

DOI: 10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335

URL: <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/761>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIMUNDO

ISSN: 2588-073X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de Revisión

CÓDIGO UNESCO: 5311 Organización y Dirección de Empresas;
5311 Organización y Dirección de Empresas

PAGINAS: 326-335



El impacto del teletrabajo y la administración de empresas

The impact of telework and business administration

O impacto do teletrabalho e a administração de empresas

Alvaro Raúl Peralta Beltrán¹; Allá Bilous²; Carlos Roberto Flores Ramos³; Carlos Fernando Bombón Escobar⁴

RECIBIDO: 18/09/2019 **ACEPTADO:** 29/10/2019 **PUBLICADO:** 31/01/2020

1. Magister en Seguridad, Salud y Ambiente; Doctor en Psicología Industrial; Investigador Independiente; Guayaquil, Ecuador; alvaroperalt@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0003-0839-3518>
2. Investigador Independiente; Guayaquil; alla_belous@iapm.edu.ua;  <https://orcid.org/0000-0003-0881-5944>
3. Magister en Seguridad, Salud y Ambiente; Magister en Administración de Empresas con Especialidad en Gestión Integrada de la Calidad, Seguridad y Medio Ambiente; Ingeniero Industrial; Investigador Independiente; Guayaquil, Ecuador, gerenciatecnica@gestionintegral.com.ec;  <https://orcid.org/0000-0002-6995-6700>
4. Magister en Seguridad, Salud y Ambiente; Ingeniero Industrial; Investigador Independiente; Guayaquil, Ecuador, carlosferbe1@hotmail.com;  <https://orcid.org/0000-0002-0943-752X>

CORRESPONDENCIA

Alvaro Raúl Peralta Beltrán

alvaroperalt@gmail.com

Guayaquil, Ecuador

RESUMEN

En la actualidad, los avances tecnológicos de la información y la comunicación (TIC) han causado un gran impacto en el área laboral, lo que obliga a las empresas a adaptarse a estos nuevos cambios y reformar sus modelos operativos. En tal sentido, nace el teletrabajo como la proporción de funciones relacionadas con un puesto que ejecuta un trabajador en un lugar alejado tanto de otros colegas como del centro físico principal de operaciones del empleador, utilizando diversas formas de TIC para mantener una presencia virtual. El objetivo fundamental del presente estudio es referenciar distintas fuentes que expliquen de manera general, cómo se concibe el impacto del teletrabajo en el ámbito de la Administración de Empresas. La investigación se clasifica como de tipo documental bibliográfica. Dentro de los resultados destaca dentro del impacto que puede producir el teletrabajo algunas ventajas tales como: menor necesidad de infraestructura, menos gastos, ya que el trabajador asume ciertos gastos, menos recursos en el control, horarios y demás de los trabajadores, mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo, menor absentismo, menor conflicto entre trabajadores, entre los principales. Asimismo, se refieren algunas de sus desventajas como el caso de que este sistema de trabajo produce menos comunicación cara a cara, menos control sobre el empleado e inversiones cuantiosas en tecnología. No obstante, se concluye que dadas las bases óptimas para el desarrollo de esta modalidad de trabajo pueden transmitir una imagen vanguardista, moderna y se tienen por visionarias, por cuanto brindan la opción a sus trabajadores de desempeñarse desde su casa u otro lugar de trabajo, rompiendo esquemas tradicionales y generando en el teletrabajador mayor confianza en la organización y sentido de pertenencia, que se traduce en una mayor productividad y eficiencia en los procesos administrativos.

Palabras clave: Impacto, Teletrabajo, Administración, Empresa, Tecnología.

