

El teletrabajo como una estrategia productiva en las organizaciones colombianas

Teleworking as a productive strategy in Colombian organizations

María Victoria Barraza Ruiz

Profesional en Negocios Internacionales, CUN - Corporación Unificada Nacional de Educación Superior, mbarraza8@estudiantes.areandina.edu.co

Katterin Camila Galindo Lozano

Profesional en Finanzas y Comercio Exterior, UNIEMPRESARIAL - Fundación Universitaria de la Cámara de Comercio de Bogotá, kgalindo2@areandina.edu.co

María Mejía Triana

Profesional en Administración de Empresas, Fundación Universitaria San Martín, mmejia97@estudiantes.areandina.edu.co

Resumen

En este artículo se ahondará en un tema que en la actualidad ha tomado mucha relevancia y está siendo utilizado por diferentes empresas en Colombia y Latinoamérica sea porque pasan por algún tipo de crisis o porque deciden expandir sus operaciones a otros países, a través de estudios científicos se ha comprobado que el “Teletrabajo” una estrategia de innovación que genera productividad permitiéndole a empresas mantenerse vigente y seguir compitiendo en los diferentes mercados donde se encuentran consolidadas.

El teletrabajo consiste en combinar las herramientas tecnológicas actuales con el trabajo convirtiéndose en una metodología flexible que le permite a el colaborador ser autónomo,

generando satisfacción laboral, brindando una estabilidad entre la parte laboral y la vida personal impactando positivamente en la organización, la cual obtiene como resultado productividad y eficiencia en sus procesos siempre y cuando se tengan claros los factores que una organización debe tener en cuenta para la implementación de dicha metodología.

Palabras claves:

Relevancia, crisis, expandir, estrategia, innovación, productividad, herramientas tecnológicas, metodología, autonomía, satisfacción laboral, equilibrio, eficiencia, procesos, factores, implementación.

Abstract

This article will delve into a topic that has become very relevant today and is being used by different companies in Colombia and Latin America, either because they are going through some type of crisis or because they decide to expand their operations to other countries, through scientific studies. It has been proven that "Teleworking", an innovation strategy that generates productivity, allows companies to remain current and continue to compete in the different markets where they are consolidated.

Teleworking consists of combining current technological tools with work, becoming a flexible methodology that allows the collaborator to be autonomous, generating job satisfaction, providing stability with work and personal life, positively impacting the company, which as a result obtains greater productivity and efficiency in its processes as long as the factors that an organization must take into account for the implementation of said methodology are clear.

Keywords:

Relevance, crisis, expand, strategy, innovation, productivity, technological tools, methodology, autonomy, job satisfaction, balance, efficiency, processes, factors, implementation.

Introducción

En la actualidad la sociedad está pasando por cambios debido globalización, situación que impactan directamente a la economía de las empresas, a raíz de estos cambios se viene ejerciendo un interés frente a la competitividad empresarial el cual cada vez es mayor, causado por el aumento en los estudios que se encuentran enfocados con temas en la flexibilidad laboral, procesos estratégicos, la innovación y en los resultados que se puede obtener en la organización que los implementa (Alva,2011).

Debido a este interés, en Colombia el teletrabajo viene tomando relevancia en los últimos tiempos como una fuente principal de innovación y productividad que lleva a las organizaciones a desarrollar diferentes estrategias para lograr ser competitivos, dado que la innovación es un tema que se viene trabajando durante algunos años atrás; el trabajo en casa se puede demarcar como una modalidad alternativa y diferente, que muchas organizaciones están considerando, los avances tecnológicos, incluso desde la llegada de las computadoras personales en el año de 1980, hicieron factible trabajar fuera del hogar (Mokhtarian, P.L, 2010).

La innovación es la principal fuente de desarrollo a nivel empresarial se ha venido implementando diferentes estrategias, se ha ido potencializando a lo largo de la historia a partir de herramientas tecnológicas; se han implementado estrategias para sensibilizar y concienciar a

las organizaciones de la importancia de implementar cambios favorables a la conciliación laboral y familiar. Estas medidas no sólo se perciben como medio para la mejora de la calidad del empleo, sino para la propia supervivencia de la empresa, generando competitividad y la obtención como resultado de una mayor productividad.

Con la modalidad del teletrabajo en el ámbito profesional se puede decir que el colaborador tiene mayor autonomía de su trabajo, tal como lo señala Madero y Flores (2018), adicional con esta modalidad se ha comprobado que el colaborador obtiene una mejor calidad de vida. De igual manera, el trabajo desde casa puede mostrar elementos negativos, como los que trae a colación Osio (2015). Quien agrega que el teletrabajo puede ser visto como una desventaja, el no asistir a un lugar físico de trabajo limita el desarrollo de relaciones personales y profesionales con los compañeros. Esta situación puede producir una sensación de aislamiento en la persona, lo cual afecta directamente su rendimiento laboral.

Hoy en día toma relevancia como una de las principales estrategias que ayudan a las empresas a ser competitivas y productivas, si bien el teletrabajo es actualmente una tendencia dentro organizaciones, cada empresa es diferente, cada uno tiene una cultura corporativa única y varía en su capacidad financiera para emprender el teletrabajo como una alternativa de trabajo productivo. Por lo tanto, cada empresa debe considerar los factores y tomar una determinación relacionada cómo funcionará el teletrabajo dentro de su organización.

