

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA
IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

PRODUCTIVITY IN COLOMBIAN COMPANIES FROM THE IMPLMENTATION OF
TELEWORKING.

CLAUDIA PATRICIA ORTIZ SEGURA.*

cortiz70@estudiantes.areandina.edu.co

LUZ NAYIBE RODRIGUEZ BOLIVAR**

rodriguez241@estudiantes.areandina.edu.co

* Administradora de Empresas comerciales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

** Administradora de Empresas comerciales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Resumen.

La productividad en las empresas colombianas es un lineamiento indispensable para el cumplimiento de metas, a la luz de las nuevas tendencias han venido surgiendo modelos que intentan fortalecer las necesidades gerenciales. El teletrabajo incursiona como una nueva modalidad y plantea una alternativa diferente en la cual la postura del empleado y del empleador son determinantes en los resultados; sin embargo, aumenta los niveles de incertidumbre y materializa nuevos riesgos que pueden comprometer la estabilidad de los indicadores de productividad. A partir de la revisión bibliográfica de varios autores se buscó realizar un acercamiento al desarrollo de la productividad en empresas colombianas a partir de la implementación del teletrabajo, los componentes, ventajas y desventajas que favorecen la productividad y los retos a los que se exponen los gerentes a partir de esta implementación. Dentro de los hallazgos se encontró que la productividad representa un reto a nivel organizacional que ayuda a determinar el balance de los estándares, a la vez se identifican componentes en el teletrabajo que aportan positivamente al incremento de la productividad en las compañías, determinados con una mejor administración del tiempo, un uso adecuado de tecnologías de información, comunicación y un necesario aspecto motivador asociado al colaborador. Las características anteriores van directamente relacionadas con la gestión de un líder, en donde cada una de ellas conlleva a retos diferentes, cambiando esquemas a nivel cultural y promoviendo un estilo de liderazgo apropiado que permita a pesar de implementar un método flexible no perder el control.

Palabras Clave: Productividad, teletrabajo, calidad de vida, TIC (Tecnologías de información y comunicación), liderazgo.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Abstract.

Productivity in Colombian companies is an essential guideline for meeting goals. In light of new trends, models have been emerging that attempt to strengthen managerial needs. Teleworking enters as a new modality and poses a different alternative in which the position of the employee and the employer are decisive in the results; however, it increases the levels of uncertainty and materializes new risks that may compromise the stability of productivity indicators. Based on the bibliographic review of several authors, an approach to the development of productivity in Colombian companies was sought from the implementation of teleworking, the components, advantages and disadvantages that favor productivity and the challenges to which managers are exposed from this implementation. Among the findings, it was found that productivity represents a challenge at the organizational level that helps to determine the balance of standards. At the same time, we identified components in telework that contribute positively to the increase in productivity in companies, determined with a better time management, proper use of information and communication technologies and a necessary motivating aspect associated with the employee. The previous characteristics are directly related to the management of a leader, where each of them leads to different challenges, changing schemes at the cultural level and promoting an appropriate leadership style that allows, despite implementing a flexible method, not to lose control.

Keywords: Productivity, teleworking, quality of life, TIC (information technology and communications), leadership.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Introducción.

El teletrabajo en Colombia se conoce desde el año de 1965, año en el cual se estableció esta figura en el código sustantivo del trabajo mediante el artículo 89; aunque este planteamiento surgió como una necesidad mundial ante la crisis del petróleo que invitaba al mundo a implementar medidas para ahorrar gasolina, sin duda alguna el nuevo concepto sugirió características de impacto que durante sus inicios no fueron trascendentales a nivel empresarial, al no contar con escenarios fortalecidos de desarrollo tecnológico ni estabilidad en canales de comunicación y conectividad, que permitieran aplicar el postulado de llevar las actividades del trabajo a la casa del empleado, y el concepto de la no obligatoriedad de la presencialidad para ser productivo. (Castañeda, 2020)

El Teletrabajo es definido como una modalidad laboral, que se apoya en el uso adecuado de herramientas tecnológicas, de información y de telecomunicación; aunque no existe un límite de determinación de actividades de la empresa que puedan desarrollarse bajo esta modalidad, si existe una tendencia en actividades de tipo administrativo, sistemas y gestión comercial. La tecnología hoy en día se está considerando como un instrumento de migración y exteriorización de la empresa a otro tipo de ambientes presenciados por el empleado, esta alternativa hoy en día corresponde a una opción sana y estratégica de reorganización de las actividades laborales, que de acuerdo con una buena implementación influyen de manera positiva a nivel de productividad. (Rodriguez L. , 2019).

