

Incidencia del teletrabajo en el clima organizacional de las empresas

Javier Andrés González Ariza

Nota del autor

Javier Andrés González Ariza, Especialización en Gestión de Desarrollo Administrativo,
Universidad Militar Nueva Granada

Profesor: Cristian Camilo Rojas Gutiérrez

Bogotá D.C. octubre de 2017

Contenido

Objetivos	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
Pregunta de investigación	4
Resumen.....	5
Palabras clave.....	5
Abstract	6
Keywords	6
Justificación	7
Marco teórico	8
Introducción	11
Ventajas y desventajas del teletrabajo y su incidencia en el clima organizacional	12
Ventajas.....	12
Desventajas	17
Empresas y sectores beneficiados por el teletrabajo en Colombia	19
Empresas que adoptaron el teletrabajo en Colombia.....	20
Sectores económicos beneficiados por el teletrabajo.....	22
Conclusiones	23

Bibliografía	25
--------------------	----

Tabla de Ilustraciones

Grafico 1 – Beneficios del teletrabajo	16
Grafico 2 – Beneficios del teletrabajo	17
Grafico 3 – Cantidad de empresas que usan el teletrabajo	19
Grafico 4 – Sectores beneficiados.....	22

Objetivos

Objetivo general

Describir la incidencia que ejerce la modalidad de teletrabajo en el clima organizacional de las empresas.

Objetivos específicos

- Identificar las ventajas y desventajas del teletrabajo frente al trabajo tradicional y su incidencia en el clima organizacional de las empresas.
- Mencionar algunas empresas nacionales que han adoptado el teletrabajo y los diferentes sectores beneficiados.

Pregunta de investigación

¿Cómo puede verse afectado el clima organizacional en las empresas con la implementación del teletrabajo?

Resumen

A medida que pasa el tiempo, las empresas tienden a usar herramientas que proporcionen beneficios, tanto para la organización como para sus empleados en temas de productividad y clima organizacional, por tal motivo, cada día se implementa más el teletrabajo en las empresas. Este modo de trabajo trae consigo unas ventajas y desventajas tanto para la organización como para los empleados.

El presente documento académico, muestra las ventajas y desventajas y como estas pueden afectar a la organización en la implementación del teletrabajo; adicionalmente, señala algunas empresas las cuales han adoptado el teletrabajo y los sectores que se han visto beneficiados por este modo de trabajo.

Palabras clave

Teletrabajo, clima organizacional, motivación, productividad, vida laboral, tecnologías de la información y la comunicación.

Abstract

As time goes by, companies tend to use tools that provide benefits to organization and its employees in productivity and workplace environment issues, that's why teleworking is being implemented in companies every day. This way of working brings advantages and disadvantages for both, organization and employees.

This academic document shows the advantages and disadvantages and how these can affect the organization in telework implementation; additionally, it points out some companies which have adopted telework and the sectors that have benefited by this way of working.

Keywords

Teleworking, workplace environment, motivation, productivity, working life, information and communication technologies.

Justificación

El presente ensayo se enfocará en describir la incidencia que tiene el teletrabajo en el clima organizacional de las empresas, esto debido a que cada vez más las organizaciones adoptan esta manera de realizar las labores diarias con sus empleados, es importante reconocer la afectación que puede traer a la organización la adopción del teletrabajo y sus consecuencias en el clima organizacional.

Trabajar de manera remota desde un lugar diferente al sitio de trabajo, puede traer ventajas y desventajas a las organizaciones, las cuales se han documentado en artículos científicos donde se identificará y hará una comparación con respecto al trabajo tradicional, esto con el fin de dar una opinión y poner en una balanza los pros y los contras de la actividad laboral. Así mismo, hay organizaciones que se han aferrado a la manera de trabajar tradicionalmente, por lo que se describirá de igual manera, la afectación que esta pueda tener a mediano y largo plazo en las empresas.

El clima organizacional puede relacionarse directamente con la salud mental y la motivación de los empleados, lo que podría afectar la productividad, por consiguiente, es importante mencionar las empresas que han adoptado el teletrabajo y las consecuencias que han traído directamente a sus empleados.

Este trabajo se realiza por la importancia y relevancia que tiene el teletrabajo en las organizaciones modernas, ya que es un concepto innovador que debe ser tenido en cuenta como herramienta de evolución en las empresas.

Marco teórico

En este documento se busca relacionar la incidencia que tiene el teletrabajo en el clima organizacional de las empresas. Como lo expresa (Camacho & Higueta, 2013) el teletrabajo es la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la compañía a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, lo que hace que sea el producto y no el trabajador el que se desplace.