ABSTRACT

At present, the technological advances of information and communication (ICT) have caused a great impact in the labor area, forcing companies to adapt to these new changes and reform their operational models. In this sense, telecommuting is born as the proportion of functions related to a job performed by a worker in a place away from both colleagues and the main physical center of the employer's operations, using various forms of ICT to maintain a virtual presence. The main objective of this study is to reference different sources that explain in a general way, how the impact of teleworking in the field of Business Administration is conceived. The research is classified as bibliographic documentary type. Among the results, some advantages such as: less need for infrastructure, less expenses, stand out within the impact that teleworking can produce, since the worker assumes certain expenses, less resources in the control, schedules and other workers, better use of jobs, less absenteeism, less conflict between workers, among the main ones. Likewise, some of its disadvantages are referred to as the case that this work system produces less face-to-face communication, less control over the employee and substantial investments in technology. However, it is concluded that, given the optimal basis for the development of this work modality, they can transmit an avant-garde, modern image and are considered visionary, because they provide the option for their workers to perform from their home or other workplace, Breaking traditional schemes and generating greater confidence in the organization and sense of belonging on TV, which translates into greater productivity and efficiency in administrative processes.

Keywords: Impact, Telecommuting, Administration, Company, Technology.

RESUMO

Atualmente, os avanços tecnológicos da informação e comunicação (TIC) causam um grande impacto na área trabalhista, forçando as empresas a se adaptarem a essas novas mudanças e reformar seus modelos operacionais. Nesse sentido, o teletrabalho nasce como a proporção de funções relacionadas a um trabalho desempenhado por um trabalhador em um local distante dos colegas e do principal centro físico das operações do empregador, utilizando várias formas de TIC para manter uma presença virtual. O principal objetivo deste estudo é referenciar diferentes fontes que explicam de maneira geral como é concebido o impacto do teletrabalho no campo da Administração de Empresas. A pesquisa é classificada como tipo de documentário bibliográfico. Entre os resultados, algumas vantagens como: menor necessidade de infraestrutura, menos despesas, destacam-se no impacto que o teletrabalho pode produzir, uma vez que o trabalhador assume certas despesas, menos recursos no controle, horários e outros trabalhadores, melhor uso dos empregos, menos absenteísmo, menos conflitos entre trabalhadores, entre os principais. Da mesma forma, algumas de suas desvantagens são chamadas de caso em que esse sistema de trabalho produz menos comunicação face a face, menos controle sobre o funcionário e investimentos substanciais em tecnologia. No entanto, conclui-se que, dada a base ideal para o desenvolvimento dessa modalidade de trabalho, eles podem transmitir uma imagem moderna e vanguardista e são considerados visionários, pois oferecem a opção para seus trabalhadores atuarem em casa ou em outro local de trabalho, Quebrando esquemas tradicionais e gerando maior confiança na organização e senso de pertencimento à TV, o que se traduz em maior produtividade e eficiência nos processos administrativos.

Palavras-chave: Impacto, Teletrabalho, Administração, Empresa, Tecnologia.

Introducción

En la actualidad, los avances tecnológicos de la información y la comunicación (TIC) indudablemente han causado un profundo impacto en el área laboral, lo que obliga a las empresas a adaptarse a estos nuevos cambios y cambiar sus modelos operativos, dentro de los cuales se encuentra el lugar de trabajo, fenómeno que se conoce en la actualidad como teletrabajo.

Benjumea, Villa, & Valencia (2016) aseguran que ha sido a partir finales del siglo pasado que en Latinoamérica se viene experimentado una aceptación considerable en cuanto a la adopción del teletrabajo, gracias a los adelantos en la tecnología de las comunicaciones y la información (TIC), al aumento en la productividad de las empresas, al entusiasmo laboral y a la reducción de los gastos asociados al transporte, vestimenta, seguros automotrices, combustibles, mantenimiento, estacionamiento, limpieza y alimentación, entre otros. (pág. 61)

Por otra parte, Guzmán Duque & Abreo Villamizar (2015) refieren que el tele-empleo no es una práctica nueva, ya que esta se remonta a la década de los 70 (crisis petrolera), en donde existía dificultad para que los trabajadores se desplazaran a sus sitios de trabajo. Actualmente, esta práctica va en ascenso por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), las que han abierto nuevas líneas laborales. En cuanto a las cifras, citando al Ministerio del Trabajo de Colombia refieren:

En América Latina las tendencias son distintas pues su incremento ha sido generalizado: Argentina al año 2007 alcanzaba 589.157 tele-empleados, en Brasil en 2004 existían 11 millones, en 2006 en Chile 4.784, y en México en 2009 existían 3.027.465 tele-empleados de los cuales 1.799.845 eran hombres y 1.227.620 mujeres (Sánchez, 2012). En Colombia en el año 2013, se contaba con 39 mil 767, 8 mil más que los 31 mil 550 que había en 2012.