La productividad, es un concepto tan antiguo al igual que las organizaciones, y corresponde a una directa relación entre un proceso, el tiempo, los recursos, y el resultado que se obtenga de un bien o servicio. Actualmente la productividad se determina también al total de

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

producción que realice el colaborador durante un tiempo y de esta manera lograr cumplir con el objetivo planteado por la empresa, el cual está dirigido a satisfacer las necesidades de una sociedad. Las variables que influyen en la productividad están determinadas por factores internos los cuales logran ser controlados por la organización con el fin de contribuir a la mejora de este aspecto, y los factores externos en donde la empresa no puede controlarlos de forma directa. (Fontalvo, De la Hoz, & Moreloz, 2018).

De acuerdo con lo anterior el modelo laboral de teletrabajo al ser una estrategia actualmente aplicable y seleccionada por empresas colombianas, cuenta con oportunidades que favorecen la consecución de objetivos organizacionales y aporta también a las necesidades del trabajador; por tal motivo beneficia el nivel productivo entendiendo que modifica los recursos, los espacios y los tiempos que se requieren para la elaboración del producto, bien o servicio. Por lo anterior, la intersección de la modalidad de teletrabajo y productividad al contar con características de impacto organizacional, logran arrojar resultados diferentes para las empresas y para los equipos. (Fontalvo, De la Hoz, & Moreloz, 2018)

El teletrabajo en los últimos años está siendo mejor aceptado por las empresas colombianas quienes a partir de su implementación y adecuación normativa brindan al colaborador respaldo a nivel laboral, reconociendo dicha modalidad como parte importante de las estrategias gerenciales, lo que aumenta la certeza y niveles de confianza por parte de los colaboradores.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Planteamiento del Problema.

De la misma manera cómo han evolucionado las exigencias a nivel corporativo en los ámbitos: normativos, tecnológicos, políticos, financieros y sociales; existe una notable invitación para las organizaciones a considerar la implementación y adaptación a nuevos modelos de contratación de talento humano, que permitan a través del cumplimiento normativo y de ley encontrar cosas diferentes favoreciendo los resultados organizacionales. Una de las formas de hacerlo es potencializando los niveles de productividad, entendiendo que la misma se determina como parte elemental de los procesos y permite la consecución de objetivos organizacionales a partir de la mezcla de la actividad productiva y los recursos que fueron determinados por la empresa para tal fin (Rodríguez L. , 2019)

(Castañeda, 2020) Referencia como el proceso de Globalización a nivel mundial que históricamente ha sido demandante y retador para las empresas, intensifica la necesidad de las organizaciones por aumentar sus niveles y estándares de productividad; una de las maneras de hacerlo es manteniendo el nivel óptimo a partir de la implementación de estrategias novedosas, seguras y estables que contribuyan no solo a disminuir los costos de operación sino también aporten de manera positiva a las necesidades corporativas y de cumplimiento de indicadores periódicos, y en este aspecto la modalidad laboral de teletrabajo logra ser seleccionada como una alternativa que aporta elementos importantes a nivel de productividad para las organizaciones.

La implementación de la modalidad de teletrabajo en Colombia ha tenido un eco diferente a nivel empresarial, ante el reto que representa cambiar la estructura sin perder el control de la productividad. Algunos estudios de referencia plantean la importancia entre la

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

analogía del impacto entre estar satisfecho y ser más productivo, resaltando que un funcionario que se sienta satisfecho logra ser más proactivo en el desarrollo de sus funciones lo cual genera impacto en la productividad. La satisfacción de las necesidades de los empleados y la atención a los problemas de ellos hace que el trabajador reconozca esta gestión y la retorne generando actividades mucho más productivas. Modalidades laborales como la del teletrabajo han sido reconocidas por tener en cuenta las dificultades a las que a diario se expone el trabajador y plantean soluciones a estas situaciones. (Hernandez, 2019).

Según (Acosta, 2018), Es importante analizar también las barreras y los riesgos a los que se enfrentan las organizaciones y los empleados, debido a que una mala administración de dichas variables puede llevar al fracaso de la implementación del modelo de teletrabajo pero también arriesga de manera directa el cumplimiento de los indicadores de productividad, por consiguiente antes de la migración a este nuevo modelo se deben poner a consideración y evaluación cada uno de estos factores.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Justificación.