El término “teletrabajo” procede de la unión de “tele” (del griego “telou” que, usada como prefijo, denota distancia, lejanía de algo) y de “trabajo”, que es la acción de trabajar (del latín “tripaliare”, cuyo significado es “realizar una acción física o intelectual continuada con esfuerzo, ocuparse en un ejercicio u obra”. (Mañas, Muñoz, & Pecino, 2012, pág. 108)

Cada vez más las compañías adoptan el teletrabajo como una manera de realizar las labores diarias, siendo este un modelo novedoso en la actualidad, aun así, es un método de trabajo que viene del siglo XX.

El teletrabajo no es una novedad del año 2000, ni siquiera de la década de los noventa; se remonta a los años setenta y surge como solución a la “crisis del petróleo” que en ese momento sufría el mundo, y en especial EUA, en donde el economista Jack Nilles lo mencionó por vez primera como una opción que permitiría ahorrar el combustible del desplazamiento al lugar de trabajo. (Lourdes, 2001, pág. 4)

“Sin embargo, solo hasta la década de los noventa, con el auge de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) se asoció el teletrabajo con el desarrollo económico de las organizaciones” (Camacho & Higueta, 2013, pág. 90).

Existen dos formas de realizar teletrabajo, la primera de estas es el régimen autónomo, (Lourdes, 2001) lo describe como “aquellos trabajadores que ofrecen sus servicios para tareas puntuales y cobran por ellos sin estar en la nómina de ninguna empresa u organización concreta” (p.6). Esto significa que suelen ser profesionales muy independientes. La segunda forma es conocida como “por cuenta ajena”, y es cuando el trabajador pertenece a la nómina de la compañía, pero debe ir a laborar a la empresa dos o tres días a la semana, o lo que considere necesario (Lourdes, 2001).

Entre los beneficios empresariales y sociales del teletrabajo se encuentran la reducción de costos fijos, la deslocalización de las operaciones, la descongestión de los espacios inmobiliarios, la mayor flexibilidad ejecutiva de las organizaciones, la retención de personal especializado, la recuperación de la salud mental de los empleados (al reducir el estrés), la contratación de trabajadores con discapacidades y la ayuda al ambiente, gracias a la eliminación del transporte hasta el puesto de trabajo. (Jimenez Moreno, 2011, pág. 84)

Se puede señalar que el teletrabajo otorga a las organizaciones ventajas y desventajas en aspectos económicos, ambientales, productivos y de clima organizacional, siendo este último, importante para las empresas. En efecto, uno de los factores que incide sobre la satisfacción laboral es el clima organizacional, entendido como un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo percibidos por los empleados (Ahmed, Khan, & Butt, 2012).

El clima organizacional es definido por (Ciampa, 1990), en otras palabras, como un conjunto de propiedades o características del ambiente interno laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados de una organización, que influye en la conducta del empleado.

El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (Dominguez, Ramirez, & Garcia, 2013, pág. 62)

Así mismo desempeña un papel importante en la motivación de los empleados en las organizaciones. En otras palabras, el clima organizacional se puede relacionar con el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados, lo que afecta directamente el desempeño y por último la productividad (Peña, Olloqui, & Aguilar, 2013).

Introducción

Desde el inicio, las empresas han requerido que sus empleados trabajen de manera presencial; modelos de trabajo como el fordismo y el taylorismo impedían que sus trabajadores abandonaran sus lugares de trabajo, la motivación de los mismos era lo que menos importaba. Con el paso del tiempo y la llegada de la revolución industrial, los empleados poco a poco fueron reemplazados por maquinas. Hoy en día las empresas se han transformado, la motivación y la salud mental de los empleados es algo que les preocupa a las organizaciones. Un empleado motivado y un clima organizacional en buenas condiciones puede traer ventajas directamente en la productividad.

Una de las maneras de motivar y tener un buen clima organizacional en las compañías, es generar una conexión entre el trabajo y la vida personal. El teletrabajo es la manera de realizar las labores diarias de la compañía, sin necesidad de hacerlo presencialmente en la planta física de trabajo, lo que genera esa conexión que el empleado requiere, realizar su trabajo sin dejar a un lado su vida personal. El teletrabajo es, fruto de este proceso de revisión funcional y conceptual dirigido a identificar estrategias que garanticen la preservación del planeta, la productividad de las empresas y la salud mental de los trabajadores. (Jimenez Moreno, 2011).