Planteamiento del Problema

En este trabajo se hablará de como la modalidad del teletrabajo puede ser productiva para las organizaciones colombianas. El teletrabajo o trabajo a distancia puede ser considerado como innovación laboral mediante una mezcla del capital humano con las herramientas tecnológicas, esta modalidad le permite a el colaborador realizar de forma remota las tareas asignadas desde cualquier lugar, eliminando de esta manera desplazamiento a sedes principales.

El teletrabajo tiene 3 modalidades una de ella es “Teletrabajo Autónomo” esta modalidad aplica tanto para los trabajadores independientes así como también personas vinculadas a alguna organización, con esta metodología los colaboradores utilizan las herramientas tecnológicas para el funcionamiento idóneo y entrega de sus obligaciones laborales las cuales pueden ser ejecutadas desde cualquier lugar; la segunda modalidad es “Teletrabajo Móvil” aquí los trabajadores solo utiliza su dispositivo móvil para el desarrollo de sus actividades esta modalidad se implementa en empresas que su eje principal se relaciona con ventas de productos o servicios por ultimo tenemos el “Teletrabajo suplementario” en este grupo tenemos empleados con contratos laborales de alternancia la cual consiste estar un tiempo en oficina y un tiempo fuera de ellas.

En una entrevista realizada por la revista Science Direct (Contreras & Rojas, 2015), “Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia”, explica cómo el trabajo en casa puede aportar a la sostenibilidad organizacional. A su vez menciona que el teletrabajo no se debe implementar en todas las organizaciones ya que no es útil para todos los roles que tiene una organización, antes de su implementación se deben

analizar diferentes factores como la cultura organizacional, adaptación al cambio, entorno familiar entre otros factores.

El trabajo en casa como innovación laboral tiene sus ventajas las cuales impactan a la empresa haciéndola más competitiva y a los empleados permitiéndoles ser más productivos, el teletrabajo le brinda a el colaborador la autonomía y control para llevar a cabalidad sus tareas, ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, permite la inclusión y mejora la de vida de los empleados permitiéndoles pasar más tiempo con su familia, ahorros en infraestructura y reducción de índice de contaminación.

En un artículo publicado por la de la Universidad de Stanford (2012) demuestra que el teletrabajo el colaborador logra rendir más logrando de esta manera una satisfacción personal la investigación se llevó acabo en una multinacional china, los resultados arrojaron, que quienes trabajan bajo la virtualidad presentan un 50% menos de estrés laboral y por otro lado un aumento en la satisfacción de sus tareas. (Silvina Moschini es CEO y Fundadora de Intuic | The Social Media Agency y Presidente de TransparentBusiness.com.)

Objetivo General

Analizar el teletrabajo como una estrategia productiva en las organizaciones colombianas.

Objetivos Específicos

- Identificar si el teletrabajo es una herramienta de innovación en las organizaciones colombianas.

- Examinar los factores que una organización debe tener en cuenta para la implementación del teletrabajo.

Justificación

Teniendo en cuenta la internacionalización de los mercados, la generación de nuevos hábitos en los consumidores e incremento de la competencia; factores fundamentales que obligaron a las organizaciones a buscar e implementar estrategias para suplir estas nuevas necesidades permitiendo la inclusión social generando la oportunidad a personas en condición de vulnerabilidad.

El objetivo de esta investigación es evidenciar si la implementación del trabajo en casa en las organizaciones colombianas como parte de su planeación estratégica ha generado un resultado favorable en el incremento de la productividad laboral.

Hemos fundamentado nuestra investigación en otros estudios realizados, en donde se analizaron las implicaciones de implementación del trabajo en casa en las compañías como (económicos, físicos, sociales, legales y familiares), así como las obligaciones y deberes por cada una de las partes involucradas.

En Colombia la legalización del trabajo en casa está fundamentada con la ley de Teletrabajo (1221 de 2008) en donde se precisa y reglamenta esta modalidad de trabajo, la cual

da la forma legal y estructural a las organizaciones para el desarrollo de las actividades sin vulnerar los derechos y deberes de los empleados. En Colombia el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en conjunto con el Ministerio del Trabajo ofrecen acompañamiento gratuito para la correcta aplicación de la modalidad del teletrabajo.

El estudio realizado por Acosta Marín, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: Un estudio del desempeño laboral tomando en cuenta los distintos actores del trabajo en casa en una entidad del sector público en Antioquia Colombia, en donde se evidencio el incremento de la implementación del Teletrabajo en Colombia y los factores que influyen en las organizaciones tales como estilos de liderazgo, satisfacción y productividad.

En la investigación realizada por Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT, 4(5)*, 91-107. En donde por medio de la recolección de datos cuantitativos buscaron establecer la relación causa y efecto, pero con un resultado bastante pobre decidieron focalizar su investigación en estudios cualitativos basados en otras investigaciones y teorías para así poder plantear el teletrabajo como una propuesta innovadora.

Para finalizar en el estudio realizado por Muro, A., Alejandra, D., Pozo, A. Del, Ariane, C., Saavedra, C., & Carolina, M. D. L. A. (2016). En donde se focalizaron en la importancia de la capacitación con la implementación del teletrabajo para obtener resultados óptimos.