El incremento en el número de teletrabajadores a partir del 2012, impulsado por el reconocimiento normativo, el éxito en las comunicaciones positivas y de profundización del teletrabajo, los avances tecnológicos, estabilidad en las redes, y mejoramiento de los canales de comunicación en los procesos, hace que cada vez más organizaciones colombianas incluyan en sus áreas actividades asociadas al teletrabajo. Esta modalidad, ha empezado a adquirir confianza a nivel corporativo y cada vez es mejor aceptada en su estructura; parte de esta aceptación está contemplada a la luz de los resultados y mejoramiento a niveles de productividad y que a la vez han trascendido en indicadores importantes de aceptación por parte de sus colaboradores. (Institución Universitaria Esumer, 2018).

El concepto de Teletrabajo ha sido un impulso a renovar también las estructuras organizacionales rígidas que en ocasiones no permiten procesos de cambio; y es por ello que varias de las empresas incluyen esta metodología como un aspecto importante en la motivación del equipo y lo han asociado directamente con indicadores que mejoran el rendimiento y favorecen la productividad; pero que a la vez brindan opciones diferentes al trabajador sustentadas en que le aporta y favorece el mejoramiento de las condiciones de la calidad de vida representadas en la mejor administración del tiempo, a nivel de movilidad, y para invertir en otro tipo de actividades, factores anteriores que generan un efecto inmediato en los resultados y disposición del trabajo frente a los requerimientos y retos establecidos por la empresa. (Acosta, 2018).

Por lo anterior, conocer el impacto de la implementación del teletrabajo en la productividad de las organizaciones, representa un tema vigente de interés empresarial y de

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

afectación laboral; razón por la cual la legislación colombiana lo regula, y varios componentes teóricos ya realizan la validación detallada de los orígenes y los resultados a nivel corporativo y específicamente en el concepto productivo. Representa un reto evaluar la conjugación entre la productividad y el teletrabajo, conocer los orígenes y porque no había sido implementado anteriormente como una estrategia positiva y de mejoramiento de la productividad, analizar las publicaciones teóricas, entender el vínculo con la estructura organizacional, composición de habilidades de los colaboradores, implementación de herramientas tecnológicas y de comunicación, los beneficios, desventajas y retos que se presentan. (Montenegro, 2020).

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Objetivos.

Objetivo General.

Analizar la productividad en empresas colombianas a partir de la implementación del teletrabajo.

Objetivos Específicos.

- Identificar los componentes del teletrabajo que aportan a la productividad en las organizaciones.
- Describir las ventajas y desventajas a nivel de productividad en las organizaciones, como consecuencia de la implementación del teletrabajo.
- Analizar los desafíos gerenciales a los cuales se enfrentan las Organizaciones, de acuerdo con la productividad generada por el teletrabajo.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Antecedentes

La productividad en las organizaciones es elemental y ha venido evolucionando con la misma exigencia que los retos a nivel corporativo. El surgimiento del teletrabajo se vincula a estas nuevas tendencias; por lo anterior, resulta importante profundizar a partir de la revisión de proyectos de investigación, tesis de maestrías, tesis de doctorados y artículos de revistas, de Latinoamérica y Colombia del año 2010 al 2020 en la temática de teletrabajo, productividad, la relación que existe entre estos conceptos y su aplicación a nivel organizacional.

El tiempo es un elemento escaso, (Delgado, 2010) identifica su importancia en la aplicación del teletrabajo y la movilidad; los hallazgos correspondieron a que el colaborador asocia la administración del tiempo con un mejoramiento de su calidad de vida, y que el factor de movilidad no determina ninguna incidencia hacia la aceptación positiva del teletrabajo.

El teletrabajo avanza paulatinamente en niveles de aceptación más allá del favorecimiento al empleado, (Castillo, 2010) plantea el modelo de teletrabajo como estrategia que fortalece la participación en mercados a nivel global, sin tener que incurrir en presencia física, lo que disminuye costos a las compañías y determina que el uso de estos modelos no está condicionado a la normatividad sino a estilos de liderazgo abiertos y capaces de asumir riesgos.

Los escenarios poco conocidos representan incertidumbre para las organizaciones y más cuando las estrategias no han sido implementadas de forma constante; sin embargo (Barona, 2013) mediante el artículo, analizó al teletrabajo como una alternativa laboral que, a pesar de ser poco reconocida, está a la vanguardia del avance tecnológico; a la vez, identificó como las TIC favorecen el funcionamiento de las organizaciones.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Las exigencias empresariales hacen que las empresas vayan avanzando de la mano con la tecnología y esto es una manera de mantenerse vigentes y sostenibles, (Contreras & Rozo, 2015) en su artículo, identifican el concepto de sostenibilidad apoyado en el teletrabajo, resaltándolo como una ventaja en un país que se encuentra en desarrollo, y como la coincidencia del teletrabajo con la tecnología y el talento humano pueden ser un factor positivo solo si se contempla la intersección entre las condiciones del entorno, el talento humano y la empresa.