A lo largo del tiempo el concepto de teletrabajo ha ido evolucionando, presentándose así algunas dificultades para su definición correcta. Entre el recorrido teórico que podría hacerse del teletrabajo, cabe destacar que la Organización Internacional del Trabajo - OIT citada por Castellano, Caridad, Virviescas, & Martínez (2017), señala que el teletrabajo “es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”. (p. 4)

Así mismo, Castellano, Caridad, Virviescas, & Martínez (2017), se han apoyado en lo indicado por la misma institución para señalar que el teletrabajo “es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”. (p. 4)

No obstante, la OIT (2016), hace mención de la obra de Nicklin et al. quien de forma amplia dejar ver que:

Por teletrabajo ha de entenderse la proporción de funciones relacionadas con un puesto que ejecuta un trabajador en un lugar alejado tanto de otros colegas como del centro físico principal de operaciones del empleador, utilizando diversas formas de TIC para mantener una presencia virtual. Por consiguiente, según esta acepción, no se consideran teletrabajo: los desplazamientos por trabajo, el trabajo en múltiples sitios, el trabajo en el sitio del cliente, una falta total de presencia virtual, ni las misiones sobre el terreno en las que intervengan más de un trabajador. Asimismo, define el tele trabajador como todo asalariado que utilice las TIC y que trabaje fuera del establecimiento principal al menos una vez al mes para desempeñar las tareas relacionadas con su puesto.

En el Ecuador, según Gomez (2017), el Teletrabajo se encuentra tipificado en el artículo 2, literal "a" de la normativa especial que regula esta modalidad en el sector privado, y es definido como:

una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. (pág. 1)

En cuanto a su clasificación, Ruíz citado por Murillo Puga & Peña Seminario (2016), destacan que el teletrabajo presenta diferentes tipologías o modalidades, y que ellas van a estar sujetas a "la ubicación geográfica, el tiempo de contratación y tipo de contratación que se acuerde entre empleado y empleador". Asimismo, indica que el teletrabajo dada la ubicación geográfica podrá desarrollarse desde el hogar, lugar cercano al hogar y oficinas satélites, asimismo menciona que puede desarrollarse mediante "call centers" o bien, hacerse en diferentes lugares. (p. 40)

Considerando que con lo antes dicho se hace un breve acercamiento a la caracterización originaria de este fenómeno, en lo sucesivo, se presentará un desarrollo ordenado de la siguiente manera: un apartado en el que se describirá la metodología de investigación usada; luego proseguirán los resultados obtenidos por la aplicación de esta, y que conjuntamente con las conclusiones finales, representarán concretamente parte fundamental del objetivo en el presente trabajo.

De lo anterior se desprende que, lo que se persigue es referenciar distintas fuentes que expliquen de manera general, cómo se concibe el impacto del teletrabajo en el ámbito de la Administración de Empresas, así como también, otros aspectos relacionados con los cuáles puedan complementarse dicha idea. Es importante destacar que, en mayor medida, esos criterios argumentativos corresponderán a las expresiones particulares de el o los autores de cada una de

las obras a las que fue posible acceder en esta revisión, de manera libre y completa.

Materiales y Métodos

Como se ha dicho, el objeto de la presente investigación se delimita a una revisión de distintos tipos de material bibliográfico encontrado de manera completa y libre mediante el uso de diversas bases de datos, entre estas: Mediagraphic, SciELO, ResearchGate, Redalyc y ScienceDirect, y además otros sitios web importantes, entre estos destacándose, el de la Organización Internacional del Trabajo (ILO, por sus siglas en inglés). En base a esto, debe comprenderse que, disponer de computadoras personales con conexión a internet representó un recurso material importantísimo, sin que ello signifique que se desvirtuaron los otros medios de recolección de información tales como: libros, revistas científicas, tesis de grado, postgrado y doctorado, ensayos, proyectos, boletines, informes, y demás tipos de literatura que contribuyeran a este estudio.