Antecedentes

El antecedente de este artículo de revisión bibliográfica se construye a partir de los aportes científicos proporcionados por diferentes investigaciones de países como México, Costa Rica, Argentina y Colombia se ha profundizado en la importancia del teletrabajo, a su vez se destara el aporte principal de los estudios realizados, la importancia y los diferentes objetivos que llevaron a estos autores a realizar estas investigaciones las cuales aportan a el desarrollo temático de este artículo.

El trabajo es considerado como un derecho de libre elección el cual debe tener unas series de condiciones que hagan sentir al colaborador satisfecho, debido a la demanda de la industrialización que ha permitido desarrollar los niveles de comunicación, un artículo realizado por Solís, J. I. C. (2015). La informalidad del Teletrabajo en México. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Da connotación la sistematización de la vida cotidiana gracias a la evolución de la tecnología y como esto ha impactado en el trabajo permitiendo innovar en aspectos como reglamentos para garantizar una satisfacción laboral.

Por otro lado, en el mismo país en un estudio realizado por Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. Comparte que el teletrabajo llego para quedarse haciendo énfasis en que es visto como una tendencia laboral que tiene por objetivo transformar la forma de trabajar sin necesidad de trasladarse, dada la globalización esta metodología le brinda la posibilidad a las organizaciones de expandirse y a los colaboradores de relacionarse con diferentes culturas permitiendo también la inclusión de personas de distintos géneros o condiciones físicas, en la investigación de Buelvas Martínez, M. A., Pemberty Días, L.

M., Medina Romero, M. S., & Villa Calle, P. (2017). El teletrabajo como una alternativa para las personas con discapacidad, habla de cómo la persona con alguna discapacidad tiene la oportunidad de ser parte de una empresa.

Por otro lado, el teletrabajo implica que los colaboradores desarrollen habilidades que permitan llevar a cabo un trabajo de manera autónoma en una investigación de México del Jesús Brito-Cruz, T., Lara-Gamboa, C. C., Morales, D. A. M., del Carmen Sánchez, M. M., Perez-Jaimes, A. K., & Torres-Zapata, Á. E. (2021). Aproximación del teletrabajo en el ámbito universitario. *INVURNUS*, 16(1). Afirma que cada vez el teletrabajo obtiene mayor visibilidad y una de las formas más comunes en la actualidad es la virtualidad para todos los aspectos, el autor destaca como la universidad al igual que otras empresas ajustaron sus metodologías llevando una educación de alta calidad.

Así mismo, se encontró un trabajo de investigación de la ciudad de Argentina Cabrera, M. C. (2012). Teletrabajo: el aporte de conservar y desarrollar las habilidades de las mujeres en una empresa argentina. La cual tuvo como objetivo identificar en una empresa de solo mujeres los principales factores que logran retener y desarrollar a los empleados, encontrando como resultado la satisfacción del colaborador entre su vida familiar y laboral.

En otra artículo elaborado por SALAZAR-CONCHA, C., CAMACHO, L. J., & RAMIREZ-CORREA, P. E. (2020) Ambigüedad De Rol Y El Agotamiento En El Teletrabajo: Un Análisis Exploratorio En Costa Rica. Aporta que al momento de implementar esta metodología del teletrabajo se debe garantizar el bienestar físico y psicológico de los

colaboradores promoviendo la felicidad lo que aumentara la productividad. Siguiendo con este tema en Colombia se encontró una investigación de Ortiz Segura, C. P., & Rodríguez Bolívar, L. N. (2020). La productividad en empresas colombianas a partir de la implementación del teletrabajo. Quien aporta que, para el éxito de esta metodología, la empresa debe capacitar al empleado en el manejo de la tecnología y suministrarle los recursos tecnológicos necesarios.

En Colombia se llevó a cabo una investigación por Martínez, L. P. A., Martínez, M. C. A., & Martínez, S. C. A. (2020). Seguridad y Salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia. *SIGNOS*, 12(1), 83. La cual tiene mucho en común con la investigación de Tello, C., Olivera, N., & Proto, A. (2010). Teletrabajo en Argentina, ¿Inclusión en la “Sociedad de Control”? *Derecho y ciencias sociales*, 3, 305-324. Estos 2, el primero autor colombiano y el segundo argentino hablan de las garantías mínimas para la protección de los derechos de los colaboradores, los cuales requieren planes bien definidos que les permitan realizar su trabajo en un entorno seguro aun estando fuera de la oficina.

Por otro lado, en una investigación encontrada de la ciudad de Argentina realizada por Rodríguez, A. D., & D'errico, J. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. *Revista Colombiana de sociología*, 40(2), 47-66. con el fin de identificar los beneficios de los trabajadores que laboran bajo esta modalidad se detectó una brecha importante frente al trabajo normal, donde argumenta que la modalidad del teletrabajo en ocasiones deja zonas grises ocasionado estrés y enfermedades laborales, así mismo en el trabajo de investigación de la ciudad de Costa Rica realizado por Barboza, M. U. C. R. D. Las Sombras del Teletrabajo. Presenta algunas

recomendaciones para evitar esas zonas grises ocasionadas por la distancia donde enfatiza en la importancia de definir los perfiles que realizarán los seguimientos (jefes o líderes).

