización, invita a sumar en su modelo competitivo, pero que de alguna u otra manera aporta minimización de esfuerzos en los procesos. Como consecuencia, también se encuentran desventajas las cuales afectan tanto a la población postulante a la vacante como a la organización generadora de la oferta laboral, a pesar de que las TIC, invaden el diario vivir, lastimosamente el presente de país en temas de cobertura de las TIC en los hogares no es el adecuado, “el 72% de los hogares colombianos tienen acceso a las tecnologías de la información” (El Tiempo, 2017); según estas cifras aún falta un 28% para tener la cobertura alcanzada en un 100%, ese porcentaje de ausencia en el uso de las TIC puede en algún momento no enterarse de vacantes ofrecidas por el sector empresarial, originando perjuicio para la población al igual que para el área de recursos humanos pues quizás, se quedan por fuera de la oferta personas capacitadas y competentes para la necesidad laboral que se busca suprimir, otra desventaja es la de la población adulta no adaptada aun al fenómeno global de las TIC no puede acceder a estos canales de empleo, permitiendo que un gran número de población permanezca en el desempleo o informalidad.

Por consiguiente, las TIC no solo brindan facilidades, calidad y minimización de recursos financieros en el proceso de reclutamiento, también estas ayudan a el siguiente paso a conseguir el personal adecuado para la vacante laboral y es la de selección, como lo afirman Koontz y Weihrich (2004): “proceso para elegir entre varios candidatos, de dentro o fuera de la organización, a la persona más indicada para ocupar un puesto en ese momento o en el futuro” (p.381). Este mecanismo es de suma importancia, puesto, que allí, se determina basado en unos criterios en la elección de una persona dentro de muchos que atendieron a la oferta laboral, que no necesariamente establece que tiene que ser nueva, de igual forma en ocasiones se requiere de personal de la misma organización para suplir vacantes o posibles ascensos, los profesionales encargados de este proceso se acobijan bajo la tecnología que trae mecanismos como software el cual son hechos con el objeto de facilitar y generar calidad en esta tarea que se vive a diario en el área de los recursos humanos de las organizaciones.

Todos estos mecanismos de ayuda se aglutinan a el fenómeno de las redes sociales, estas, brindan la capacidad de afrontar análisis psicológicos y de cotidianidad en las personas que se postulan a una vacante laboral, como fruto de las TIC las redes sociales en la actualidad son

fuerza primordial y de gran porcentaje para la elección. Otra etapa importante una vez reclutada y seleccionada la persona, es la de la capacitación y entrenamiento, teniendo la persona indicada, se hace necesario dotarla de aptitudes para generar metas u objetivos organizacionales planificados, entre las TIC que facilitan el desarrollo de actividades relacionadas con la adquisición de conocimientos están las siguientes como lo describe la Universidad del Valle (2010):

E-Learning que es una forma de educación a distancia basada en medios electrónicos, es decir los cursos virtuales que le ayudan al empleado a capacitarse constantemente; la videoteca en línea que proporciona la red Internet a través de diversos sitios como por ejemplo: Youtube.com, video.google.com; herramientas Web 2.0 que son la transición que se ha dado de aplicaciones tradicionales hacia aplicaciones que funcionan a través de la web enfocadas al usuario final, como por ejemplo: googledocs y googlegroups; foros, listas de correo y chats empresariales, son herramientas virtuales que le facilitan al empleado establecer relaciones con personas que tienen su mismo cargo en otras organizaciones y aprender de sus experiencias, entre los más conocidos están: gestionhumana.com, gestionhumanaforoactivo.net, vcgestionhumana.com, entre otros (p.149).

Estas plataformas virtuales son de gran ayuda para las personas seleccionadas para iniciar a laborar, pues su gran pedagogía y el poder acceder a ellas cuando queramos son puntos a favor que juegan para la preparación de actitudes y aptitudes para aportar a la compañía, en cuanto, a la empresa es innegable que minimiza recursos financieros en gasto de personal, instalaciones e instrumentos pedagógicos.

De esta manera, la globalización invita a que demás áreas de las organizaciones adopten procesos llenos de nuevas tecnologías, es evidente el desarrollo y poder de ventaja frente a los demás el poder enriquecer los diferentes procesos que se adelantan para alcanzar los objetivos de la organización, las TIC están allí y pueden ser una gran fortaleza para innovar, reducir gastos, obtener calidad en muchas áreas que demandan importancia para el funcionamiento empresarial.