Fue a finales de enero del presente año que efectuó la investigación, principalmente usando expresiones como descriptores de búsqueda en las mencionadas bases de datos, siendo estas "teletrabajo", "impacto del teletrabajo" y " teletrabajo y administración de empresas". Igualmente se consideraron otros criterios de búsqueda tales como: los relativos al idioma del contenido (español e inglés) y el rango de fecha de publicación (preferiblemente en los últimos diez años), que en definitiva representaron las otras variables que, en mayor medida, definieron una primera fase de investigación.

En general, todo el contenido analizado corresponde, como se expresó inicialmente, a distintos tipos bibliográficos, destacando principalmente, artículos científicos (con y sin metadatos) encontrados en revistas científicoacadémica, así como también otros tipos de literatura producida o promovida por instituciones educativas de nivel superior, entes, organizaciones, sociedades o aso-

ciaciones, de carácter público o privado, nacionales, internacionales o multilaterales; de procedencia Americana o Europea, incluso, cualquier otra zona geográfica de habla hispana o anglosajona, preferiblemente; que facilitaran de manera completa y gratuita el acceso a recursos bibliográficos virtuales o electrónicos, o cualquier otro tipo de fuente de información en formato digital. De lo encontrado, se desestimaron cartas editoriales, anotaciones académicas y otros tipos de recursos bibliográficos.

Seguidamente, como segunda y última fase del proceso de investigación, se comparte y distribuye entre los integrantes del equipo todo el material bibliográfico escogido, para así proceder con la lectura crítica de cada uno de ellos, y en definitiva discutirlos grupalmente a fines de alcanzar los consensos necesarios para el desarrollo de los resultados y conclusiones aquí planteados, e igualmente, dilucidar las diferencias que pudieran surgir.

Es importante mencionar que, en dicho proceso fue ineludible refinar la referida totalidad de recursos escogidos en base a los mencionados criterios de búsqueda, por lo que, de manera progresiva, se fueron aplicando otros criterios de selección tales como: acceso completo y gratuito, área temática (informática, administración, sociología), origen geográfico de la fuente (preferiblemente países de América y Europa); entre otras discreciones conducentes al objetivo planteado para este trabajo. De allí fue que, reiterando lo dicho, mediante un consensuado discernimiento, se conservó todo el contenido que el equipo consideró valioso para el desarrollo generalizado de la presente entrega, y también, se excluyó todo el que, por el contrario, se creyó no contributivo.

Resultados

El concepto de teletrabajo hace referencia al trabajo a distancia, en el cual los empleados o trabajadores independientes laboran desde un lugar separado físicamente de las

oficinas; esto se lleva a cabo a través de la telemática, que es la combinación del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), para desempeñar labores desde cualquier lugar y en cualquier momento. (Benjumea, Villa, & Valencia, 2016, pág. 60)

Otra acepción es proporcionada por Lier, De Witte, & Macharis (citados en Villafrade & Palacios, 2013), ya que para estos se refiere a la actividad laboral que una persona puede llevar a cabo incluso estando "fuera de la sede de la empresa y en horarios flexibles". Es una alternativa propicia en organizaciones que presentan problemas de espacio y desarrollo, que genera condiciones de trabajo más flexibles y ventajas competitivas.

Dentro de los tipos de Teletrabajo encontramos:

- Teletrabajo en casa: Se tiene el domicilio particular como lugar de trabajo, estipulado en un contrato con el empleador y se refiere a la realización de tareas específicas desde el domicilio o despacho profesional.
- Trabajo móvil: También denominado como nómada o itinerante se refiere a aquellos trabajadores cuya actividad requiere frecuentes desplazamientos, desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares.
- Trabajo en telecentros: También denominado como oficina remota, la cual es una oficina de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo. (Villafrade & Palacios, 2013, pág. 20)

Otra clasificación es proveída en la obra titulada "El ABC del teletrabajo en Colombia" (s.f.) en su versión 3.0, que mancomunadamente ha desarrollado el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunica-

ciones (MinTIC) y el Ministerio del Trabajo colombianos. En la misma se explica que el teletrabajo se concibe en Colombia bajo las siguientes tres modalidades:

- Teletrabajo Autónomo: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él.
- Teletrabajo Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.
- Teletrabajo Móvil: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas. (Pág. 13)