En Colombia se realizó una investigación por Bertel Pérez, L. P. (2020). *Fue una mirada al trabajo desde casa como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación e impacto* (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT). en el cual su objetivo es demostrar como el teletrabajo puede ser ejemplo de la eficiencia, en donde se utilizan recursos como las TIC para la realización de dichas tareas y como este impacta en la salud mental y ambiental de los ciudadanos. Por otro lado, se encontró el autor Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, expresa que hoy es una realidad el teletrabajo y demuestra algunos de los riesgos que esta propenso el teletrabajo por ellos aportando que la mejor forma es que el colaborador asigne tiempos y muy importante se dé un espacio de descanso.

Ahondando un tema de relevancia en la actualidad el cual dejó grandes aprendizajes y de cierta forma permitió la aceleración del teletrabajo en América Latina fue la pandemia es por ello que varios autores han ahondado en el tema permitiendo ver como empresas encontraron su rumbo frente a la crisis mundial. En la investigación de Cardozo, M. A. T. **CAPÍTULO XI PYMES EN LATINOAMÉRICA Y EL EFECTO CORONAVIRUS: RETOS Y SOLUCIONES.** menciona los aspectos a tener en cuenta para que una empresa sea grande o pequeña es capaz de afrontar de manera eficaz cualquier crisis, la autoevaluación constante la cual permita medir

logros e identificar falencias es esencial, tener garantías empresariales y para los empleados de manera que puedan enfrentar crisis en el futuro.

Si bien es cierto el teletrabajo para algunas empresas Latinoamérica nació como una respuesta a un ambiente de incertidumbre en una investigación realizada en México, Martínez, J. M. (2021). La reforma en materia de teletrabajo en México. *Enfoques Jurídicos*, (04), 61-83. argumenta como ha contribuido esta metodología en la realización o materialización del trabajo, la cual brinda un equilibrio a el trabajador, con el fin de superar las crisis sin perder la productividad, así mismo en Costa Rica en la investigación Conejo-Navarro, F. (2020). Teletrabajo Asistido en los tiempos del Coronavirus (COVID-19). *Tecnología Vital*, 2(8). Hace referencia a que la pandemia llevo para demostrar que se pueden adoptar tendencias que están en nuestra actualidad y que deja un impacto positivo en la organización.

Debido a la situación de ese momento ocasionada por la crisis mundial, las organizaciones se vieron en la necesidad de cambiar y buscar la manera de adaptar a su colaborador a la nueva normalidad cambiando de forma completa sus formas de trabajar, en una investigación de Costa Rica realizada por Durán, J. E. G., & Araya, J. S. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Cuadernos de Administración*, 1(1). Destaca que la muestra tomada de las empresas las cuales motivaron a sus colaboradores resultó siendo más productivas pese a la crisis por la cual pasaba.

Marco Teórico

Este marco teórico se centra en como el trabajo ha evolucionado, dando paso a una nueva forma de hacer las cosas pensando en el bienestar de sus empleados sin descuidar la productividad organizacional, al innovar la forma de trabajar nace algo llamado el teletrabajo el concepto de esta forma de trabajo se fundamenta en que el empleado es independiente ya que decide donde realizar sus tareas, sea de forma remota o en algún lugar fuera de la oficina, para lograr realizar su compromisos a tiempo cuenta con la ayuda de la tecnología la cual le permite realizar su trabajo de manera más rápida.

A partir de estos ejes temáticos se despliegan diferentes puntos de vista, los cuales permiten ahondar en el crecimiento teórico e identificar estrategias que puedan considerar a el teletrabajo como un instrumento innovador en las empresas colombianas y posteriormente examinar los factores que una organización debe tener en cuenta para la implementación del teletrabajo, luego de abordar estas diferentes miradas teóricas se resaltara la importancia de las teorías en el artículo.

El estudio realizado por Peláez, R. H. C., & López, D. H. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118. se detectó un estudio para mejorar la productividad en las empresas energéticas por medio del teletrabajo, en donde el autor ha tomado como referencia las teorías administrativas (Taylor, Ford, Fayol) y el capitalismo financiero de (Dupis 2010), buscando una paridad entre la productividad y la calidad de vida del empleado.

En el artículo “EL Teletrabajo Una Estrategia de Motivación” publicado por Vega, A. O., & Flores, N. V. (2014). El teletrabajo: una estrategia de motivación. *Revista Nacional de Administración*, 5(2), 41-56. Hace referencia a las ventajas que un empleado puede obtener al desarrollar sus actividades mediante el teletrabajo, satisfaciendo las necesidades básicas de un trabajador (Estabilidad laboral, crecimiento profesional, estima, toma de decisiones, fundamentado en la pirámide de necesidades de Abraham Maslow)

El teletrabajo como una herramienta de innovación en las organizaciones colombianas

En Colombia el Trabajo a distancia es reconocido legalmente mediante la ley 1221 del 2008 mediante el decreto 884 del 2012 el cual da legalidad a las actividades desarrolladas en el teletrabajo, permitiendo que el desarrollo de las labores sea autónomo, suplementario o móvil; de tal forma que las organizaciones utilicen la tecnología como aliado en la optimización de recursos económicos, con la certeza legal que se resume en cinco aspectos importantes que las empresas deben adoptar: Permisibilidad, acuerdos, cambios al reglamento interno de trabajo, notificaciones a la aseguradora de riesgos laborales y retroceso a la prespecialidad.

