

**Importancia de la Implementación del Teletrabajo como ventaja competitiva para las
Empresas Colombianas.**

**Importance of the Implementation of Telework as a competitive advantage for Colombian
Companies**

Henry Yesid Barreto Cárdenas

Fundación Universitaria del Área Andina

Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras

Especialización Gerencia Financiera

Bogotá D.C.

Docente. Diana Maritza Álvarez Ovalle

Julio 13 de 2020

Resumen

En la presente investigación se describe la importancia que ha adquirido para las empresas colombianas la implementación de la modalidad del teletrabajo, se evidencia la evolución que ha tenido el teletrabajo en nuestro país y se establece a esta modalidad laboral como una ventaja competitiva al aportar grandes beneficios para las empresas y sus trabajadores, permitiéndole a las organizaciones estar en una mejor posición respecto a sus competidoras.

En este artículo de revisión bibliográfica se pudo establecer que en las empresas que se ha implementado la modalidad del teletrabajo, sus empleados gozan de una mejor calidad de vida al tener mayor autonomía y un mejor equilibrio entre lo laboral y familiar. Lo anterior ha repercutido en una mayor productividad laboral, en una reducción del ausentismo, en un menor índice de rotación del personal y en una mayor retención del recurso humano capacitado.

Finalmente, esta investigación demuestra que la implementación del teletrabajo en las empresas colombianas las ha llevado a ser más eficientes y eficaces, esto debido a la reducción en los costos fijos por disponer de una menor infraestructura física, ahorros en temas de contratación y capacitación de nuevos empleados, apropiación y uso de nuevas tecnologías, lo que ha permitido garantizar su sostenibilidad y crecimiento.

Palabras clave: Teletrabajo, ventaja competitiva, Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs), beneficios.

Abstract

This research describes the importance that the implementation of the telework modality has acquired for Colombian companies, shows the evolution that telework has had in our country and establishes this labor modality as a competitive advantage by providing great benefits. for companies and their workers, allowing organizations to be in a better position compared to their competitors.

In this bibliographic review article, it was established that in the companies that have implemented the telework modality, their employees enjoy a better quality of life by having greater autonomy and a better balance between work and family. The aforementioned has had an impact on higher labor productivity, a reduction in absenteeism, a lower rate of employee turnover and a greater retention of trained human resources.

Finally, this research shows that the implementation of teleworking in Colombian companies has led them to be more efficient and effective, due to the reduction in fixed costs due to having less physical infrastructure, savings in hiring and training of new employees, appropriation and use of new technologies, which has ensured their sustainability and growth.

Keywords: Teleworking, competitive advantage, Information and communication technologies (ICTs), benefits.

Introducción

Las empresas colombianas deben buscar un desarrollo sostenible, que garantice su permanencia en el tiempo mediante el equilibrio entre la parte económica, social y medioambiental. Dicha sostenibilidad solo puede ser garantizada si la empresa está en la disposición y capacidad de adoptar nuevos modelos de trabajo que surgen como una respuesta a las necesidades de las sociedades contemporáneas en donde la masificación en el acceso y utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones les han permitido a los trabajadores la posibilidad de desarrollar sus actividades laborales sin que se requiera de su presencia en las instalaciones propias de la empresa.

El teletrabajo y su implementación en las empresas colombianas adquiere gran importancia, debido a que las organizaciones deben apostarle a una renovación digital y a ver en las TIC's (tecnologías de la información y las comunicaciones) las herramientas informáticas que pueden ampliar sus capacidades, y que les permiten una mayor eficiencia en la disposición de sus recursos.

En la búsqueda de mejores resultados económicos, sociales y medioambientales, las empresas colombianas deben considerar a la modalidad del teletrabajo como una muy buena opción teniendo en cuenta los beneficios que el teletrabajo aporta en los tres campos, ya que se aumenta la productividad y rentabilidad de las organizaciones, se incrementa la calidad de vida de los trabajadores, y se mejora la movilidad en las ciudades repercutiendo en una reducción de la contaminación.

En consecuencia, es el teletrabajo una ventaja competitiva para las empresas colombianas que ven en la innovación y el cambio el camino seguro para su sostenibilidad y crecimiento.

Problema Causas y Efectos

En un mundo en constante transformación, es de vital importancia que las empresas se puedan adaptar a un ambiente de cambio continuo para garantizar su sostenibilidad y crecimiento. Es por ello que las organizaciones colombianas deben estar a la vanguardia en las nuevas modalidades de trabajo, y en lo posible se analice dentro de ellas la implementación del Teletrabajo como una ventaja competitiva.

Poner al servicio de la organización las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs), es abrir las puertas para llevar el trabajo al empleado y no que el empleado tenga que ir al trabajo, estas nuevas realidades que nos permiten las TICs, se configuran en beneficios para las empresas y trabajadores colombianos.

La posibilidad de implementar nuevos modelos de trabajo que se basen en resultados y que sustituyan antiguas creencias empresariales limitantes, que estipulaban la necesidad de supervisión física de los empleados por parte del jefe, podrían ser la clave para dar un paso hacia adelante en la competitividad de nuestras organizaciones.

Las empresas colombianas en su visión deben tener claro que es su responsabilidad identificar aquellos cambios que se están dando en materia laboral en el entorno global y nacional, y es por esta razón que innovar se convierte en un eje fundamental para ser más productivas y generar mayor valor.