Podemos afirmar que el teletrabajo genera la conexión entre el trabajo y la vida personal de los empleados, lo que afecta directamente el clima organizacional de las empresas. “Tanto la motivación como la satisfacción laboral han sido temas objeto de estudio de investigaciones, cuyos resultados han hecho aportaciones significativas para entender el comportamiento organizacional” (Peña, Olloqui, & Aguilar, 2013, pág. 117).

Ventajas y desventajas del teletrabajo y su incidencia en el clima organizacional

El teletrabajo proporciona a la compañía una serie de ventajas y desventajas, las cuales pueden incidir en el clima organizacional de las empresas. Adoptar el teletrabajo como una herramienta en la compañía puede afectar de diferente manera a las organizaciones, por lo anterior, se recopila una serie de ventajas y desventajas, las cuales han sido identificadas en diferentes estudios.

Ventajas

Entre las ventajas se evidencia:

- La libertad. Ésta le brinda al empleado autonomía sobre sus labores diarias, de tal manera que el trabajador puede decidir en qué momento del día empezar a realizar sus tareas y pendientes, es decir, cuando más se encuentre motivado y dispuesto de hacerlas, lo que podría afectar positivamente la productividad.
- La flexibilidad. Permite al trabajador laborar de manera organizada, manejando sus tiempos, lo que le brinda una mayor disposición a la hora de realizar las tareas diarias.

Implantado con el objetivo de incrementar la flexibilidad en el desempeño del trabajo, los empleados cuentan con ordenadores portátiles y teléfonos móviles, de forma que pueden realizar sus tareas en el lugar y tiempo que mejor les convenga (en casa, aprovechando tiempos muertos en desplazamientos, en dependencias de clientes, etc.). Así se mejora la productividad y se incrementa la satisfacción de los empleados, que pueden gestionar sus tiempos de manera más eficaz y equilibrar su vida laboral y personal. (Cervantes, 2005, pág. 116)

- Tiempo disponible. De la misma manera, el teletrabajo supone una mayor disponibilidad de tiempo para los empleados, debido a que los tiempos de desplazamiento al trabajo y al hogar,

ahora hacen parte del tiempo personal de los empleados, tiempo que puede ser utilizado para compartir en familia. “Además de reducir la fatiga, conlleva una mayor flexibilidad del horario laboral, que permite al teletrabajador organizar sus horas de trabajo y adaptarlas a sus necesidades personales” (Rapp, 2004, pág. 29).

➤ Balance entre el trabajo y la vida personal de los empleados. “El teletrabajo permite aumentar el tiempo dedicado a la familia, por la disminución de los traslados y la posibilidad de pasar más tiempo en casa” (Bravo, 2011, pág. 48). Todos estos aspectos son fundamentales para la motivación de los empleados de una compañía, por lo que se trabaja de una manera donde no hay presión constante y el aprecio al trabajo y la compañía es mayor.

Así mismo, el teletrabajo genera un impacto positivo sobre el clima organizacional de las empresas por la percepción que tienen los empleados de la misma. El clima organizacional está relacionado con las propiedades o características del ambiente interno laboral, las cuales afectan directamente al empleado (Ciampa, 1990). Al crear una conexión entre el empleado, la vida laboral y la vida personal, se tendrá como resultado un empleado motivado, lo que genera un clima organizacional positivo para la compañía. Un reciente estudio realizado por (Davila, Escobar, Mulett, & Uribe, 2012) afirma que “las empresas actualmente buscan por medio de la evaluación de clima organizacional, mejorar continuamente el ambiente de la compañía, teniendo como resultado la productividad, la satisfacción, efectividad y adaptabilidad de los empleados a la organización” (p.107).

Si el teletrabajador sólo utiliza su casa para ir a dormir y no para residir, como ocurre actualmente con la proliferación de las llamadas ciudades dormitorio, no tiene raíces y ni se siente identificado con su propio hogar. Esta falta de interés por el sistema escolar, el gobierno local y todas las cuestiones que afectan tanto al individuo como a su comunidad,

repercuten negativamente en el trabajo y en la decisión de permanecer en él, ante otras ofertas mejor remuneradas. (Lourdes, 2001, pág. 7)

➤ Incremento de productividad. Al darle más libertad y flexibilidad al trabajador de elegir la manera de realizar sus labores diarias, disminuye la presión sobre el mismo, lo que ocasiona que se trabaje de manera fluida y productiva, de esta manera se tiene el control sobre sus labores. (Watad & DiSanzo, 2000) En otras palabras, las empresas logran un aumento de la productividad en sus trabajadores debido a que no hay distracciones ni interrupciones, se elimina la tensión del desplazamiento al centro de trabajo, de igual manera se requiere la instalación de un adecuado sistema de comunicación, que ayuda a optimizar las operaciones.