En lo que tiene que ver con el talento humano el teletrabajo podría llegar a representar una desventaja como lo pudo identificar (Salazar, 2016), a partir de un modelo de regresión en una muestra de 142 colaboradores en donde se evaluó el impacto que genera a nivel de la familia por el desarrollo de actividades en casa; dentro de los hallazgos se identificó que los colaboradores trabajan más de su jornada laboral lo cual generaba conflicto en su entorno.

Sin embargo, los avances que venía teniendo la figura del teletrabajo buscaban también blindar al trabajador en aspectos regulatorios, (Cuellar, 2016) describe las nuevas tendencias normativas a fin de fortalecer y respaldar el concepto e impulsarlo a nivel empresarial. Enuncia como se establecieron los lineamientos a nivel de reglamentación del teletrabajo y las sanciones para las empresas por causa del incumplimiento.

Con un buen respaldo normativo, se determina un espacio adecuado no solo para el trabajador, sino que indirectamente este mismo fortalece la productividad en la empresa, (Arias, 2014) mediante su investigación establece que el teletrabajo sólo será favorable con un adecuado uso de las TIC y si los beneficios sociales que se brinden sean de preferencia del trabajador.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

En las organizaciones se hace necesaria la evaluación del empleado en un entorno social en donde el teletrabajo llega a presentar debilidades por el ambiente en el que se desarrolla. (Camacho, 2014) Presenta un ejemplo de cómo se implementó el teletrabajo en una empresa de ingeniería, modelo que permitía a partir de la valoración de la productividad señalar las dificultades que se presentan; por lo anterior puntualiza que aplicarlo genera ambientes laborales poco sociables que afectan las relaciones, y se requiere nueva planificación de recursos, controles y presupuestos.

Ante la nueva validación de los recursos que se debían disponer, fue necesario validar la relación de costo beneficio (Gallejo, 2015) por ejemplo, en su investigación plantea como la productividad tiene una relación con la innovación, a partir de la comparación con la industria de servicios y manufacturera en Colombia, en los hallazgos identifico que para que exista innovación deberá haber inversión y la productividad se mejorara solo cuando exista innovación.

Quizá uno de los impedimentos iniciales para la aceptación del teletrabajo estuvo en el costo inicial a nivel de tecnología para que el teletrabajo funcionara (Castellano, 2017) A partir de un estudio descriptivo en la ciudad de Barranquilla de Colombia dirigido a las pequeñas y medianas empresas, y basado en las tendencias tecnológicas y el teletrabajo, se logró identificar que se presume una desconfianza asociada a los altos costos de implementación.

A pesar de la inversión inicial alta, no hay manera de desvincular la tecnología del teletrabajo. (Motagut, 2017) propone una herramienta para la implementación del teletrabajo con soporte tecnológico, resaltando las habilidades del talento humano y la no obligatoriedad de la presencialidad en las empresas. Como resultado se tuvo que en el campo de aplicación se logró un nivel de favorabilidad productivo estando siempre la tecnología presente.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Los años incrementaron la relación de la tecnología, con la productividad y el teletrabajo y así lo describe (Acosta, 2018) en su investigación, en donde estableció el vínculo del teletrabajo y la percepción de la productividad por los integrantes de una organización pública, en los hallazgos obtuvo una percepción positiva en el desempeño y aumento de la eficiencia.

En la valoración de los indicadores la medición es de vital importancia, (Rodriguez O. , 2019) durante su artículo habló de como la medición de los indicadores se puede poner en riesgo mientras se realiza la implementación del teletrabajo, dentro de los hallazgos señala que como consecuencia se arriesga el nivel de pertenencia del trabajador hacia la empresa, por lo cual solo será benéfico si se cuenta con un adecuado control y seguimiento de cumplimiento.

La contratación es una de las variables más reconocidas por parte del trabajador a nivel motivacional, (Castellani, 2020) y (Delanoeiye, 2020) determinaron a partir de sus investigaciones como el contrato influye en la motivación de los empleados y afecta positivamente el nivel de producción.