La finalidad del presente artículo de revisión bibliográfica es la de dar una descripción del teletrabajo en Colombia y mostrar las posibles ventajas que pueden tener las empresas colombianas al implementar la modalidad del teletrabajo, y como este esquema de trabajo puede brindar numerosos beneficios para ellas y sus empleados.

Objetivo General

- Analizar la modalidad del teletrabajo como una ventaja competitiva para las empresas colombianas

Objetivos Específicos

- Identificar los sectores económicos con mayores posibilidades y ventajas para la implementación de la modalidad del teletrabajo
- Describir la evolución en la implementación de la modalidad del teletrabajo en las empresas colombianas.
- Analizar las ventajas de la implementación del teletrabajo para las empresas y los trabajadores.

Justificación

El presente artículo de revisión bibliográfica revela la importancia que tiene para las empresas colombianas la implementación de la modalidad del teletrabajo, y que se configura como una ventaja competitiva al permitir la ejecución de las labores con eficiencia y eficacia mediante el uso adecuado de las herramientas tecnológicas actualmente disponibles.

La modalidad del teletrabajo permite al empleado realizar sus labores desde casa, es por ello que se elimina la necesidad del uso de transporte, al no requerirse ningún desplazamiento físico. Este factor repercute enormemente en la productividad del trabajador ya que permite al empleado tener un importante ahorro en tiempos y costos de desplazamiento influyendo positivamente en su estado anímico, y evitándole a su vez el stress que generan las complicaciones en la movilidad que se presentan en las diferentes ciudades del país.

Las empresas colombianas deben implementar todos aquellos cambios que puedan representar mejores formas de hacer las cosas, es por esta razón que replicar nuevos modelos de trabajo que se están imponiendo en diversas partes del mundo como lo es el Teletrabajo, puede ser un factor de éxito, que permita el crecimiento de la organización y el progreso y bienestar de sus trabajadores.

La importancia del presente Artículo de revisión bibliográfica radica en poder conceptualizar la modalidad del Teletrabajo en Colombia, y que las ventajas y beneficios que brinda esta modalidad sean expuestas para incentivar en los empresarios y administradores colombianos su implementación, y que ellos puedan ver al teletrabajo como una ventaja competitiva para sus organizaciones.

Antecedentes

Para el presente trabajo se realizó una amplia indagación bibliográfica, compuesta por investigaciones europeas, americanas y nacionales. Al ser este un tema de alto impacto en la actualidad, y de gran utilidad, los textos pueden variar en diferentes aspectos interdisciplinarios, por lo tanto, se han tomado algunos estudios relevantes y afines al objetivo principal, los cuales se señalarán a continuación.

Inicialmente, se tomará el trabajo de grado realizado por Cristina Perdomo Martín de la Universidad de la Laguna, investigación titulada: teletrabajo (2019). En esta investigación se estudió la modalidad de empleo teletrabajo. Se evidenció que las organizaciones que la implementaron adquirieron ventajas, las cuales se profundizaron y se pudo establecer una gran evolución tanto para las empresas como para los trabajadores.

En conclusión, cada vez son más las empresas que cuentan con teletrabajadores en su plantilla, además el rápido avance de las tecnologías está transformando nuestras sociedades, rompiendo con el modelo tradicional de empleo y abriendo paso al teletrabajo.

Seguidamente se analizó el trabajo de master realizado por Francisco Nieto Raya de la Universidad de Granada, titulado: Teletrabajo: el futuro del sector empresarial en una sociedad global basada en las Tics. (2016). En dicho trabajo se indica el concepto del teletrabajo, se mencionaron sus características principales, se aclararon las diferentes modalidades existentes y se determinaron las ventajas y los inconvenientes que posee dicha modalidad. De otro lado se indicó la importancia en elegir las herramientas y equipos necesarios para realizar las labores adecuadamente, en que cargos se puede implementar el teletrabajo, y el perfil que debe tener el teletrabajador. El teletrabajo les permitió a las

empresas tener una disminución del absentismo, presentar ahorros en los costos fijos, disminuir el tamaño de las oficinas y bajar los costos asociados a la formación y rotación del personal. El teletrabajo también tiene impacto en lo social, ya que con una menor necesidad de desplazamientos se minimiza la contaminación que genera el transporte, se produce una redistribución territorial de los puestos laborales. Por tanto, esta investigación reporta bastantes ventajas para las empresas que les permiten mejorar su competitividad.

Posteriormente, se tomará el artículo de estudio realizado por José Agudo Moreno de la Universidad de Murcia, artículo titulado: El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. (2014). En este estudio se pudo analizar la adopción de teletrabajo como un modelo nuevo de trabajo que genera ventajas para todos los actores que conforman una empresa, generando mayor productividad y una flexibilización laboral. Los beneficios generados por el teletrabajo han incentivado a que cada vez más empresas españolas implementen esta modalidad.

Se pudo concluir que la modalidad del teletrabajo genera grandes beneficios y que sus limitantes para la ejecución de las labores en las empresas son mínimas.

También se pudo evaluar el artículo realizado por Tammy D. Allen, Timothy D. Golden, y Kristen M. Shockley. Titulado: ¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluar el estado de los hallazgos científicos (2015). En esta revisión de la investigación se asocia con muchos beneficios para los empleados como una mayor satisfacción laboral, compromiso organizacional, desempeño laboral, y menor estrés. Sin embargo, se pudo evidenciar un aspecto clave a través de esta revisión, y es que los resultados del teletrabajo estarán relacionados con una adecuada escogencia de los teletrabajadores, que la empresa

cuenta con una adecuada estructura, y que se establezcan de forma razonable los mejores horarios y la distribución del tiempo en teletrabajo.