➤ Reducción de gastos operativos. Esto debido a que los trabajadores usan menos las adecuaciones físicas de la compañía, por lo que se usara menos electricidad, agua, etc. De igual manera al adoptar el teletrabajo, se implementa de mayor manera en uso de las tecnologías de la información, lo que supone un menor uso de papel para el envío de informes, documentos, etc. usando como alternativa los medios electrónicos.

➤ Disminución de ausentismo. Esta alternativa le da un beneficio a los empleados que tienen dificultades tanto físicas como de salud, la oportunidad de laborar desde un ambiente cómodo, donde pueden recuperarse de enfermedades que le impidan o le dificulten el desplazamiento al trabajo, de esta manera la productividad de la compañía no se ve comprometida.

➤ Uso de las tecnologías de la información. El uso de papel en las empresas disminuye de manera considerable, esto debido a la implementación de herramientas electrónicas, que permitan la revisión de informes y otros documentos de la compañía directamente en los computadores, teniendo un documento presentable y que se puede actualizar en cualquier

momento, sin requerir el uso de impresiones continuas que pueden afectar los gastos de la compañía en resmas de papel.

“Para la empresa, se considera que el teletrabajo no solamente aumenta la productividad de los empleados, sino que reduce los problemas de convivencia, los costos de producción, la infraestructura necesaria y el ausentismo laboral” (Blanco, 2012, pág. 88).

Además de las ventajas anteriormente mencionadas, en Colombia, el ministerio de tecnologías de la información y la comunicación y el ministerio de trabajo, ofrece el “pacto por el teletrabajo” que proporciona cinco beneficios para las compañías que firmen el mismo:

1. Acompañamiento técnico por parte de la comisión asesora de teletrabajo, en temas jurídicos, tecnológicos y de recursos humanos para la implementación de programas de teletrabajo en la organización.
2. Acompañamiento a las regiones en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por las Gobernaciones y Alcaldías en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo.
3. Programa de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de la organización.
4. Visibilidad, promoción y divulgación de las políticas, programas y estrategias que adelanta la organización, relacionadas con el fomento al teletrabajo.
5. Talleres de sensibilización y capacitación a directivos, sindicatos y trabajadores de la organización.

Además de los beneficios que obtiene la empresa en temas de productividad y clima organizacional, se obtienen los beneficios brindados por el ministerio de trabajo y el ministerio

de tecnologías de la información y la comunicación, lo cual da el reconocimiento de la alianza publica firmada (Teletrabajo, 2017).

Las empresas en Colombia han manifestado que el teletrabajo ha impactado de manera positiva la productividad y la eficiencia de los recursos. En el grafico 1 podemos observar los beneficios que las empresas han percibido desde la implementación del teletrabajo y como estos han variado evaluándolo en los años 2012, 2014 y 2016.

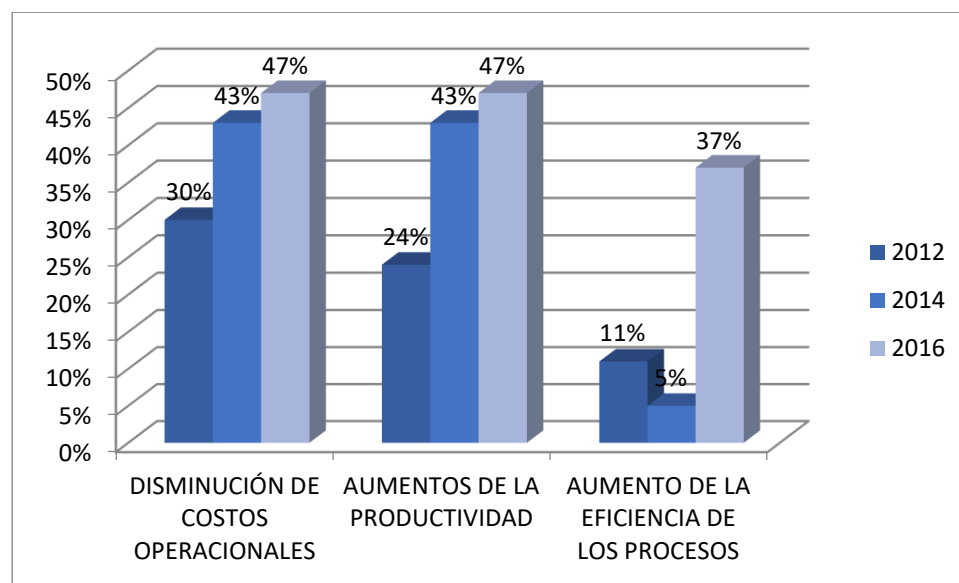


Grafico 1 – Beneficios del teletrabajo – información tomada de www.teletrabajo.gov.co