De acuerdo con el desarrollo de las investigaciones expuestas durante la década es importante considerar la relevancia que tiene el teletrabajo como estrategia innovadora para las organizaciones por los beneficios que ofrece a nivel productivo y uso de las TIC; también, es pertinente resaltar el factor del tiempo, como una de las variables más relevantes a la hora de decidir implementar el teletrabajo aprovechando la percepción positiva para el colaborador y finalmente la importancia de un adecuado modelo de gestión y seguimiento.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Marco Teórico.

En la actualidad el teletrabajo ha tomado mayor aceptación a nivel empresarial; la percepción positiva del mejoramiento y desarrollo de las compañías es un determinante para que un número representativo de empresas colombianas estén migrando a este tipo de estrategia. La productividad, también se ha visto impactada por las características que están vinculadas a esta implementación, debido a que altera los resultados y genera conductas diferentes en los trabajadores; por lo anterior, en el desarrollo de este análisis teórico se realizará un acercamiento a la productividad y el teletrabajo en las organizaciones, los componentes del teletrabajo que contribuyen a la productividad, las ventajas y desventajas a nivel de productividad y los desafíos gerenciales que se desencadenan al realizar esta implementación.

Acercamiento al teletrabajo y productividad en las organizaciones colombianas.

Desde que se habló por primera vez de teletrabajo en las empresas, se le atribuyó la relación con una actividad de dependencia laboral. Así también lo determina (Gentilin, 2018, pág. 2) en su investigación, en donde adicionalmente destaca que esta actividad es desarrollada a distancia, pero que siempre deberá existir un canal de intercomunicación que relacione la actividad directamente con la empresa, desde la gestión del empleado.

Por otro lado, y dándole también relevancia a la comunicación continua (Sapien, 2018, pág. 9) resalta que en la actualidad el teletrabajo está dirigido a ambientes laborales y puntualiza acerca de cómo es asociado por diferentes estilos organizacionales: trabajo a distancia, trabajo fuera de la oficina, trabajo en otro lugar y establece como éste debe estar directamente desarrollado con soportes tecnológicos para que permanezca vigente.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Otros de los aspectos que han empezado a contribuir para el reconocimiento y vigencia del teletrabajo son las diferentes representaciones normativas y a nivel jurídico ; así lo apoya también (Muñoz, 2018, pág. 21) , quien sustentó el teletrabajo a la luz de la teoría en donde se determina como influye la manera de realizar vinculaciones laborales con la disposición de los empleados, la misma que al transcurrir de los años va tomando mayor fuerza y empieza a integrarse mejor con los modelos de gestión administrativa e institucional.

En el desarrollo de la gestión, la productividad representa un reto a nivel corporativo. (Arango, 2016, pág. 19) A partir de su reflexión en varios componentes teóricos enuncia la relación entre la productividad y la disposición de la mente, siendo la disposición un estado del individuo que va tras la mejora constante, que se adapta a nuevas exigencias tras la búsqueda de mejores resultados y en otros casos la búsqueda de la perfección.

Al ser la productividad una disposición mental individual, se convierte en una oportunidad para aprovechar por parte de las empresas; (Rincon, 2016, pág. 54) centraliza, como la productividad ha sido una aliada para las industrias, los organismos políticos y las actividades de negocios, desde esta posición las organizaciones logran determinar el nivel de progreso, las tendencias de su equipo de trabajo, y determinar metas.

Definitivamente la búsqueda del resultado no puede desvincularse de los objetivos de las organizaciones, (Balath, 2018, pág. 55) asocia a la productividad con una directa relación entre la producción y los insumos; sin embargo, no siempre los insumos son los que determinan la productividad, también hay una predisposición del ser por hacer las cosas ágiles y bien.

[Componentes del teletrabajo que aportan a la productividad](#)

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Existen componentes que han acompañado al teletrabajo desde sus primeras inclusiones al ambiente empresarial; sin embargo, algunos han venido tomando más fuerza en su vínculo hasta volverse parte elemental para que el teletrabajo funcione de manera exitosa. (Patiño, 2015, pág. 89) En la reflexión de su investigación, muestra las herramientas tecnológicas y de información como uno de los ítems más relevantes en su implementación y resalta la no necesidad de espacios físicos en las empresas para que esta modalidad se pueda dar.

De la misma manera resaltando también el uso de herramientas tecnológicas y la no obligatoriedad de desplazamiento a las empresas, está (Benjumea, 2016, pág. 61) quien mediante su artículo identifica los mismos componentes y adiciona el uso de tecnologías de información, de comunicación y la necesidad de soporte jurídico.