El impacto o efecto que puede causar el Teletrabajo en la administración empresarial puede ser positivo o negativo, de acuerdo a una serie de circunstancias dentro de las que se destacan que la empresa cumpla con los requisitos para su implantación, entre los principales: contar con una tecnología adecuada que permita llevarse a cabo. Dentro de las ventajas de la implantación del sistema de Teletrabajo en la administración de empresas se pueden señalar:

- Menor necesidad de infraestructura.
- Menos gastos, ya que el trabajador asume ciertos gastos.
- Menos recursos en el control, horarios y demás de los trabajadores.
- Mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo.
- Menor absentismo.
- Menor conflicto entre trabajadores.

- Menor contaminación.
- Más acceso a profesionales y talentos.
- Mejora en rendimiento y plazos de entrega. (Gestion, 2018)

Por otra parte, se encuentra una visión más amplia de estos en la obra mancomunada del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y el Ministerio del Trabajo colombianos, que es posible agruparlos de la siguiente manera:

Tabla 1. Beneficios Ampliados del Teletrabajo en las Organizaciones

Área de	Ventajas
Negocio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio. ▪ Costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que responderán a la demanda. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos. ▪ Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.
Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas. ▪ Procesos descentralizados pero interconectados.
RRHH	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización. ▪ Mayor índice de retención del personal capacitado. ▪ Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.
Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción del costo en adquisición de hardware y software. ▪ Política "Bring Your Own Device -BYOD-" que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización. ▪ Control total sobre los escritorios virtuales y el flujo de la información. ▪ Reducción del esfuerzo en mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía.
Programas de Responsabilidad Social:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa. ▪ Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia. ▪ Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo. ▪ Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.

Fuente: Adaptado de: "El ABC del teletrabajo en Colombia" MinTIC / MinTrabajo - Colombia (s.f.). Versión 3.0. Pág. 14

De la misma manera, el teletrabajo puede presentar algunas desventajas para las organizaciones. En este sentido, Wolters Kluwer (2018) parte de la idea de que los beneficios del teletrabajo asociados al ahorro de tiempo y dinero, a veces, incentivan también una práctica que genera perjuicios organizacionales tales como:

- Menor comunicación cara a cara: Si extendemos la fórmula en días y empleados la comunicación cambiará ostensiblemente. Se perderá el clima laboral y es muy probable que los profesionales tengan una percepción menos global del trabajo desarrollado por la compañía.
- Dificultad de control: Aunque los estudios hablan de un aumento del vínculo con el empleado, la gestión de equipos a distancia es más complicada. Además, aún no existe un marco regulatorio.
- Inversión tecnológica inicial: Muchas empresas no dan el salto al teletrabajo por no acometer la inversión necesaria en nuevas tecnologías para que esa persona pueda acceder desde cualquier punto a los diferentes archivos o pueda asistir a reuniones sin problemas de comunicación.
- Escasa regulación: A pesar de que existe un Acuerdo Marco Europeo sobre Te-

letrabajo y que es un tema que se aborda en el Estatuto de los trabajadores, la práctica es tan nueva que aún no hay una configuración jurídica ni se han establecido cuáles son los riesgos laborales que conlleva. Ni tan siquiera hay demasiados convenios colectivos que aborden el tema.

En este último aspecto coincide Ushakova (2015) quien expresa que "...el trabajo a distancia, como producto de la liberalización económica, tiende a escaparse de la reglamentación normativa." (Pág. 2)

Puede afirmarse que el teletrabajo, aun con las ventajas o desventajas que pueda acarrear, es una realidad imperante en nuestra contemporaneidad. La mayoría de los individuos frecuentan a diario trabajos a distancia y suelen desempeñarse con la misma responsabilidad y eficiencia que como si estuviesen insertos dentro de una oficina. Y eso, en efecto, está generando cambios importantes tanto en la dinámica de trabajo como en las prácticas cotidianas. (Sánchez, 2015, pág. 91)

Entonces, para analizar el impacto del teletrabajo en la administración de empresas, como estrategia laboral en auge en todo el mundo, lo conducente sería referir lo que algunos tratadistas han expuesto y analizando sobre aquellos indicadores que así lo fundamentan, siendo eso, la información de los resultados de la gestión de la empresa donde se implemente este sistema de trabajo.