De igual manera, los empleados han observado que el teletrabajo ha aportado al mejoramiento de la calidad de vida. En el grafico 2 podemos identificar los beneficios que los colaboradores han percibido con la implementación del teletrabajo, evaluándolo en los años 2012, 2014 y 2016.

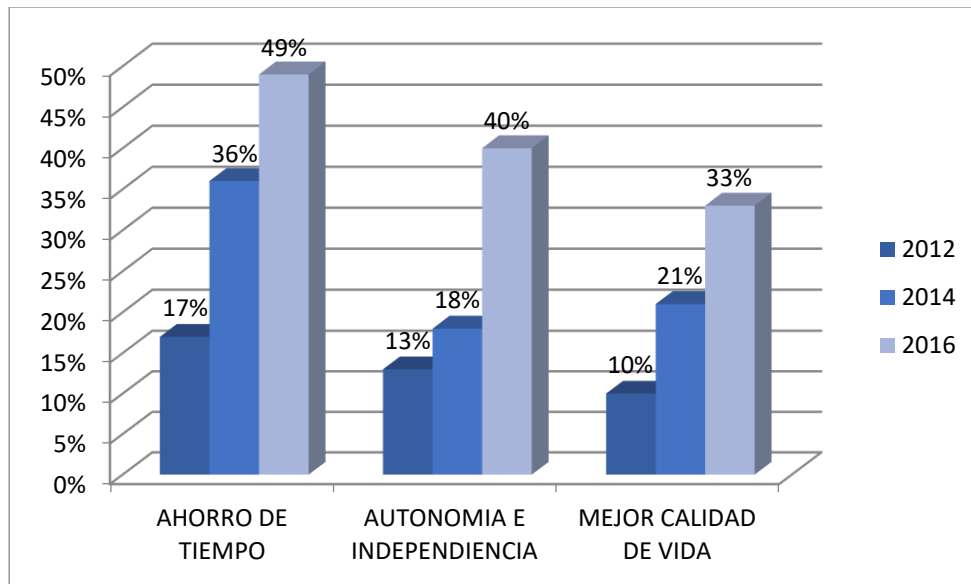


Grafico 2 – Beneficios del teletrabajo – información tomada de www.teletrabajo.gov.co

Desventajas

El teletrabajo también trae una serie de desventajas tanto para el empleado como para la organización.

➤ Desconocimiento de la información. Al no estar presente todo el tiempo en la planta física de la compañía, se puede generar que el trabajador deje pasar información importante que pueda circular en la compañía, tal como nuevos proveedores, modificación de procesos, etc. Esto puede repercutir en el clima organizacional de la compañía, al tener un empleado el cual no se encuentra al tanto de lo que sucede en la empresa, sino que, al contrario, se encuentra enfocado en sus labores propias.

➤ Trabajo en equipo. Debido a la ausencia del personal en la compañía, se empiezan a realizar las labores de manera individual, lo cual puede afectar el trabajo en equipo cuando se tiene el apoyo de los demás compañeros de trabajo en las diferentes tareas asignadas.

➤ Filtración de información. Para la compañía es elemental que la información importante y confidencial permanezca en ese estado, por lo que el teletrabajo puede representar un riesgo para la compañía en el aspecto de la seguridad. (Lourdes, 2001) Afirma “con la salida del trabajador de su entorno físico, circulan documentos de la organización que pueden ser confidenciales y a los cuales es más difícil proteger en casa del teletrabajador” (p.9). Todo lo anterior se puede presentar, siempre y cuando no se tengan los medios necesarios para realizar teletrabajo de manera correcta.

➤ No se puede adaptar a todos los puestos de trabajo. Un punto importante a tratar del teletrabajo es que no puede ser implementado en todas las áreas de la compañía, por ejemplo, no es posible adaptar el teletrabajo a un piloto de aerolínea comercial, por el simple hecho de que se requiere presencialmente para tener el mando de la aeronave, así mismo se requiere concentración, visualización y mantener el orden dentro del avión. Otro claro ejemplo son las áreas operativas, donde se requiere manipular el producto de la empresa para su comercialización. En otras palabras, esto puede generar sentimientos negativos en algunos empleados de la compañía, lo que podría ocasionar conflictos en las diferentes áreas de la empresa.