Las bondades que tiene el teletrabajo en aspectos jurídicos están directamente relacionadas con el contrato laboral, (Paredes, 2019, pág. 94) a la luz de los componentes de investigación más relevantes del teletrabajo se determina el hecho de contar con un contrato laboral debidamente formalizado, cumplimiento de obligaciones del empleador y del trabajador, uso controlado de las TIC, y sustenta las características enunciadas como complementos de mejora de la productividad.

Finalmente y sin dejar atrás las mejoras que representa el teletrabajo a nivel de productividad (Castañeda, 2020, pág. 4) coincide en que los componentes más representativos del teletrabajo se concluyen con las siguientes características: la ubicación de desarrollo de la actividad se encuentra alejada del lugar de la oficina, hay separación del contacto con compañeros de proceso y se hace necesaria la implementación de tecnología lo cual fortalece las comunicaciones.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Descripción de las ventajas y desventajas a nivel de productividad que surgen como consecuencia de la implementación del teletrabajo.

A nivel de ventajas las actuales tendencias laborales globales satisfacen necesidades a nivel personal, (Gutierrez, 2018, pág. 18) enuncia como el teletrabajo brinda la ventaja de poder trabajar de una manera flexible, el trabajador trasmite un mayor nivel de confianza con la compañía debido a que siente mayores beneficios; sin embargo, la desventaja que se asocia a esta situación, se da cuando el empleado no hace una adecuada gestión del tiempo lo que puede desbalancear su vida familiar de su vida laboral.

En todo caso, una de las mayores ventajas del teletrabajo para el empleado es el mejoramiento y flexibilidad de los horarios laborales, (Eleftherios, 2018, pág. 9) en el desarrollo de su trabajo identifica el mejoramiento de los horarios laborales a los que se enfrentan los colaboradores y más aún cuando se tiene la reducción de los tiempos de desplazamiento; en cuanto a las desventajas plantea el posible aumento de las actividades asignadas a desarrollar en ocasiones más extensas en su lugar de residencia.

Otra de las condiciones que puede presentarse en el desarrollo de actividades en casa y que se puede plantear como ventaja es disminuir la tensión familiar por el desplazamiento a lugares fuera de la residencia del trabajador, lo que favorece la percepción de contar con calidad de vida; a la vez la desventaja que se asocia, está precisamente vinculada a que el trabajador no logre realizar el control y entrega del tiempo adecuado de cada una de las actividades laborales que se le asignen. (Benjumea, 2016, pág. 12)

Desafíos gerenciales a los cuales se enfrentan las organizaciones de acuerdo con la productividad generada por el teletrabajo.

A nivel gerencial el reto inicial está dirigido a lograr balancear de manera exitosa el uso de la tecnología en el teletrabajo, sin perder el control adecuado de las comunicaciones entendiendo que no existe una comunicación directa y constante con el colaborador. (Nakrošienė, 2019, pág.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

3), plantea que el trabajador puede llegar a perder el sentido de pertenencia por la empresa y el reconocimiento de su jefe de proceso en este tipo de contrato, por lo que el desafío es bastante alto a nivel de comunicación asertiva y liderazgo.

La capacidad de los líderes de procesos para mantener a su equipo alineado hacia la productividad es un reto constante. (Alina, 2019) En su trabajo destaca, como uno de los grandes retos a nivel gerencial para lograr mantener garantados y constantes los indicadores de productividad es mantener un nivel de liderazgo adecuado, una administración controlada, y un nivel óptimo de responsabilidades y cumplimiento.

Para un líder representan un nivel de responsabilidad bastante alto los retos a nivel de teletrabajo. (Tapasco, 2020) Determina como existen empresas que no aceptan otro tipo de metodologías y las asocian con alta flexibilidad y pérdida de control; por lo anterior promover cambios de cultura por parte de los integrantes de la organización y garantizar el control de los resultados, representa una gran exigencia a nivel directivo.

De acuerdo con las investigaciones presentadas, se pueden identificar componentes similares en los planteamientos de los autores que se centralizan en los siguientes componentes: Uso de las TIC, contrato laboral, y desarrollo de la actividad en un lugar diferente a la empresa; lo anterior permite la reducción de costos y el mejoramiento de la productividad. El teletrabajo cuenta con ventajas a nivel corporativo y a nivel del empleado; sin embargo, las ventajas que más contribuyen a la productividad son las percepciones de seguridad y calidad de vida por parte del empleado. En cuanto a los retos gerenciales la mayor exigencia se asocia al cambio de la cultura, control de la información y manejo eficiente de los equipos de trabajo sin perder el liderazgo.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Resultados.