Finalmente, los candidatos para esta modalidad deben elegirse con cuidado ya que no todos poseen las habilidades de autorregulación para trabajar en un entorno distinto a la oficina.

Otro de los artículos revisados es telecommuting (2014) realizado por Kristen Shockley de la Universidad City University of New York. Este artículo sugirió que la satisfacción laboral del teletrabajador se maximiza cuando se teletrabaja en niveles moderado, por lo menos 2 veces a la semana, especialmente para trabajos que no requieran tanta dependencia y se puedan solucionar sin que tengan que permanecer en la oficina.

Se pudo dar un enfoque donde se estableció que los teletrabajadores necesitan tener un fuerte sentido de autodisciplina para que puedan completar las tareas asignadas. Por tal motivo se pudo concluir que los teletrabajadores dan lo mejor de sí mismos cuando están rodeados de un ambiente trabajo-familia.

Se resalta también el trabajo titulado: teletrabajo productividad y bienestar en tiempo de crisis, descrito por Alberto Pinto y Gonzalo J. Muñoz (2020). Universidad Adolfo Ibañez. El propósito de esta investigación fue comentar hallazgos sobre el teletrabajo, se enfocaron en la realización de preguntas generadas por los integrantes de la comisión empresarial de educación superior de ASIVA (Asociación de industriales de Valparaíso). La investigación demostró efectos favorables para la productividad de las organizaciones y teletrabajadores. Así como también se obtuvo un resultado favorable de ambas partes. El

teletrabajo será exitoso si se evalúan correctamente a las personas que van a incursionar en esta modalidad, el tipo de trabajo y características de la organización.

Por otra parte, se tomará el trabajo de tesis realizado por Luisa Fernanda Ortega Vargas de la Universidad Santo Tomás, trabajo titulado: Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. (2017). Este trabajo de grado expone las características básicas de la modalidad del Teletrabajo, las estrategias que ha desarrollado el gobierno nacional para motivar a las empresas para su implementación y presenta dos casos de empresas que adoptaron la modalidad de forma exitosa. Este trabajo de tesis concluye que, la modalidad del teletrabajo brinda beneficios tanto para el trabajador como para la organización, ya que se percibe un aumento en la productividad laboral, mejor calidad de vida de los trabajadores y mayores beneficios económicos para las empresas.

Otro de los trabajos analizados, corresponde una tesis de maestría realizada por Carlos Orlando Ardila de la Universidad Militar Nueva Granada, titulada: Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. (2015). En este trabajo, se hace un paralelo entre la modalidad del Teletrabajo y el trabajo convencional, basándose en el estudio de un caso real realizado en una de las áreas de una organización del sector financiero. En este estudio se pudo evidenciar que los empleados que realizan Teletrabajo son más competitivos, tienen mejor desempeño laboral y una mayor calidad de vida. Por su parte, para la empresa la implementación de la modalidad de teletrabajo representó un beneficio al reducir los costos de operación por la menor necesidad de infraestructura física, al tener menos puestos de trabajo habilitados en sus instalaciones.

Posteriormente se revisó una tesis de grado de Adriana Patricia Bolívar Troncoso, Adolfo Enrique Cabrera Figueroa y Mónica Esperanza Real Fernández de la Universidad Piloto de Colombia, titulado: Teletrabajo desde la percepción del teletrabajador. (2015). El cual establece los aspectos de la realidad del teletrabajador mediante el estudio de caso con tres sujetos que estaban en esta modalidad de empleo. En este estudio se evidencio que los teletrabajadores tienen mayores beneficios frente a un trabajador convencional ya que pueden compartir mayor tiempo con sus familias y ahorrar en costos de desplazamientos. Los teletrabajadores desarrollan un alto nivel de compromiso, responsabilidad y productividad.

Por último, se referenciará la investigación de Diana Yulieth Quintero cuartas de la Universidad Eafit, titulado: El teletrabajo: Efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío. (2016). En esta investigación se pudo establecer mediante entrevistas a teletrabajadores una percepción positiva de la modalidad del Teletrabajo, ya que los empleados contaban con una mayor autonomía y un mayor balance entre la vida familiar y laboral. El teletrabajo permitió un aumento en la productividad, un mejor rendimiento laboral y un mayor aprovechamiento del tiempo.

Marco teórico

El tema que se estudia en el presente artículo es el Teletrabajo, y para poder avanzar sobre este, es preciso conocer algunos conceptos básicos como son: su definición, los diferentes tipos o modalidades de teletrabajo existente, la evolución, el marco jurídico del teletrabajo en Colombia, los sectores económicos en el país con mayores posibilidades y ventajas para su implementación y por último los beneficios generados por el teletrabajo para las empresas y sus trabajadores.

Definición

Para comprender el concepto de teletrabajo es necesario definir en primera instancia el termino “trabajo”, el cual, según el código sustantivo del trabajo en su artículo quinto lo establece como: “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

De acuerdo con la definición dada anteriormente se puede establecer que el teletrabajo es cualquier actividad humana realizada a distancia y al servicio de otros bajo un contrato de trabajo.