En este sentido, es propicio iniciar haciendo mención a la obra de Ardila (2015), ya que el mismo destaca que estos indicadores se encuentran vinculados al análisis de la eficiencia, la productividad, el ausentismo, el costo de infraestructura, indicador de gestión administrativa, indicador de calidad de vida, relación beneficio-costos, entre otros. De hecho, previamente se basa en una de sus fuentes para indicar que:

Los indicadores de gestión se entienden

como la expresión cuantitativa del comportamiento o el desempeño de toda una organización o una de sus partes, cuya magnitud al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se tomarán acciones correctivas o preventivas según el caso. El desempeño de una empresa debe medirse en términos de resultados, los resultados se expresan en índices de gestión, a su vez los índices de gestión son una unidad de medida gerencial que permite evaluar el desempeño de una organización frente a sus metas, objetivos y responsabilidades con los grupos de referencia. En otras palabras, es la relación entre las metas u objetivos y los resultados. (pág. 94-95)

En su estudio analizó el impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de una organización financiera en Bogotá, se determina que el impacto generado por la implementación del teletrabajo en la gestión, es positivo, ya que cumple con las expectativas de la organización, optimizando los recursos, genera mayor productividad, eficiencia y menor ausentismo, con una adecuada gestión administrativa. (p. 138)

Finalmente, se consigue valioso referir que, partiendo de la idea expuesta en la obra de la Academia Internacional de Teletrabajo - Capítulo América Latina y el Caribe, sobre el estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe, año 2017, en la que describe la situación regional del trabajo en, indican que está claro que:

el impacto de las tecnologías digitales en las formas tradicionales de ejecutar las tareas ha tenido un cambio radical en las últimas décadas. En efecto, los nuevos paradigmas que concibe la Sociedad del Conocimiento y la Información, conllevan la necesidad de replantear el abordaje de temas como los tipos de trabajo, las nuevas competencias laborales, la productividad, la innovación, la calidad de vida, las políticas para disminuir el desempleo y la inclusión de los grupos vulnerables.

Lo anterior cobra relevancia en momentos en que nos encontramos en lo que se ha llamado la cuarta revolución industrial, también denominada la “Era de la Digitalización”, caracterizada por el surgimiento de la Internet de las Cosas, las Ciudades Inteligentes, la Robotización, el Cloud Computing, Big Data, networking, coworking, crowdworking, la gestión del conocimiento y la información, entre otros. (ITA-LAC, 2017, pág. 17)

Luego continúan explicando que hay múltiples investigaciones que abordan el tema laboral desde distintos puntos de vista y de ellos se deriva que, en el futuro, los empleos serán definidos por flexible entorno laboral, propio en el que un individuo podrá: trabajar desde un lugar y hora cualquiera; encontrar distintas formas de comunicarse y colaborar, y, por medio de diferentes mecanismos accesibles virtualmente, aprender a lo largo de su vida laboral.

Un análisis realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016)–Automation and Independent Work in a Digital Economy –, destaca que de cada diez nuevos empleos, ocho son para trabajadores del conocimiento, lo cual es una característica propia del teletrabajo. (Pág. 17)

Conclusiones

El Teletrabajo es una actividad que cada día crece más en todo el mundo de la mano de los avances tecnológicos, como una respuesta a la globalización, que permite a la administración empresarial optimizar sus procesos y aumentar los beneficios en líneas generales para la organización.

En cuanto al impacto de esta modalidad de trabajo, se puede concluir que, considerando los elementos principales para la implantación de este sistema, como lo son las personas y la tecnología, aunado a la legislación, el Teletrabajo puede beneficiar tanto a las empresas como a sus trabajadores.

Estos elementos varían de un país a otro en todo el mundo, en tal sentido, son aquellos países más desarrollados en donde las personas (gerencia y empleados) se encuentren preparados para asumir el teletrabajo, en donde se cuente con las tecnologías de información y comunicación que permitan guardar datos y accederlos por diferentes usuarios en tiempo real y que las leyes laborales cubran los diferentes escenarios de este nuevo sistema de trabajo, es entonces cuando la implementación del teletrabajo impacta de manera positiva y otorga mayores beneficios a la administración de las empresas sobre aquellas que mantienen sistemas de trabajo convencionales.