En el artículo de Benjumea-Arias, M.L., Villa-Enciso, E.M. y Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73 habla de cómo el trabajo a distancia estimula y provee el potencial de innovación y creatividad requerida en cada colaborador, ayudando a la mejora de la calidad de vida de los empleados y en el éxito de la organización, de igual manera podemos ver

en la investigación realizada por Ardila, C. O. (2015). Estudio del impacto del trabajo a distancia en donde se busca evidenciar el cumplimiento de los objetivos y los resultados en la gestión de las organizaciones, análisis de un caso específico en un departamento de una entidad financiera en la ciudad de Bogotá. En este artículo fue tomada para estudiar una empresa del sector financiero, donde se concluyó que el impacto generado por esta modalidad fue positivo cumpliendo a cabalidad con la optimización de recursos generando de este modo mayor productividad.

Por otro lado, en el artículo de Fernández Rodríguez, L. (2019). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. *Legem*, 5(1), 23-51. Señala que el teletrabajo en Colombia ha llegado con mucha fuerza, debido a que tiene muchas ventajas para las empresas y colaboradores a su vez enfatiza en forma que ha evolucionado el trabajo en Colombia pasando de un estado bienestar reglamentado a uno autónomo en donde la organización suministra los recursos para que el empleado los administre de forma responsable y autónoma.

En el artículo de investigación de Duque, A. P. G., & Villamizar, C. A. A. (2017, December). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. In *Forum Empresarial* (Vol. 22, No. 2 Invierno, pp. 5-30). Deja ver las habilidades que desarrolla en colaborador como responsabilidad, creatividad, innovación permite a la empresa ser competitiva dentro de su sector.

Si bien es cierto el trabajo a distancia no es una herramienta temporal sino es una estrategia permanente de las organizaciones, modalidad laboral que no solo se puede aplicar a

grandes empresas en Colombia, sino que también da la oportunidad para que las medianas o pequeñas empresas lo puedan implementar, según la investigación realizada por Castellano, M, Caridad Faria, M, Virviescas Peña, J y Martínez, J. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas. Muestra una breve narración de cómo nació el teletrabajo y el perfil que debe tener un teletrabajo para que esta modalidad obtenga el éxito, recalca que el colaborador debe contar con destrezas que permita realizar el teletrabajo de manera eficaz, eficiente y efectiva.

En la tesis de Castañeda de Avila, C. R. (2017). Se realiza un estudio prospectivo del trabajo a distancia en Colombia a 2020. Deja ver como la tecnología ha influenciado en el trabajo de forma positiva en las organizaciones y la vida social del colaborador interrumpiendo de esta forma el proceso productivo organizacional, deja ver a los colaboradores como un apoyo a la hora de la innovación laboral.

La tesis de Movilla Rodríguez, Y. P., & Sotter Martínez, A. (2021). Incidencia del progreso en la capacidad de creación de estrategias para la generación de factores que motiven a los empleados que realizan teletrabajo: el aporte del autor es de como las empresas deben tomar nuevas posturas con el objetivo de permanecer, por su parte deja en claro como esta metodología del teletrabajo ayuda a que las organizaciones colombianas no pierdan su rumbo y permitan de este modo sobrevivir, aumentando su valor, permitiendo obtener discernimiento para salir de la zona de confort con el objetivo de permanecer vigente en el mercado y el tiempo.

Siguiendo estos aportes se logra percibir a el teletrabajo como herramientas de creación en las empresas colombianas puesto que esta metodología permite armonizar la productividad de la organización con la vida social del colaborador de la mano con la tecnología brindando autonomía para desempeñar las actividades requeridas.

Sin embargo, deja en claro que para que esta modalidad sea un éxito es importante que el colaborador cuente con algunas habilidades y características como responsabilidad y la orientación al logro con la finalidad de obtener los mejores resultados.

Factores que una organización debe tener en cuenta para la instauración del trabajo a distancia.

La instauración de la metodología del trabajo a distancia deja claro, que al innovar la forma de trabajar se deja una huella positiva en la vida del trabajador permitiéndolo ser más productivo y la empresa ser más competitiva en el sector que pertenece aportando beneficios en su economía.

Sin embargo, para lograr los mejores resultados al implementar esta modalidad se debe tener en cuenta unos factores como: que tan modernizada esta la empresa en la parte de tecnología, tener identificados el alcance, aprovechamiento, implementación, inversión económica y otros elementos que permitan la disposición de un equipo responsable, se debe sensibilizar al colaborar de la importancia de esta metodología a su vez el colaborador debe contar con los recursos según su perfil lo requiera para dar cumpliendo con sus tareas.

En el trabajo de investigación de Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 12(1), 17-31. Al igual que el artículo de Gutiérrez Torres, E., & Perdomo Zea, S. (2022). Estrategias de teletrabajo para aplicar en la gerencia de proyectos, hace claridad que el teletrabajo como alternativa permite alcanzar buenos resultados, sin embargo, reitera que la organización debe otorgarle a él colaborador las herramientas y equipos tecnológicos necesarios y a su vez también reitera que muchos de los casos de fracaso están ligados a la carencia de estas.

Otro autor Romero, J. M. (2020). Teletrabajo: metodoliga en expansión. *Enfoques jurídicos*, (2), 121-133. Menciona que al igual que el trabajo en oficina o en lugares físicos asignados para la ejecución de dichas obligaciones se debe tener en cuenta la seguridad laboral y ocupacional sin descuidar la parte social e interactiva del colaborador con sus colegas con el fin de no sentir exclusión que termine dañando la salud mental de la persona.