El teletrabajo en Colombia es definido como una modalidad laboral en la que el empleado desarrolla sus actividades soportándose en las tecnologías de la información y las comunicaciones para su contacto con la organización sin que se sea necesaria su

presencia en las instalaciones propias de la empresa (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2012).

Modalidades del Teletrabajo en Colombia

En Colombia según la ley 1221 de 2008 se establecen tres modalidades de teletrabajo, las cuales van en función del perfil del trabajador, las tareas a ejecutar y los espacios en donde se realiza el trabajo. Según esta ley los tres tipos de teletrabajo existentes en el país son descritos en la tabla 1.

Tabla 1

Modalidades del teletrabajo en Colombia

Modalidad de Teletrabajo	Definición de la modalidad
Teletrabajo Autónomo	El trabajador soportándose en las tecnologías de la información y las comunicaciones, ejecuta sus labores, desde el sitio que él decida elegir.
Teletrabajo Suplementario	Son trabajadores que poseen un contrato laboral y que desarrollan sus labores en la empresa algunos días y mínimo dos días a la semana ejecutan sus actividades en un sitio diferente a las instalaciones de la empresa usando las TICs
Teletrabajo Móvil	Son aquellos trabajadores que no tienen un lugar específico para realizar sus labores, y hacen uso de equipos móviles para desarrollar sus tareas. Por la

naturaleza de su actividad no se requiere de su asistencia constante a la oficina.

Fuente: (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2008)

De acuerdo con la anterior tabla se puede establecer que es necesario que entre el empleador y el trabajador evalúen cuál de los tres tipos de teletrabajo podría ser la opción más adecuada, buscando siempre que la modalidad elegida sea coherente con las necesidades de la empresa y del empleado y que exista un beneficio mutuo para ambas partes, ya que de esta manera tanto la empresa como el trabajador verán mejores resultados.

Evolución del Teletrabajo

El termino Teletrabajo surge en el año 1970, cuando el físico Jack Nilles con la intención de optimizar recursos no renovables concibió la idea de trasladar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo, creando el concepto de *Telecommuting* (Ministerio TIC Colombia, 2016).

Décadas más tarde con la creación de la Internet, la invención del correo electrónico y las aplicaciones de mensajería y chat, surge la posibilidad real de contar con la tecnología y las herramientas necesarias para la adopción en las organizaciones de la modalidad del teletrabajo.

En nuestro país es en el año 2008, se expide la ley del teletrabajo, “Ley 1221 de 2008” por parte del congreso de la república, dicha ley se encarga de definir y regular esta modalidad laboral en la nación.

Cuatro años después, el primero de mayo del 2012 el entonces presidente de la republica Juan Manuel Santos, se encarga de firmar el decreto “0884 de 2012 reglamentario

de la ley del teletrabajo”, surgiendo así la comisión asesora del teletrabajo la cual está integrada por personal del ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones y del ministerio del trabajo.

La modalidad del teletrabajo se ha ido consolidando en Colombia con el paso de los años, desde sus primeras mediciones en el año 2012 hasta el último estudio realizado en el 2018, se puede evidenciar el nivel de penetración del teletrabajo en las empresas colombianas.

El cuarto estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas 2018, realizado por el Centro Nacional de Consultoría, por la corporación Colombia Digital y por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones arroja los resultados que se muestran a continuación en la figura 1:

Figura 1

Teletrabajadores en Colombia



Fuente: (Corporación Colombia Digital 2018)

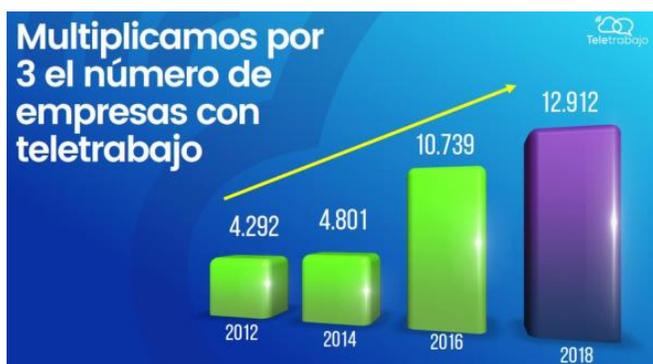
En la anterior grafica se evidencia el aumento exponencial en la cantidad de teletrabajadores en Colombia, ya que en el año 2012 se contaban con 31.553 y para el año

2018 ya se tenían 122.278. Esto quiere decir que, en un lapso de tiempo de seis años, la cantidad de empleados en esta modalidad aumento cuatro veces su tamaño original, evidenciando los grandes logros obtenidos en este tema.

Por otra parte, el estudio muestra también la evolución en cuanto al número de empresas con teletrabajo en nuestro país, en los resultados se destaca el incremento que se ha presentado desde el año 2012 cuando Colombia tenía 4.292 empresas con esta modalidad laboral y para el año 2018 había triplicado la cantidad de empresas llegando a un total de 12.912. Tal y como se muestra en la figura 2.

Figura 2

Empresas Colombianas con Teletrabajo



Fuente: (Corporación Colombia Digital 2018)

Marco jurídico

En nuestro país la modalidad del teletrabajo se encuentra regulada por la Ley 1221 del 2008 y por el decreto 2012 que la reglamenta.