Empresas y sectores beneficiados por el teletrabajo en Colombia

El teletrabajo en Colombia ha logrado captar las atenciones de las empresas del país, tanto públicas como privadas. Ya son 385 empresas en Colombia tanto públicas como privadas que adoptaron el teletrabajo como alternativa para sus empleados y las organizaciones, entre las cuales se encuentran Avianca, Bancolombia, 472, Microsoft, Seguros Mundial, Icetex, Cafam, Compensar, Transmilenio, Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, Alcaldía de Bogotá, entre otras. Las ciudades donde se encuentran más compañías que han implementado el teletrabajo en Colombia son Bogotá, Medellín y Bucaramanga (Teletrabajo, 2017).

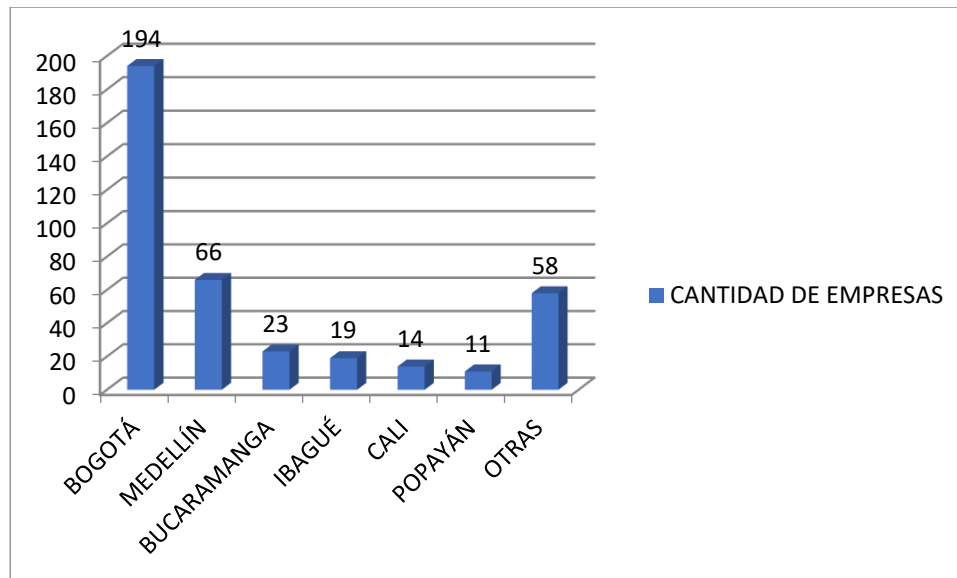


Gráfico 3 – Cantidad de empresas que usan el teletrabajo - Información tomada de www.teletrabajo.gov.co

En el gráfico 3 podemos identificar las ciudades donde las empresas han adoptado el teletrabajo, siendo Bogotá la que lidera con 194 empresas, seguida de Medellín con 66 empresas. Estas compañías han firmado el pacto por el teletrabajo ofrecido por el ministerio de las

tecnologías de la información y la comunicación y el ministerio de trabajo, con el fin de ser reconocidos por sus aliados y clientes.

Empresas que adoptaron el teletrabajo en Colombia

En Colombia las empresas que han adoptado el teletrabajo son las siguientes:

➤ Avianca. En primer lugar, esta compañía de transporte aéreo firmó el pacto realizado por el ministerio de tecnologías de la información y la comunicación y el ministerio de trabajo con respecto al teletrabajo, trayendo consigo unos beneficios para la organización y para la ciudad, tales como la innovación y cultura digital en las principales ciudades del país, descongestionar la movilidad en las urbes, reducir la contaminación y mejorar la calidad de vida de los empleados (Avianca S.A., 2017).

➤ Bancolombia. Otra de las grandes empresas en Colombia que adoptó el teletrabajo, la cual promueve esta práctica con el fin de aumentar su productividad y obtener beneficios para sus empleados.

La productividad, flexibilidad, eficiencia, inclusión, contribución al medio ambiente, el mejoramiento de la calidad de vida y la contribución a la movilidad en ciudades como Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla son algunos de los aportes que la entidad financiera hace a la comunidad a través de esta modalidad de trabajo. Así mismo la organización encontró, en una medición realizada entre enero de 2016 y junio de 2017, que el teletrabajo disminuyó los niveles de ausentismo por incapacidad general en mujeres, en un promedio de 89 días por cada 1.000 empleados, con relación al esquema tradicional (Bancolombia, 2017).