Ulate, B. M., Vásquez, K. L. V., & Murillo, G. A. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS*, 10(2), 109-125. Agrega que la metodología del teletrabajo se anticipa a los futuros escenarios relacionados con la salud del empleado, sin embargo, recalca que para su oportuna y correcta implantación debe contar con las herramientas tecnológicas requeridas para su funcionalidad.

En el trabajo de investigación Peláez, R. H. C., & López, D. H. (2013). Teletrabajo que mejore las condiciones de vida laboral y el rendimiento. Un acercamiento a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118. Transmite la importancia

de la comunicación que se debe tener con el colaborador para brindar las pautas necesarias y así poder garantizar los buenos resultados que se proyectan con la metodología.

Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del trabajo a distancia, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119. Expone en su artículo que una de las ventajas de esta metodología es la satisfacción de cómo hacer el trabajo a el colaborador impactando de forma positiva a la empresa y al medio ambiente, sin embargo, un factor clave es tener unas políticas claras.

Teniendo en cuenta las diferentes perspectivas de los autores el trabajo a distancia se considera como un instrumento innovador que ofrece una manera diferente de hacer las cosas, convirtiéndose en una forma alternativa y productiva para que la empresa se mantenga a largo plazo, impactando positivamente la vida de los colaboradores.

Resultados y discusión

A lo largo del tiempo las empresas han buscado realizar estrategias que les permitan mantenerse siendo líderes en sus mercados y una de las formas de hacer esto posible es contar con un capital humano motivado y con ganas de hacer que las cosas pasen en la organización trayendo como resultado la productividad y la eficiencia en los procesos, por ello en este artículo se citaron varios exponentes los cuales afirman que el teletrabajo es una herramienta de productividad y motivación.

En este caso se resalta el aporte de Vega, A. O., & Flores, N. V. (2014) quien a través de su investigación sostiene que el teletrabajo se debe considerar como estrategia de motivación y productividad haciendo referencia a las ventajas que posee el colaborador cuando consigue obtener estabilidad en su vida personal y laboral.

Con este trabajo se buscó resolver el interrogante de si el “Teletrabajo” es una herramienta productiva en las organizaciones colombianas, y a lo largo del artículo se logra identificar que las empresas que adoptan esta metodología no solo logra ver alivios en sus colaboradores frente a las cargas laborales, sí no que también obtiene una reducción en gastos mensuales fijos que se estipulaban para actividades tales como: arriendos de oficina, infraestructuras, desplazamientos adicionales a los establecidos entre otros, este ahorro le permite a las organizaciones realizar inversión en materia prima para lograr mejorar la producción de su producto o servicio afectado de forma positiva en el margen de contribución organizacional.

Conclusión

- El teletrabajo debe verse como una metodóloga multifuncional que logra la equidad con los entornos de la organización, que genera motivación, trae ventajas competitivas y dando como resultado productividad.
- El trabajo a distancia muestra un resultado positivo debido a la flexibilidad que se le otorga a el colaborador aumentando de esta manera la iniciativa y la creatividad, confirmando la idea de que aquellas empresas que implementa

prácticas flexibles y con enfoques mejora a gran medida su ambiente laboral y mantiene a sus empleados satisfechos, y logrando de esta forma posicionarse y mantener una competencia sostenible.

- Al utilizar el trabajo a distancia un método flexible le permite al colaborador autoridad en sus horarios, en este orden de ideas es el empleado quien elige los momentos adecuados para realizar su trabajo, en esta metodología se ha detectado que el colaborador presenta un descenso en los niveles de estrés y un aumento en satisfacción laboral.

Referencias Bibliográficas

Mokhtarian, P.L., Salomon, I. Telecommuting (2010) A Dictionary of Transport Analysis, pp. 397-399.

<https://www-scopus-com.proxy.bidig.areandina.edu.co/record/display.uri?eid>

Madero, S. y Flores, R. (2018). Predictores de la disposición de trabajadores mexicanos a aceptar el teletrabajo. *Investigación y Ciencia*, 43, 46–52.

<https://www-sciencedirect-com.proxy.bidig.areandina.edu.co/science/article/pii/S0186104215000212>

Osio, L. (2015). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral. Revista Venezolana, 3(5), 93–109

<https://www-sciencedirect-com.proxy.bidig.areandina.edu.co/science/article/pii/S0186104215000212>

Contreras, O. E., & Rozo Rojas, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. Suma de negocios, 6(13), 74-83.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2015000100074

Nicholas Blooma , James Liangb , John Robertsc and Zhichun Jenny Yingd (2012), “Does working from home wordk? Evidence from a chinese experiment”
https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/biblioteca/pdf//1346851909_teletrabajo.pdf

Hartman, R. I., Stoner, C. R., & Arora, R. (2015). An investigation of selected variables affecting telecommuting productivity and satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 6(2), 207-225.

<https://link.springer.com/article/10.1007/BF01126709>

Ortiz Segura, C y Rodríguez Bolívar, L. (2020). La productividad en empresas colombianas a partir de la implementación del teletrabajo. Fundación Universitaria del Área Andina.