Ley 1221 de 2008: “Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública

de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores” (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2012).

Decreto 884 de 2012: “Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo” (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2012).

Resolución 2886 de 2012: “define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete” (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2012).

Por otra parte, los empresarios que deseen implementar esta modalidad laboral en sus organizaciones deberán tener en cuenta los cinco aspectos mostrados en la tabla 2, para que se genere la seguridad jurídica necesaria a las partes implicadas:

Tabla 2

Guía jurídica del teletrabajo para el sector privado

Aspectos	Descripción
Voluntariedad	Tanto el trabajador como el empleador pueden proponer a la otra parte la implementación del teletrabajo, pero la otra parte está en todo

derecho de rechazar o aceptar dicha solicitud.

Solo si ambas partes están de acuerdo con la modalidad el teletrabajo podrá funcionar.

Acuerdo o contrato de teletrabajo	Existe un documento llamado “acuerdo de teletrabajo” que se anexa al contrato laboral, y en el cual se indican las condiciones para la operación del teletrabajo entre la empresa y el empleado. Este se da cuando un empleado que posee contrato laboral pasa a ser teletrabajador.
Modificación del reglamento interno del trabajo	Las empresas deberán agregar un capitulo en el reglamento interno de trabajo que hable de todo lo referente al teletrabajo, y deberá informar al teletrabajador la política de protección de datos, de seguridad de la información y de propiedad intelectual junto con las sanciones que acarrea su incumplimiento.
Afilación al sistema de seguridad social integral	Las empresas deberán reportarle a las Administradoras de Riesgos Laborales los teletrabajadores que poseen, y dichos teletrabajadores deberán contar con su afiliación al sistema de seguridad social integral.
Reversibilidad del teletrabajo	Tanto el empleador como el teletrabajador tienen la posibilidad de reversar el teletrabajo y que el

trabajador retome su puesto habitual de trabajo en las oficinas de la empresa, siempre y cuando el trabajador se hubiese contratado bajo la modalidad tradicional de trabajo y se acogiera posteriormente a la modalidad del teletrabajo

Fuente: (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2012)

Las empresas y trabajadores colombianos cuentan con una gran ventaja y es la existencia en nuestro país de una legislación vigente y de una política pública en materia de teletrabajo, generando un marco de seguridad jurídica para ambas partes, lo que permite con toda tranquilidad la implementación de este modelo laboral en las organizaciones apoyados en las garantías legales que brinda el estado.

Adicionalmente el gobierno colombiano cuenta con el pacto por el teletrabajo, el cual es un acuerdo que busca crear un marco de cooperación entre las entidades públicas, privadas, los ministerios de tecnologías de información y las comunicaciones y el ministerio del trabajo, para incentivar y masificar la adopción del teletrabajo en Colombia. Con este pacto se busca que los trabajadores tengan una mayor calidad de vida, y que se aumente la productividad en las empresas.

Las empresas que firmen el pacto por el teletrabajo contarán con los beneficios descritos a continuación, los cuales serán brindados por parte del ministerio del trabajo y el ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones:

- Gratuidad en el acceso al programa nacional de capacitación en Teletrabajo
- Durante la implementación de la modalidad del teletrabajo la empresa contara con el debido acompañamiento técnico.

- La organización firmante del pacto podrá acceder a talleres y a los diferentes eventos que se van dando en el transcurso del año en la ciudad donde se ubica.

Por su parte la empresa se debe comprometer con la implementación del teletrabajo en su organización y con el apoyo para la divulgación y masificación de esta modalidad laboral.

Sectores económicos y teletrabajo.

Es preciso aclarar que la implementación del teletrabajo en las empresas colombianas ha estado ligado a un aspecto importante como lo es el sector de la economía al que pertenece la organización. Esto es debido a que las empresas del sector primario al basar sus actividades en la obtención de materias primas y las del secundario al transformar dichas materias en productos terminados requieren de una alta presencialidad de sus empleados en los lugares habituales de trabajo, imposibilitando la ejecución de sus labores desde un lugar como lo es el hogar del trabajador.

El cuarto estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas 2018 revela que en Colombia son las empresas del sector terciario las que mayormente han implementado el teletrabajo, siendo las empresas de servicios las que más teletrabajadores tienen, al contar con un total de 86.116 para el año 2018, mientras que las empresas del sector comercio cuentan con un número total de teletrabajadores de 26.444 para el mismo año. Ver la figura 3

Figura 3

Teletrabajadores por sector



Fuente: (Corporación Colombia Digital 2018)

Es importante resaltar que empresas cuyas actividades sean industriales, en términos generales no son muy aptas para la modalidad del teletrabajo ya que es imposible adaptar una línea de producción en los hogares de los trabajadores, y el teletrabajo no es manufactura en casa, posiblemente algunos cargos específicos de la parte administrativa podrían eventualmente ejercer sus labores desde casa si no es requerida su presencialidad física en las instalaciones de la empresa.

Ventajas del Teletrabajo

Una vez ya identificados los aspectos generales de la modalidad del teletrabajo en Colombia, es necesario que las organizaciones conozcan todos los beneficios que pueden tener implementando este esquema laboral, ya que es muy importante para las empresas mantenerse competitivas en su entorno, es por esta razón que los beneficios del teletrabajo podrían convertirse en una ventaja competitiva para las compañías colombianas.