## **Control en el área financiera**

Las TIC en el sector financiero vienen siendo utilizadas desde muchos años atrás, como lo menciona Osorio (2006): El ábaco, que aún hoy subsiste enseñando y entreteniéndolo, fue la base de una cadena de aportes que desencadenaron en el computador que hoy conocemos y que se constituye en herramienta esencial para generar y procesar información contable. Siendo así se evidencia que desde la aparición de este instrumento se presenta el desarrollo en el control de los números no solo en los negocios sino en la vida personal; herramienta que indudablemente permite llevar un control en la información contable y demás. Desde el invento del ábaco a la fecha, se ha visto como este elemento se ha venido desarrollando hasta llegar a los computadores que permiten llevar los procesos de las áreas financieras de una manera controlada y con la información inmediata para cuando el gerente, accionistas, o en el caso de las entidades públicas, el público en general tenga acceso inmediato, veraz y eficaz de las finanzas de las entidades territoriales y privadas.

Así mismo es importante mencionar que en otras épocas el manejo manual de la información financiera era tediosa y extensa por cuanto cada proceso conllevaba de tiempo y revisión minuciosa para no registrar información errónea que terminara llevando a los gerentes a tomar decisiones equivocadas; ya con el desarrollo de las TIC y su uso en las empresas públicas y privadas, permiten la agilidad en los procesos del área financiera ya que en la adecuada implementación de estas, permite al gerente público y privado contar con la información exacta, clara, confiable, pertinente y comprensible en cuanto a recursos, inventarios, cartera, costos, etc, para una correcta toma de decisiones; se toman decisiones y se realizan procesos en menos tiempo, con agilidad, eficiencia y eficacia, colocando a las organizaciones en ventaja competitiva ante las organizaciones que aún no han tomado esta herramienta como un elemento de desarrollo en las empresas.

Por consiguiente la implementación de las TIC en el área financiera de la empresa es sinónimo de acceso a información veraz, exacta y en menor tiempo; estas herramientas dan valor a las organizaciones ya que permiten la reducción de análisis debido a que los software casi que emiten informes donde se visibiliza la mejor opción para la empresa, observándose que se tiene a

la mano una plataforma con bases de datos e información que hacen a los equipos de trabajo y directivos de cada organización un conjunto de calidad y por ende el mejoramiento continuo de un clima laboral positivo y un grupo de recurso humano que aporta valor agregado a cada organización. De otro lado, permiten obtener acceso a la banca en cuanto a productos, información, transacciones, etc, que ahorran tiempo y recursos en el desplazamiento a las oficinas físicas de las entidades bancarias; las diferentes plataformas de la tecnología prestan mayores negociaciones en el mercado utilizando menores recursos y menor tiempo convirtiendo las organizaciones en comercializadoras de bienes y servicios a menores costos provocando con esto el éxito de las mismas.

Siendo así que el uso de las TIC surgen como una herramienta que provee ventaja competitiva a las organizaciones, es importante analizar que su inadecuado uso también puede poner en desventaja a las organizaciones, porque así como se crea una plataforma con bases de datos e información financiera exacta, de inventarios y demás, los datos erróneos ingresados en la plataforma generan información inexacta que puede poner en riesgo la empresa en la toma de decisiones con datos erróneos; como se dice habitualmente, si se ingresa basura a un programa, lo único que puede producir es basura. Por lo anterior es importante la capacitación del recurso humano en el manejo de las tecnologías como en el área de las finanzas y demás para la correcta alimentación de información de calidad en las plataformas de la organización. En cuanto a transacciones comerciales y medios de pago, si no se toman los controles necesarios, se puede generar un caos por las continuas arremetidas del vandalismo informático tratando de sustraer ilegalmente la información y de paso los recursos tanto de organizaciones como de personas y generando con ello la inestabilidad en el mercado de las mismas.

Por último, es importante mencionar que las empresas en su continuo desarrollo y prospectiva, se preparan y direccionan sus procesos a las posibles herramientas que prevén surgirán en el tiempo, y así mismo trabajan para adecuar la organización y capacitar a su recurso humano ante el incesante avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

## Conclusiones

En un mundo empresarial globalizado e inmerso dentro de una feroz y agresiva competitividad global con el objetivo de ocupar grandes escenarios, es necesario adoptar e implementar herramientas innovadoras que nos permitan alcanzar los indicadores satisfactorios para competir y tener una sostenibilidad suficiente para aumentar las utilidades de la compañía.