(Castañeda, 2020) En su “análisis prospectivo del teletrabajo en Colombia al 2020”, Determina la relevancia del teletrabajo como una herramienta de uso gerencial a la vanguardia y en función de las exigencias globales que permitirán obtener mayores beneficios, (Castañeda, 2020) representa un valioso aporte para las proyecciones corporativas y destaca tres de los componentes de mayor impacto en la integración del teletrabajo: El lugar, el recurso humano y el tiempo invitando a las gerencias a que se reinventen en niveles de liderazgo y favorezcan la distribución adecuada de funciones orientadas al incremento de la productividad.

(Paredes, 2019) , En su investigación del “Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial” determina que el éxito no solo está ligado a las ventajas que plantea la modalidad: Flexibilidad de los tiempos, reducción de desplazamientos, mejoramiento de la calidad de vida, y que tampoco el fracaso estará determinado por las desventajas intrínsecas en el modelo: pérdida de pertenencia, falta del control, desaparición de supervisión; adiciona como parte elemental la motivación que perciban los trabajadores siendo este último uno de los retos por parte de los gerentes de procesos. Definitivamente (Paredes, 2019) da un enfoque humanista y necesario en la implementación de estrategias de trabajo, que en ocasiones dejan de lado la importancia que tienen las necesidades del trabajador en la consecución de los objetivos.

(Tapasco, 2020) , Profundiza en la implementación del teletrabajo analizando las barreras que se determinan a través de la cultura, plantea los interrogantes de tipo administrativo y como la resistencia a los cambios puede frenar el desarrollo de nuevos proyectos y obstaculizar el cumplimiento de metas que se desencadena tras el uso de nuevas propuestas, (Tapasco, 2020) Invita a reflexionar a los integrantes a nivel directivo de las organizaciones de cómo deben

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

corresponder con mente abierta a los retos actuales, y como el hecho de no hacerlo puede frenar las posibilidades de crecimiento y obstaculizar los niveles de productividad.

(Rodríguez O. , 2019) En su investigación profundiza acerca del componente de tecnología de la información y tecnología de comunicaciones en el desarrollo del teletrabajo, resaltando que no es posible desarrollarlo y que este sea productivo sin la intervención controlada de la tecnología, (Rodríguez O. , 2019) describe además como el hecho de que una metodología favorezca los niveles de productividad deja expuesta a la compañía a mayores riesgos, por lo anterior plantea una dualidad para las organizaciones en donde el hecho de implementar metodologías de teletrabajo se traducirá en una mayor inversión.

Discusión de los resultados.

(Castañeda, 2020), enlaza la implementación del teletrabajo con las exigencias actuales, concluyendo acertadamente que si logra ser bien administrado puede llegar a contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales enfocados a nivel productivo; sin embargo, mediante el desarrollo de su propuesta enuncia de manera equivocada de acuerdo con las tendencias actuales, al colaborador como un recurso y no como un componente humano facilitador y necesario para el cumplimiento de las metas.

(Rodríguez O. , 2019) y (Paredes, 2019) Concluyen una mezcla interesante entre los componentes del teletrabajo que influyen de manera positiva a nivel de productividad, acertadamente descartan como el éxito de esta alternativa no depende de las ventajas y desventajas que el modelo describe a través de la implementación y al contrario resaltan la relevancia del aporte de la tecnología, y todos los factores motivacionales asociados al trabajador

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

como mezcla necesaria, que mediante un estilo de liderazgo adecuado permite determinar un resultado favorable a niveles de productividad.

Estar a la vanguardia representa un gran reto para las empresas en especial en aquellas donde se presenta una resistencia al cambio, realmente en este aparte de su investigación (Tapasco, 2020) expone un factor importante y responsable de impedimentos mentales al interior de las organizaciones que se resisten a los cambios y bloquean aperturas y oportunidades de nuevos modelos de contratación.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Conclusiones

El teletrabajo es una modalidad que beneficia tanto al empleador como al empleado, puesto que logra equilibrar ambos ejes favoreciendo el desarrollo de las actividades, aumentando la productividad y mejorando la calidad de vida de los colaboradores y su entorno familiar.

Para lograr el éxito en la implementación del teletrabajo, es importante fortalecer las competencias de los colaboradores en el manejo de la tecnología, componente clave y que requiere un conocimiento y uso adecuado en doble vía, que permita el desarrollo de los colaboradores y un adecuado control por parte de la empresa.