Una ventaja competitiva se define como cualquier característica que posea la empresa y que le permite ser más eficiente haciéndola sobresalir con respecto a otras y posicionándola por encima de sus competidoras.

Resaltando las ventajas competitivas que pueden llegar a desarrollar las empresas colombianas al implementar el teletrabajo dentro de sus organizaciones, se hace necesario mencionar los siguientes beneficios de esta modalidad laboral:

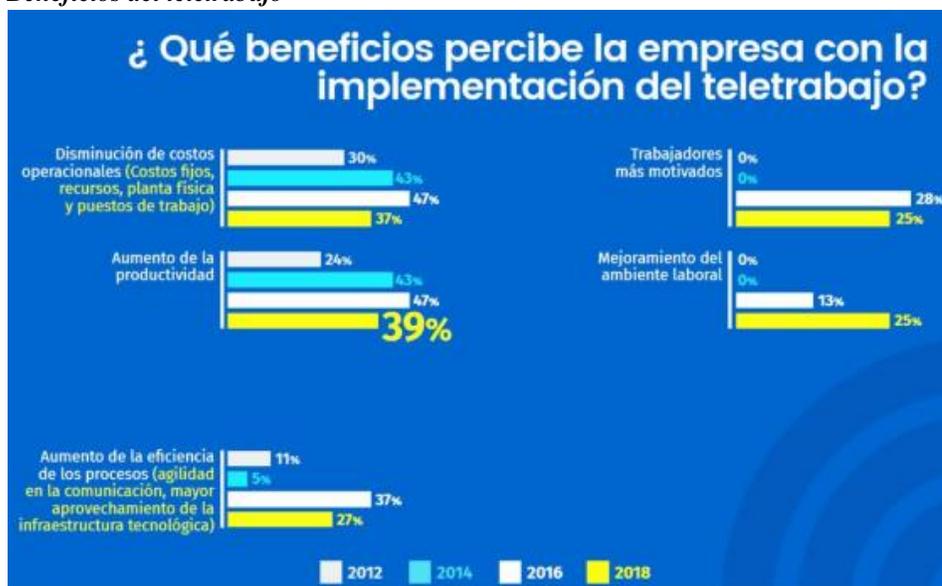
- Mejor calidad de vida para los trabajadores, lo cual repercute en mayor productividad laboral, generando una mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa.
- Disminución en los costos fijos, al requerir una menor planta física y un menor gasto de servicios públicos y de mantenimiento de las instalaciones.
- Transformación digital de las empresas, ya que esta modalidad laboral se fundamenta en el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones
- Uso y apropiación de nuevas tecnologías y formas de relacionamiento en las actividades laborales, poniendo a las empresas en un entorno de mayor conectividad.
- Menor índice de rotación de personal, generando un ahorro en temas de contratación y capacitación de nuevos empleados,
- Reducción en el ausentismo laboral, generando eficiencia y eficacia en la organización.
- Retención del personal capacitado, lo cual genera una eficiencia operacional.

Los anteriores beneficios suponen en sí mismos ventajas competitivas para las empresas, ya que añaden características que hacen que la organización este en una mejor posición respecto a otras, y hace que internamente sea más eficiente y efectiva en la ejecución de sus procesos.

Por último, se debe resaltar que el cuarto estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas 2018, revela cuales son los principales beneficios que tiene la empresa con la adopción del teletrabajo los cuales pueden visualizarse en la figura 4 , siendo el aumento de la productividad el mayor con un 39%, seguido por la disminución

en los costos operacionales con un 37% y en tercer lugar el aumento de la eficiencia de los procesos con un 27%, este último beneficio se da por la rapidez en las comunicaciones debido al mejor uso de la tecnología.

Figura 4
Beneficios del teletrabajo



Fuente: (Corporación Colombia Digital 2018)

Resultados

El presente artículo de revisión bibliográfica permitió evidenciar hallazgos trascendentales que muestran la importancia que tiene la modalidad del teletrabajo para las empresas colombianas. En primer término, el cuarto estudio de penetración del teletrabajo evidencio que existe en nuestro país un aumento constante en los últimos seis años en cuanto al número de empresas con teletrabajo y al número de teletrabajadores totales, lo que permite inferir que la modalidad del teletrabajo tiene suficientes ventajas como para estimular a que cada día mas empresas se sumen a esta modalidad laboral.

Por otra parte, el presente trabajo permite establecer que la implementación de la modalidad del teletrabajo en las empresas colombianas se configura como una ventaja competitiva para las mismas, ya que le brinda características superiores que pueden situar a una determinada empresa en una mejor posición respecto a sus competidoras.

Los múltiples beneficios que brinda el teletrabajo y que fueron mencionados en el actual artículo, deben considerarse objeto de estudio por parte de los administradores y empresarios colombianos para que en la búsqueda de la sostenibilidad y crecimiento empresarial implementen esta modalidad en sus organizaciones.

El teletrabajo en Colombia responde a la necesidad de la sociedad de generar en las empresas cambios que representen una mejor calidad de vida en los empleados y una mayor productividad de las organizaciones, aprovechando al máximo el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

Discusión de Resultados

En concordancia con los resultados obtenidos en el presente artículo de revisión bibliográfica se puede indicar que tras la consulta de múltiples trabajos de investigación referentes al tema de la modalidad del teletrabajo, se evidencia la gran importancia que adquiere esta nueva forma laboral para las empresas, y se evidencia que su implementación en las compañías colombianas representa grandes beneficios para ellas y sus trabajadores, llegando el teletrabajo a convertirse en una ventaja competitiva.