➤ Microsoft. Esta gran empresa radicada en Colombia adoptó el teletrabajo. Es una compañía líder en tecnologías de la información, lo cual facilita el dominio de las mismas. En

otras palabras, Microsoft manifiesta el impacto que tienen las herramientas tecnológicas en las empresas, lo que ellos han denominado “reinventar la productividad” (Microsoft, 2015).

Cabe resaltar que, para realizar una buena adecuación del teletrabajo en las compañías, se requieren las tecnologías de la información, por lo que Microsoft ha ayudado en Colombia a la consecución de este objetivo.

➤ Argos. Las empresas en Colombia se han dado cuenta de que la productividad no tiene relación con la cantidad de horas que un empleado permanece en la oficina, de esta manera lo ve Argos, una empresa colombiana dedicada a la producción y distribución de cemento y concreto en el país. El vicepresidente de gestión humana y administrativa, el señor Sergio Osorio, afirma haber visto la posibilidad de adoptar en algunos casos la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando las características del cargo y la persona misma lo permitan (Grupo Argos, 2017). Esta empresa radicada en Medellín da la confianza a sus colaboradores, los cuales ayudan en el cumplimiento de objetivos y en el aumento en la productividad de la compañía, siendo esta la segunda ciudad con más teletrabajadores en Colombia.

➤ Suramericana. Además de firmar el pacto por el teletrabajo, esta compañía de seguros comparte unos aspectos a tener en cuenta para que el teletrabajo se realice de manera óptima, entre los cuales se encuentra la adecuación del espacio: éste debe ser amplio y que no haya obstáculos que puedan representar un riesgo para la salud del teletrabajador. Otro aspecto a tener en cuenta es la iluminación, esto con el fin de tener un alto rendimiento visual, por lo que se recomienda que el sitio de trabajo sea iluminado en forma general. En tercer lugar, se encuentra la climatización, debido a que se debe asegurar que la temperatura corporal no supere los 37 grados centígrados. Por último, se debe tener en cuenta el ruido, ya que puede producir dificultades para la concentración en el trabajo. De esta manera, Suramericana ha demostrado

estar comprometida con la aplicación del teletrabajo, proporcionando unos aspectos importantes con los cuales se puede lograr un lugar de trabajo espacioso, accesible, organizado, ventilado, luminoso y tranquilo. Estos dan como resultado niveles altos de cumplimiento laboral, mejora de lazos familiares, optimización de actividades personales y ahorro en tiempos de desplazamiento (Suramericana, 2017).

Sectores económicos beneficiados por el teletrabajo

El teletrabajo puede ser implementado en cualquier empresa, pero eso no significa que pueda ser implementado en cualquier área de la compañía. Según las cifras del ministerio de tecnologías de la información y la comunicación, el sector que más se ha visto beneficiado es el sector de servicios, teniendo el 60% de los teletrabajadores del país. En el grafico 4 podemos observar una comparación entre los teletrabajadores del sector de la industria y el sector de servicios, además de identificar un crecimiento notable desde el año 2012 hasta el año 2016. (Teletrabajo, 2017)