Entre los retos a los que se enfrentan los líderes actuales está el cambio de cultura, aspecto importante que genera diversos puntos de vista a nivel directivo, aumentando la incertidumbre en lineamientos de autoridad y percepción de la disminución de la seguridad de la información y control de los datos la Organización.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Bibliografía

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia*. Medellín.
- Alina, D. (2019). Sustainable Social and Individual Implications of Telework. *A New Insight into the Romanian Labor Market. Sustainability*, 3506, 11,13.
- Arango, D. (2016). *Los Tiempos Modernos de la Productividad*. Obtenido de Revista Derecho Economico Internacional: http://acuerdosrevista.mincit.gov.co/images/Ed_4/pdf/a1.pdf.
- Arias, A. (2014). *El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia*. Bogotá.
- Balath, J. (2018). Firm productivity and cities: the case of Colombia. *Borradores de Economía*; 1032, No., 55.
- Barona, R. (2013). Actualidad del Teletrabajo en Colombia. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 114.
- Benjumea, M. (2016). Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature. *From am Literature*, 61.
- Builes, A. (2015). Technology trends for business productivity increase. *Inge Cuc*, 11(2), 18.
- Camacho, R. (2014). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 35.
- Castañeda, C. R. (2020). *Análisis prospectivo del teletrabajo en Colombia a 2020*. Bogotá.
- Castellani, F. (2020). Fixed or open-ended? Labor contract and productivity in the Colombian manufacturing sector. *Journal of Applied Economics*, 23(1), 199-223.
- Castellano, M. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas. *Espacios*, 1.
- Castillo, E. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(31), 1-5.
- Contreras, O., & Rozo, I. (2015). *Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia*. Santander: Suma de Negocios 6(13), 74-83.
- Cuellar, M. M. (2016). La transformación del trabajo. El teletrabajo en Colombia. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(1).
- Delanoeiye, J. &. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-14.
- Delgado, C. (2010). *Perceptions on Telework in Colombia*. Bogotá.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

- Delgado, C., & Jimenez, J. (2010). *Percepciones sobre el teletrabajo en Colombia*. Bogotá.
- Eleftherios, G. (2018). The relationship between teleworking, traffic and air pollution. *Atmospheric Pollution Research*, 9(1), 1-14.
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Moreloz, J. (2018). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. Dimensión empresarial*. Bogotá: Dimensión Empresarial.
- Gallejo, J. (2015). Innovation and productivity in the colombian service and manufacturing industries. *Emerging Markets Finance and Trade*, 51(3), 612-634.
- Gentilin, M. (2018). *Pasado presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años*. México.
- Gutierrez, C. (2018). Telework as a Labor Satisfaction Strategy. Findings in Emerging Economies. *European Scientific Journal, ESJ*, 14,22.
- Hernandez, S. L. (2019). *Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud*. Bogotá.
- Institución Universitaria Esumer. (2018). *El freelance y el teletrabajo: nuevas tendencias en el ámbito laboral*. Medellín.
- Marin, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia*. Medellín.
- Montenegro, R. (2020). *Elementos de cultura organizacional que influyen en la motivación del empleado como herramienta de productividad organizacional*. Bogotá.
- Motagut, W. (2017). *Model for implementation of teleworking in software development organizations. Sistemas y Telemática*, 15(43), 29-44. Boyacà.
- Muñoz, A. (2018). Telework. *Justicia juris*, Vol. 14. # 1 • Enero-Junio de 2018 • Pág. 25-31.
- Nakrošienė, A. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*.
- Paredes, G. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(5), 91-107.
- Park, S. &. (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.
- Patiño, A. (2015). Technology trends for business productivity increase. *Inge Cuc*, 11(2), 18.
- Rincon, H. (2016). Calidad, Productividad y Costos: Análisis de relaciones entre estos tres conceptos. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 2(2), 46-65.

LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS COLOMBIANAS A PARTIR DE LA
IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

- Rodriguez, L. (2019). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. *Revista LEGEM*, 5(1), 23-51.
- Rodriguez, O. (2019). *Riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo*. Bogotá.
- Salazar, M. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*.
- Sapien, A. (2018). *Telework as a Labor Satisfaction Strategy. Findings in Emerging Economies. European Scientific Journal, ESJ*, 14, 22. Chihuahua.
- Tapasco, O. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información tecnológica*, 149-160.