Dentro de los hallazgos obtenidos en el presente trabajo, se puede notar que existe un concepto favorable generalizado en los distintos autores consultados respecto a la modalidad del teletrabajo, ya que la mayoría de ellos exponen las numerosas ventajas que tiene esta modalidad laboral. Sin embargo, es importante resaltar que la implementación de esta modalidad laboral puede acarrear ciertos inconvenientes y que para evitarlos es preciso se tengan en cuenta factores como las características personales de los empleados candidatos a esta modalidad, se debe establecer si ellos poseen las habilidades de autorregulación y disciplina necesarias para trabajar en un entorno distinto a la oficina, y se debe analizar la estructura de la organización, el manejo de la comunicación y la cantidad de tiempo dedicado al teletrabajo.

Por último, el cuarto estudio de penetración del teletrabajo en Colombia, demostró que ha habido un aumento constante en la cantidad de empresas en nuestro país que implementan el teletrabajo, y que gracias a esta modalidad laboral las empresas experimentan una transformación digital debido a la apropiación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, situándolas en un entorno de mayor conectividad y competitividad.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados que este trabajo presenta, se puede establecer que la adecuada implementación de la modalidad del teletrabajo en las empresas colombianas se constituye en ventajas competitivas para las mismas, ya que se ha puesto en evidencia que los trabajadores que ejecutan sus actividades bajo esta modalidad tienen una mayor productividad laboral, repercutiendo positivamente en el rendimiento de las empresas.

La existencia de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y su adopción por parte de las empresas colombianas, han permitido que la implementación de la modalidad del teletrabajo presente un crecimiento continuo en los últimos años en nuestro país. Adicionalmente el gobierno colombiano con programas como el Pacto por el teletrabajo, ha logrado incentivar y masificar la adopción del teletrabajo en Colombia, gracias a la gratuidad en los programas de capacitación del teletrabajo y en el acompañamiento técnico a las empresas durante su implementación.

El teletrabajo como modalidad laboral ha permitido que las empresas colombianas presenten reducciones importantes en sus costos fijos, ya que se requieren menos puestos de trabajo en sus instalaciones propias, se genera un menor gasto en los servicios públicos, se minimiza el consumo de insumos de cafetería y de oficina y se presenta una reducción generalizada en los costos en que se incurren por el mantenimiento de las instalaciones de la organización.

La implementación del teletrabajo ha beneficiado enormemente la calidad de vida de los empleados ya que les ha permitido tener ahorros en tiempos y costos por desplazamientos, permite tener una mejor alimentación al consumir alimentos frescos y preparados en casa, le da la oportunidad al trabajador de disponer de mayor tiempo libre

para su cuidado físico y para fortalecer los lazos familiares, en general el teletrabajo brinda un mayor equilibrio entre el aspecto laboral y personal de los empleados. Todos estos beneficios que experimentan los teletrabajadores colombianos hacen que se fortalezca el compromiso que ellos tienen con sus empresas, generando así para las organizaciones una mayor productividad y rentabilidad, una reducción en los indicadores de ausentismo laboral y la conservación del personal capacitado.

Referencias Bibliográficas

- Agudo, M. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. [Artículo de estudio, Universidad de Murcia]. Obtenido de <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Allen, T; Golden, T; Shocley K. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings [Artículo científico, Association For *Psychological Science*]. Obtenido de <https://www.psychologicalscience.org/publications/telecommuting.html>
- Ardila, C. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada.]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Bailey, D.; Kurland, N. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. [Artículo de estudio, Journal of Organizational Behavior]. Obtenido https://www.researchgate.net/publication/227644764_A_Review_of_Telework_Research_Findings_New_Directions_and_Lessons_for_the_Study_of_Modern_Work
- Baruch, Y. (2002). Teleworking Benefits and Pitfalls as Perceived By Professionals. [Artículo de estudio, New Technology Work and Employment]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/227722800_Teleworking_Benefits_and_Pitfalls_as_Perceived_By_Professionals
- Bolivar, A.; Cabrera, A.; Real, M. (2015). Teletrabajo desde la percepción del teletrabajador. [Tesis de especialización, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002248.pdf>
- Gelves, A ; Alcaraz, J; Tirado, F. (2019). “Oh! Teleworking!” Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers. [Artículo de estudio, Business Ethics A European Review]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/335221433_Oh_Teleworking_Regimes_of_engagement_and_the_lived_experience_of_female_Spanish_teleworkers
- Harandi, A. (2012). Investigation of The Requirement & Constraints Affecting Teleworking in Government Institutes; Case Study: Research Institutes of Minister of Roads and Urban Development. [Artículo de estudio, Islamic Azad University]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/336362617_Investigation_Of_The_Requirement_Constraints_Affecting_Teleworking_In_Government_Institutes_Case_Study_Research_Institutes_of_Minister_of_Roads_and_Urban_Development