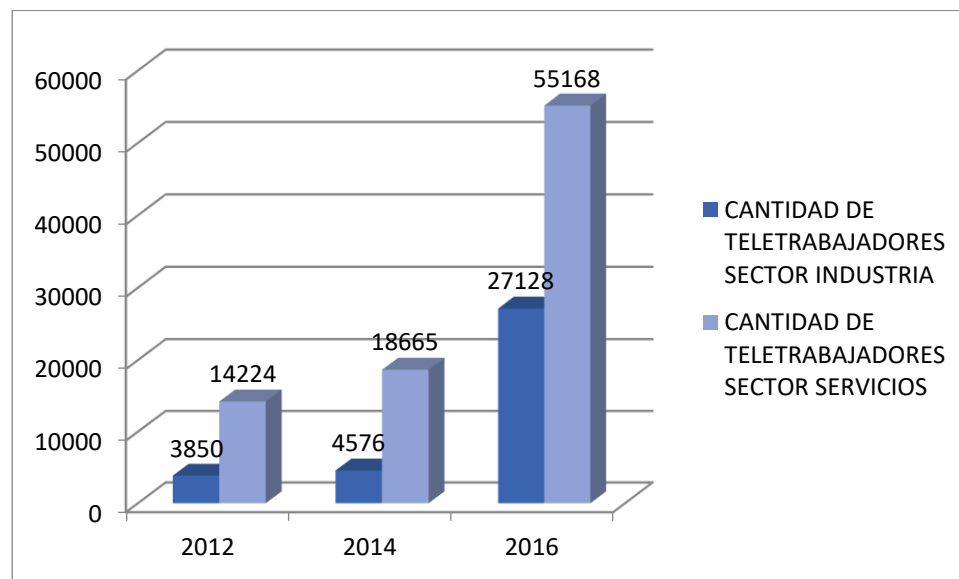


Grafico 4 – Sectores beneficiados - Información tomada de www.teletrabajo.gov.co

Conclusiones

Después de conocer los aspectos más importantes y fundamentales del teletrabajo, llegamos a las siguientes conclusiones:

➤ Se ha demostrado que son muchas más las ventajas y los beneficios que trae consigo el teletrabajo que las desventajas, es por esta razón que actualmente algunas de las empresas más importantes de Colombia han adquirido esta modalidad. Como se mencionó anteriormente, ya son 385 empresas en Colombia tanto públicas como privadas que adoptaron el teletrabajo como alternativa para sus empleados y las organizaciones.

➤ Las desventajas que puedan presentarse se pueden prever usando la tecnología y la planificación, esto con el fin de que ninguna de las partes se vea afectada, manteniendo una comunicación constante.

➤ La productividad de una empresa no se relaciona directamente con la cantidad de horas que sus empleados permanecen en la compañía, de lo contrario, se relaciona más con la motivación y la disposición de los colaboradores.

➤ Para que se obtengan más ventajas que desventajas en las empresas, se debe implementar un sistema de comunicación usando las tecnologías de la información y la comunicación, las cuales permitirán a los empleados mantenerse en contacto permanente con la compañía.

➤ El ministerio de las tecnologías de la información y la comunicación y el ministerio de trabajo ha brindado apoyo para que las empresas implementen el teletrabajo obtengan los principales beneficios del mismo. Cada vez son más los recursos con los que cuentan estas empresas para la modalidad del teletrabajo.

➤ En Colombia, en el año 2016 se pudo evidenciar un incremento del 387% de teletrabajadores en el sector de servicios y un aumento del 704% en el sector industria, con respecto al año 2012.

Bibliografía

- Ahmed, N., Khan, M., & Butt, F.-u.-D. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 259-267.
- Avianca S.A. (27 de 09 de 2017). Obtenido de www.avianca.com
- Bancolombia. (20 de 09 de 2017). Obtenido de www.grupobancolombia.com
- Blanco, L. E. (2012). En la casa pero trabajando. *Debates IESA*, 88-89.
- Bravo, O. (2011). TELETRABAJO: DEL LUGAR AL QUE VOY A LAS TAREAS QUE REALIZO. *DEBATES IESA*, 46-49.
- Camacho, R., & Higueta, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento y gestion*, 89-118.
- Cervantes, M. (2005). Las ventajas de la empresa flexible. *Universia Business Review*, 112-119.
- Ciampa, D. (1990). *Liderazgo Industrial*. Bogotá: Legis.
- Davila, D., Escobar, A., Mulett, L., & Uribe, A. (2012). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI. *Informes Psicologicos*, 105-115.
- Dominguez, L., Ramirez, A., & Garcia, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administracion*, 59-70.
- Grupo Argos. (06 de 10 de 2017). Obtenido de www.grupoargos.com
- Jimenez Moreno, R. (2011). Cuando trabajar es más importante que asistir. *Debates IESA*, 84-85.

Lourdes, B. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *El Profesional de la Información*, 4-13.

Mañas, M., Muñoz, E., & Pecino, V. (2012). Realidad organizacional y teletrabajo. *Comunitania*, 105-121.

Microsoft. (02 de 2015). Obtenido de news.microsoft.com

Peña, M., Olloqui, A., & Aguilar, A. (2013). Relacion de factores en la satisfaccion laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecanica. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 115-128.

Rapp, W. (2004). Teletrabajo. *Anales de mecanica y electricidad*, 28-36.

Suramericana. (08 de 10 de 2017). Obtenido de www.arlsura.com

Teletrabajo. (27 de 09 de 2017). Obtenido de www.teletrabajo.gov.co

Watad, M., & DiSanzo, F. (2000). The synergism of telecommuting and office. *Sloan Management*, 85-96. Obtenido de <http://sloanreview.mit.edu>