<https://digitk.areandina.edu.co/>

Muro, A., Alejandra, D., Pozo, A. Del, Ariane, C., Saavedra, C., & Carolina, M. D. L. A. (2016). Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/621533>

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/>

Dutcher, E. G. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 355-363.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167268112000893>

Westfall, R. D. (2020). Does telecommuting really increase productivity?. *Communications of the ACM*, 47(8), 93-96.

<https://dl.acm.org/doi/fullHtml/10.1145/1012037.1012042>

Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral.

<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/5970/EI%20Teletrabajo%20como%20tendencia%20del%20Mercado%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nilles, J. M. (1994). Making telecommuting happen: A guide for telemanagers and telecommuters.

<https://trid.trb.org/view/405282>

Solís, J. I. C. (2015). La informalidad del Teletrabajo en México. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/313

del Jesús Brito-Cruz, T., Lara-Gamboa, C. C., Morales, D. A. M., del Carmen Sánchez, M. M., Perez-Jaimes, A. K., & Torres-Zapata, Á. E. (2021). Aproximación del teletrabajo en el ámbito universitario. *INVURNUS*, 16(1).

<https://invurnus.unison.mx/index.php/INVURNUS/article/view/43/39>

Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work study*.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00438020210418791/full/html?fullSc=1&mbSc=1>

Cabrera, M. C. (2012). Teletrabajo: su contribución en retener y desarrollar a las mujeres en empresas en Argentina.

<https://repositorio.udes.a.edu.ar/jspui/bitstream/10908/896/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.L.%20Adm.%20Mar%20c3%20ada%20Carolina%20Cabrera.pdf>

SALAZAR-CONCHA, C., CAMACHO, L. J., & RAMIREZ-CORREA, P. E.

Ambigüedad De Rol Y El Agotamiento En El Teletrabajo: Un Análisis Exploratorio En Costa Rica.

https://www.researchgate.net/profile/Cristian-Salazar-Concha/publication/349024242_Ambiguedad_de_Rol_y_el_Agotamiento_en_el_Teletrabajo_Un_analisis_exploratorio_en_Costa_Rica/links/601b662792851c4ed5490e23/Ambiguedad-de-Rol-y-el-Agotamiento-en-el-Teletrabajo-Un-analisis-exploratorio-en-Costa-Rica.pdf

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest, 16(2), 40-68.*

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1529100615593273>

Martínez, L. P. A., Martínez, M. C. A., & Martínez, S. C. A. (2020). Seguridad y Salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia. *SIGNOS, 12(1), 83.*

<https://www.proquest.com/openview/4869848e05734915a4e1a6d588183ec4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4896745>

Tello, C., Olivera, N., & Proto, A. (2010). Teletrabajo en Argentina, Inclusión en la “Sociedad de Control”. *Derecho y ciencias sociales, 3, 305-324.*

http://www.gecsi.unlp.edu.ar/documentos/Teletrabajo-TELLO_ET_AL.pdf

Rodríguez, A. D., & D'errico, J. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. *Revista Colombiana de sociología*, 40(2), 47-66.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-159X2017000200047

Dutcher, E. G. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 355-363.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167268112000893>

Bertel Pérez, L. P. (2020). *Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación e impacto* (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17728/LaurenPaola_BertelPerez_2020.pdf?sequence=2

Cardozo, M. A. T. CAPÍTULO XI PYMES EN LATINOAMÉRICA Y EL EFECTO CORONAVIRUS: RETOS Y SOLUCIONES.

https://alinin.org/wp-content/uploads/2021/02/ten_inv_uni_xi_cap_xi.pdf

Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Dahlstrom, T. R. (2013). Telecommuting and leadership style. *Public Personnel Management, 42*(3), 438-451.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0091026013495731>

Martínez, J. M. (2021). La reforma en materia de teletrabajo en México. *Enfoques Jurídicos, (04)*, 61-83.

<https://enfoquesjuridicos.uv.mx/index.php/letrasjuridicas/article/view/2571>

Conejo-Navarro, F. (2020). Teletrabajo Asistido en los tiempos del Coronavirus (COVID-19). *Tecnología Vital, 2*(8).

<https://revistas.ulatina.ac.cr/index.php/tecnologiavital/article/view/392>

Nayak, S., & Pandit, D. (2021). Potential of telecommuting for different employees in the Indian context beyond COVID-19 lockdown. *Transport Policy, 111*, 98-110.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0967070X21002110>

Martin, R. D. (2020). Leveraging telecommuting pharmacists in the post–COVID-19 world. *Journal of the American Pharmacists Association*, 60(6), e113-e115.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1544319120303514>

Durán, J. E. G., & Araya, J. S. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Cuadernos de Administración*, 1(1).

<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/744>

Castillo, J. A. (2017). Implementación de la figura del teletrabajo en el sector público de Costa Rica: avances y desafíos. *Cuaderno Jurídico y Político*, 3(9), 5-23.

<https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/4CuadernoJuridicoyPolitico/article/view/1>

24

Ortiz Segura, C. P., & Rodríguez Bolívar, L. N. (2020). La productividad en empresas colombianas a partir de la implementación del teletrabajo.