- Kerrin, M; Hone, K. (2002). Job seekers' perceptions of teleworking: A cognitive mapping approach. [Artículo de estudio, New Technology Work and Employment]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/229622905_Job_seekers'_perceptions_of_teleworking_A_cognitive_mapping_approach
- Mann, S.; Holdsworth, L. (2003). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. [Artículo de estudio, New Technology Work and Employment]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/229525709_The_Psychological_Impact_of_Teleworking_Stress_Emotions_and_Health
- Mello, J. (2007). Managing Telework Programs Effectively. [Artículo de estudio, Employee Responsibilities and Rights Journal]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/227316586_Managing_Telework_Programs_Effectively
- Mendoza, V. (2017). El Teletrabajo. [Artículo de estudio, Generalitat de Catalunya]. Obtenido de <http://docplayer.es/40943780-Aspectos-importantes-para-la-persona-trabajadora.html>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (01 de Mayo de 2012). La reglamentación del teletrabajo en Colombia. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-79666.html>
- Ministerio TIC Colombia. (05 de Octubre de 2016). Historia del teletrabajo [video]. YouTube. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2018). Cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas. Recuperado de https://teletrabajo.gov.co/622/articles-75985_archivo_pdf_estudio_teletrabajo.pdf
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2019). Medición del teletrabajo en Entidades Públicas Penetración y percepciones. Recuperado de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-144782_recurso_1.pdf
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2020). Pacto por el teletrabajo, unidos por la transformación digital de Colombia. Recuperado de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8105_archivo_pdf_pacto_2020_1.pdf
- Nieto, F. (2016). Teletrabajo: el futuro del sector empresarial en una sociedad global basada en las Tic. [Trabajo de master, Universidad de Granada]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/309563740_Teletrabajo_el_futuro_del_sector_empresarial_en_una_sociedad_global_basada_en_las_TIC
- Ortega, L. (2017). Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomas]. Repositorio

- Institucional. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perdomo, C. (2019). Teletrabajo [Tesis de grado, Universidad de la Laguna]. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16385/EI%20Teletrabajo.pdf?sequence=1>
- Peters, P; Tijdens, K; Wetzels, C. (2004). Employees' Opportunities, Preferences, and Practices in Telecommuting Adoption. [Artículo de estudio, Information & Management]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/223472980_Employees'_Opportunities_Preferences_and_Practices_in_Telecommuting_Adoption
- Pham, M. (2012). An Investigation on the Constraints to Telework Implementation in New Zealand Businesses. [Artículo de estudio, The Journal]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/45339709_An_Investigation_on_the_Constraints_to_Telework_Implementation_in_New_Zealand_Businesses
- Pinilla, J. (2018). Teletrabajo y Prevención. [Artículo de estudio, Instituto Nacional de Bioseguridad e Higiene en el trabajo]. Obtenido de <http://docplayer.es/84490937-Teletrabajo-y-prevencion-javier-pinilla-coordinador-de-investigacion-insht.html>
- Pinto, A; Gonzalo, J. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempo de crisis [Universidad Adolfo Ibáñez]. Obtenido de <http://docplayer.es/185955325-Teletrabajo-productividad-y-bienestar-en-tiempos-de-crisis-alberto-pinto-1-gonzalo-j-munoz-23.html>
- Pulido, J.; Martínez, F. (2005). Teleworking in the information sector in Spain. [Artículo de estudio, International Journal of Information Management]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/222741225_Teleworking_in_the_information_sector_in_Spain
- Quintero, D. (2016). El teletrabajo: Efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío. [Tesis de maestría (MBA), Universidad Eafit]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11754/DianaYulieth_QuinteroCuartas_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ojeda, M. (2017). Situación actual del Teletrabajo en la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información ACTI. [Artículo de estudio, Universidad Austral de Chile]. Obtenido de <http://docplayer.es/40944346-Situacion-actual-del-teletrabajo-en-la-asociacion-chilena-de-empresas-de-tecnologias-de-informacion-acti.html>
- Qvortrup, L. (2002). From teleworking to networking. Definitions and trends. [Artículo de estudio, Aarhus University]. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/306219447_From_teleworking_to_networking_Definitions_and_trends

- Ravalet, E; Rerat, P. (2019). Teleworking: Decreasing Mobility or Increasing Tolerance of Commuting Distances? [Artículo de estudio, Built Environment]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/337693677_Teleworking_Decreasing_Mobility_or_Increasing_Tolerance_of_Commuting_Distances
- Roca, J; Martínez, F. (2006). Telework in the ICT sector: Multivariate analysis of its determinant factors in Spain. [Artículo de estudio, International Journal of Networking and Virtual Organisations]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/220449498_Telework_in_the_ICT_sector_Multivariate_analysis_of_its_determinant_factors_in_Spain
- Selwyn, T; Webster, R. (2000). Innovativeness of information systems managers toward telecommuting: A structural equation model. [Artículo de estudio, Journal of Computer Information Systems]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/288592528_Innovativeness_of_information_systems_managers_toward_telecommuting_A_structural_equation_model
- Shockley, K. (2014). Telecommuting [Artículo Científico, Universidad City University of New York]. Obtenido de <http://www.siop.org/portals/84/docs/white%20papers/scientificaffairs/telecommuting.pdf>
- Siha, M.; Monroe Richard (2006). Telecommuting's Past and Future: A Literature Review and Research Agenda. [Artículo de estudio, Kennesaw State University]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/311573737_Telecommuting's_Past_and_Future_A_Literature_Review_and_Research_Agenda
- Tremblay, D. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. [Artículo de estudio, University du Québec]. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/235294118_Balancing_Work_and_Family_with_Telework_Organizational_Issues_and_Challenges_for_Women_and_Managers