Las empresas que utilizan el modelo de teletrabajo se caracterizan por transmitir una imagen vanguardista, moderna y se tienen por visionarias, ya que brindan la opción a sus trabajadores de desempeñarse desde su casa u otro lugar de trabajo, lo que rompe los esquemas tradicionales y genera en el teletrabajador mayor confianza en la organización y sentido de pertenencia, lo que persigue y consecuentemente espera una mayor productividad y eficiencia en los procesos administrativos.

Bibliografía

- Ardila, C. O. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de un caso en un área de una organización financiera en Bogotá. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas. Bogotá DC: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 15 de Febrero de 2020, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73. doi:10.22430/24223182.172
- Castellano, M. I., Caridad, M., Virviescas, J., & Martínez, J. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas. *Revista Espacios*, 38(31), 1-14. Recuperado el 16 de Enero de 2020, de <https://redivep.com/sitio/wp-content/uploads/2017/07/TELETRABAJO-COMO-ESTRATEGIA-LABORAL-EN-LAS-PYME-CO>

LOMBIANAS.pdf

- Gestion. (2018). Economía y Empresa: Gestion.org. Recuperado el 17 de 01 de 2020, de Gestion.org: <https://www.gestion.org/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo/>
- Gomez, S. (2017). El Teletrabajo en El Ecuador. Universidad de Cuenca. Cuenca: Universidad de Cuenca. Recuperado el 17 de 01 de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/320002916_EL_TELETRABAJO_EN_ECUDOR
- Guzmán Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. A. (2015). El teletrabajo: mecanismo de competitividad en la organización. Universidad Autónoma de Bucaramanga, XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México D.F.: Universidad Autónoma de Bucaramanga. Recuperado el 30 de Enero de 2020, de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/2.05.pdf>
- ITA-LAC. (2017). Documentos Internacionales: Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo. Recuperado el 18 de 01 de 2020, de Sitio Web de: Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo: <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- MinTIC / MinTrabajo - Colombia. (s.f.). Beneficios: Teletrabajo. Recuperado el 16 de 01 de 2020, de Teletrabajo Sitio Web: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>
- Murillo Puga, K. P., & Peña Seminario, A. E. (2016). Análisis del Teletrabajo basado en TIC's, como herramienta para mejorar la productividad en el sector de servicios de grandes empresas. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado el 02 de Febrero de 2020, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/6807/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-328.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT. Recuperado el 15 de Febrero de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf
- Sánchez, A. (2015). Teletrabajo: nueva tendencia mundial de interacción social. Una resignificación en los conceptos de tiempo, espacio y relaciones sociales o personales implícitas dentro de la modalidad laboral. Revista Reflexiones y saberes, 3(4), 88-95. Recuperado el 17 de 01 de 2020, de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/735/1262>
- Ushakova, T. (Diciembre de 2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO, 3(4), 2-19. Recuperado el 17 de 01 de 2020, de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/332/428
- Villafrade, A., & Palacios, J. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. Revista Iberica de Sistemas y Tecnologías de la Información [RISTI], 12(12), 17-31. doi:10.4304/risti.12.17-31
- Wolters Kluwer. (19 de Noviembre de 2018). Laboral RRHH: Wolters Kluwer. Recuperado el 17 de 01 de 2020, de Sitio Web de Wolters Kluwer: <https://a3.wolterskluwer.es/blog/pros-y-contras-de-aplicar-el-teletrabajo-en-la-empresa>

CITAR ESTE ARTICULO:

Peralta Beltrán, A., Bilous, A., Flores Ramos, C., & Bombón Escobar, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. RECIMUNDO, 4(1), 326-335. doi:10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335



RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL
CC BY-NC-SA
ESTA LICENCIA PERMITE A OTROS ENTREMEXCLAR, AJUSTAR Y
CONSTRUIR A PARTIR DE SU OBRA CON FINES NO COMERCIALES, SIEMPRE
Y CUANDO LE RECONOZCAN LA AUTORÍA Y SUS NUEVAS CREACIONES
ESTÉN BAJO UNA LICENCIA CON LOS MISMOS TÉRMINOS.