La revolución digital trajo con ella sistemas de información y comunicación que hacen la vida más fácil y paradójicamente otorgan un mundo más pequeño en el que a un clic intercambiamos información de primera mano para la automatización de los procesos empresariales, las redes sociales ocupan un renglón importante dentro de este nuevo siglo digital pues ellas con su innovación generaron que las empresas se acojan a un nuevo modelo de mercadeo y sea este un espacio aprovechado para la oferta de bienes y servicios a los millones de usuarios que interactúan día a día en la plataforma social, todo esto ha generado causas y efectos tantos positivos como negativos en muchos temas de gran importancia para el sector empresarial.

El estar a la vanguardia de la tecnología, implica dotar a todo lo que conforma el organigrama empresarial de las nuevas tecnologías para generar ambientes innovadores y enriquecidos por la sofisticación del objetivo empresarial que se trace, pero con ello nacen desventajas para las compañías y organizaciones, que preocupan hoy al sector empresarial por el no adecuado uso de estas herramientas que en ocasiones en vez de ser una fortaleza termina en una amenaza mortal para la compañía, desaprovechar tiempo en jornadas previamente establecidas de producción laboral puede generar ambientes negativos entre los empleados y empleador que posteriormente se verán reflejados con la productividad de la compañía, esto es un problema que en la actualidad ataca a todo el sector empresarial y desde ya preocupa si estas herramientas no se utilizan con el objetivo con las cuales nacieron.

## Referencias

CRC – República de Colombia. (Diciembre de 2010). *Análisis del sector TIC en Colombia: Evolución y Desafíos*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2017, de [www.crc.com.gov.co](http://www.crc.com.gov.co):

[https://www.crc.com.gov.co/recursos\\_user/Documentos\\_CRC\\_2011/Actividades%20Regulatorias/AgendaRegulatoria/2011/DocumentoAnalisisIndustria.pdf](https://www.crc.com.gov.co/recursos_user/Documentos_CRC_2011/Actividades%20Regulatorias/AgendaRegulatoria/2011/DocumentoAnalisisIndustria.pdf).

El Tiempo. (24 de Agosto de 2017). *El 72 % de los hogares colombianos tiene acceso a un celular*. Recuperado el 26 de Octubre de 2017, de <http://www.eltiempo.com>: <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/informe-del-ministerio-de-las-tics-sobre-el-acceso-a-internet-en-colombia-122906>.

Esan. (24 de Septiembre de 2015). *Gestión de personas: ¿Qué es el e-recruitment?* Recuperado el 26 de Septiembre de 2017, de [www.esan.edu.pe](http://www.esan.edu.pe): <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/09/gestion-personas-e-recruitment/>

González, R. (2005). *Nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de RRHH: las TIC's como herramienta de mejora permanente del capital humano*. En Ideaspropias Editorial S.L (Ed.). España: Ideas propias.

Koontz, H., Weihrich, H. (2004). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial*. México D.F: McGraw-Hill.

Naciones Unidas Cepal. (2016). *La nueva revolución digital: de la Internet del consumo a la Internet de la producción*. Mexico, D.F: Cepal. Recuperado el 26 de Septiembre de 2017, de [www.cepal.org](http://www.cepal.org): <https://www.cepal.org/es/publicaciones/38604-la-nueva-revolucion-digital-la-internet-consumo-la-internet-la-produccion>

Osorio, L. A. (2 de Noviembre de 2006). *Uso de la computación en las funciones administrativas*. Recuperado el 25 de Octubre de 2017, de [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com): <https://www.gestiopolis.com/uso-de-la-computacion-en-las-funciones-administrativas/>



Revista Dinero. (11 de Abril de 2016). *¿Cuánto dinero gana Facebook con usted y cómo lo hace?* Obtenido de [www.dinero.com](http://www.dinero.com): <http://www.dinero.com/internacional/articulo/cuanto-dinero-gana-facebook-con-sus-usuarios-y-como/238686>

Universidad del Valle. (Febrero de 2010). *Herramientas TIC como apoyo a la*. Cali: Facultad de Ciencias de Administración. Recuperado el 26 de Octubre de 2017, de <http://www.scielo.org.co>: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a11.pdf>