[https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3930/Grupo%208-](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3930/Grupo%208-La%20productividad%20en%20empresas%20colombianas%20a%20partir%20de%20la%20implementaci%C3%B3n%20del%20teletrabajo.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

[La%20productividad%20en%20empresas%20colombianas%20a%20partir%20de%20la%20implementaci%C3%B3n%20del%20teletrabajo.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3930/Grupo%208-La%20productividad%20en%20empresas%20colombianas%20a%20partir%20de%20la%20implementaci%C3%B3n%20del%20teletrabajo.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Buelvas Martínez, M. A., Pemberty Días, L. M., Medina Romero, M. S., & Villa Calle, P. (2017). El teletrabajo una alternativa para las personas con discapacidad

<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/3007/Teletrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

N García, F Martín, G Sánchez

The moderating role of employees' perception on strategic human resource management and its influence on organizational performance. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, volume 23, p. 137 – 146

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1019683814000377?via%3Dihub>

Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura (Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review). *Revista Cea*, 2(4).

https://papers.ssrn.com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract_Id=3519571

Pinsonneault, A., & Boisvert, M. (2001). The impacts of telecommuting on organizations and individuals: A review of the literature. *Telecommuting and virtual offices: Issues and opportunities*, 163-185.

<https://www.igi-global.com/chapter/telecommuting-virtual-offices/30255>

Ardila, C. O. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá.

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14011>

Lachapelle, U., Tanguay, G. A., & Neumark-Gaudet, L. (2018). Telecommuting and sustainable travel: reduction of overall travel time, increases in non-motorised travel and congestion relief?. *Urban Studies*, 55(10), 2226-2244.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0042098017708985>

Rodríguez, L. F. (2019). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. *Legem*, 5(1), 2351.

<http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/2331/2849>

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*.

[https://hammura.com/mi_news/original/1399/02/files/Working%20from%20home.p](https://hammura.com/mi_news/original/1399/02/files/Working%20from%20home.pdf)

df

Park, S., & Cho, Y. J. (2020). Does telework status affect the behavior and perception of supervisors? Examining task behavior and perception in the telework context. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-26.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2020.1777183>

Duque, A. P. G., & Villamizar, C. A. A. (2017, December). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. In *Forum Empresarial* (Vol. 22, No. 2 Invierno, pp. 5-30).

<https://doi.org/10.33801/fe.v22i2.13624>

Hambly, H., & Lee, J. D. (2019). The rural telecommuter surplus in Southwestern Ontario, Canada. *Telecommunications Policy*, 43(3), 278-286.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0308596118301046>

Castellano, M, Caridad Faria, M, Virviescas Peña, J y Martínez, J. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas.

<http://hdl.handle.net/11323/2012>

Castañeda de Avila, C. R. (2017). Análisis prospectivo del teletrabajo en Colombia a 2020. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16631>

Lagarde, C. P. (2020). *Work-life balance: Perceived differences of teleworkers and non-teleworkers* (Doctoral dissertation, The University of Southern Mississippi).

<https://aquila.usm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2827&context=dissertations>

Aldhmour, F. M., & Al-Jaafreh, A. O. (2011). The Appropriateness of the Organizational Factors for the Adoption of Teleworking Application the Context of' Mobile Telecommunications Sector. *European Journal of Scientific Research*, 57(4), 601-614.

<https://www.researchgate.net/profile/Ali-Aljaafreh/publication/286661009> **The appropriateness of the organizational factors for the adoption of teleworking application the context of mobile telecommunications sector/links/5a2e4077a6fdccfbbf89b481/The-appropriateness-of-the-organizational-factors-for-the-adoption-of-teleworking-application-the-context-of-mobile-telecommunications-sector.pdf**

Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 12(1), 17-31.

<https://pdfs.semanticscholar.org/e872/d5c4322ba42c478f885ac90217932b1109b9.pdf>

Gutiérrez Torres, E., & Perdomo Zea, S. (2022). Estrategias de teletrabajo para aplicar en la gerencia de proyectos.

[https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2296/ESTRATEGIA
S TELETRABAJO PARA APLICAR GERENCIA PROYECTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2296/ESTRATEGIA_S_TELETRABAJO_PARA_APLICAR_GERENCIA_PROYECTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Romero, J. M. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques jurídicos*, (2), 121-133.

<https://enfoquesjuridicos.uv.mx/index.php/letrasjuridicas/article/view/2550/4441>

Ulate, B. M., Vásquez, K. L. V., & Murillo, G. A. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS*, 10(2), 109-125.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>

Peláez, R. H. C., & López, D. H. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118.

<https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832005.pdf>

Del Carmen Gutierrez-Diez, M., Aguilar, A. L. S., & Howlet, L. C. P. (2018).
 Telework as a labor satisfaction strategy. Findings in emerging economies. *European
 Scientific Journal, ESJ, 14, 22.*

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57320931/1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1650945902&Signature=MOMyYNXfzpisB1jIHzd8pezCy-IPt3KiuvQrgQCO3WQ22yN8WFEKApOX7nysTWh4a3wGpjWuTPdT-lbOWDUCgrUYXVjuJIBnWohJvN8H7AhnnvIp6N5AljggQ2-cZgMNI0Ub4QBCdvH9RAepRxo-LpHRC5LEiMkR963zq-T3QOBvs1ipN22VnXP4AlSc1BrR~RV9eXW6VBrAZwx6E0wNdunzQ63o8d8F-OSdKF4esvlttOVRHrszXxX7GViq~UO9V~Ak3cagK~mvCg42bH0exGnv0nyaUIAukl50HvThejxcI3Mi4Gif9h5bHi9Z042BfOcecUvenKNbEs~u31etQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA