

Categoría: Congreso de la Fundación Salud, Ciencia y Tecnología 2024

ORIGINAL

Business challenges that employees face today.

Retos empresariales a los que se enfrentan los colaboradores en la actualidad.

Fabiola Trujillo Piedrahita¹  .

¹Corporación unificada nacional de educación superior-CUN, Florencia, Colombia.

· Citar como: Trujillo Piedrahita F. Business challenges that employees face today. SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations. 2024;2:244.

Recibido: 16-12-2023

Revisado: 24-02-2024

Aceptado: 04-04-2024

Publicado: 07-04-2024

Editor: Rafael Romero-Carazas 

ABSTRACT

Explore the main work challenges that workers face, from the transition to remote work, flexibility in schedules to adaptability in new technologies and the ability to grow, face new challenges, in the face of the demands of a changing work environment. In addition, to promote the comprehensive well-being of workers through social benefits, fostering a direct relationship between employee and employer, building a better organizational environment. In this way, through qualitative research, based on the collection, selection and analysis of truthful information. With the application of a descriptive method, based on the observation of current data. Related to three approaches, social benefits, flexibility and schedules, teleworking, we sought to make a synthesis from two perspectives, as a first measure, the transformation and challenges that organizations assume within; and the second, focused on the driving force of companies, human talent as an individual, subject to adaptability to improve the quality of their well-being. Among the findings, it was possible to establish that the use and implementation of these changes in organizations allows improving levels of satisfaction, productivity and job performance in workers. To conclude, it is possible to establish according to the opinion of several authors, these transformations or changes contribute to progressively raising work motivation; However, it does not guarantee the retention and permanence of workers in organizations.

Keywords: Company, remuneration, work, organizational change, job performance.

RESUMEN

Explorar los principales desafíos laborales a los que se enfrentan los trabajadores, desde la transición del trabajo remoto, flexibilidad en horarios hacia la adaptabilidad en las nuevas tecnologías y la capacidad de crecer, afrontar nuevos retos, ante las exigencias de un entorno laboral cambiante. Además, de promover el bienestar integral de los trabajadores a través de los beneficios sociales,

fomentando una relación directa entre empleado y empleador, construyendo a un mejor ambiente organizacional. De esta manera, a través de una investigación cualitativa, basado en la recopilación, selección y análisis de información veraz. Con la aplicación de un método descriptivo, fundamentado en la observación de datos, actuales. Relacionado a tres enfoques, beneficios sociales, flexibilidad y horarios, teletrabajo, se buscó hacer una síntesis desde dos perceptivas, como primera medida, la transformación y retos que asumen las organizaciones en su interior; y la segunda, enfocada al motor de las compañías, el talento humano como individuo, sujeto a la adaptabilidad para mejora en la calidad de su bienestar. Dentro de los hallazgos, lo logró establecer que el uso e implementación de estos cambios en las organizaciones, permiten mejorar los niveles de satisfacción, productividad y desempeño laboral en los trabajadores. Para finalizar, se logra establecer de acuerdo a la opinión de varios autores, estas transformaciones o cambios, contribuyen a elevar progresivamente la motivación laboral; sin embargo, no garantiza la retención y permanencia de los trabajadores en las organizaciones.

Palabras clave: Empresa, remuneración, trabajo, cambio organizacional, rendimiento laboral.

INTRODUCCION

En el presente artículo se llevó a cabo una investigación sobre los cambios a los que se enfrentan los colaboradores actualmente en las organizaciones; así como aspectos relacionados a sus ventajas y desafíos: beneficios sociales, flexibilidad-horarios y en una última instancia, el teletrabajo en marco de una perspectiva organizacional.

En este sentido, uno de los principales ejes para afrontar el cambio bajo cualesquiera circunstancias es el liderazgo como elemento sustancial de valor que trae consigo al cumplir con los objetivos empresariales, siendo producto de los resultados positivos (Berdecia, et al., 2013). De acuerdo con, Acosta (2002), "Se habla de cambio en las empresas pero poco se precisa sobre las dimensiones: del qué, el por qué, el cómo transcurren internamente los cambios" (p.9). Pues, en cierta medida, estos cambios pueden ser superficiales o radicales, direccionados a los objetivos, misión y visión de la compañía.

Por otro lado, el factor humano es uno de los elementos integrales para lograr cumplir este proceso de transformación en las organizaciones, además, de ser los directamente involucrados en el desarrollo; así como de jugar un papel fundamental en las compañías, su falta de la actitud y desempeño en cabeza, genera un retroceso, la falta de visión origina que no se ejecuten estrategias, que permitan realizar modificaciones significativas. Es por ello, los cambios urgen desde la cultura empresarial, ante la resistencia al cambio y nuevas oportunidades (Pardo y Díaz, 2014).

Paralelamente, en la actualidad las organizaciones guardan que el nuevo colaborador cuente con unas series de características sean:

leal, confidencial, demuestre compromiso y contribuya a la buena imagen de ella. El nuevo empleado, por su parte, espera que la empresa le brinde un buen trabajo, buen trato, facilidades para resolver sus necesidades, la oportunidad de formarse y de crecer dentro de la organización y retroalimentación oportuna (Restrepo, 2014, p.63).

Para Drago (2020), "Los colaboradores son el fundamento especial para lograr los objetivos comunes de la organización, es por ello que es importante mantener estrategias, más allá de las recompensas económicas, que consigan su fidelización y retención"(p. 17). Adicionalmente, más que lograr el éxito en las organizaciones, los empleados deben sentirse cómodos y placenteros en su entorno laboral, permitiendo en su medida que crezcan profesionalmente, aportando sus conocimientos y habilidades.

En cuanto, a los grandes retos que hoy en día se tienen que enfrentar las organizaciones, por exigencia ante la fuerte competencia en los diversos mercados, la tecnología, parte legal, la globalización entre otras; demanda una inmediata adaptabilidad ante los cambios de los consumidores (Ospina, 2013).

De acuerdo con, Amaya (2021), establece que es fundamental que “antes de hacer un cambio organizacional se debería dar a conocer la razón del cambio al talento humano, involucrarlo y escuchar que opinan frente a ello y sobre todo si este, impacta su vida laboral y personal” (p. 11). Posteriormente, un factor a resaltar es la buena comunicación que debe existir entre empleado y empleador, pues de esto depende el desarrollo de un buen clima laboral y productivo.

Por tanto, los cambios en las organizaciones tienden a generar un impacto positivo, porque constituye a que se ejecuten buenas prácticas dentro y fuera de las empresas; así mismo, permiten mejoras trascendentales en la calidad de la vida laboral de los trabajadores (Cornejo, 2019). Contribuyendo al aumentar los niveles de rentabilidad y productividad en las organizaciones. Sin embargo, también se generan afectaciones negativas por parte de algunos colaboradores, ocasionando resistencia al cambio, generando en ellos estrés, al igual que disminución de la productividad e inestabilidad emocional.

Por otro lado, tiene una relación directa la alta gerencia empresarial frente a las estrategias que se deben empleadas como elemento primordial para lograr adaptarse a cambios tanto espontáneos o premeditados, y la capacidad que se debe tener para afrontarlos (García, 2020). En este sentido, es parte elemental el acompañamiento que le brinden las organizaciones en este proceso de transformación, a los trabajadores; pues contar con una formación o capacitación, permite el desarrollo de sus tareas de una manera complementaria, igualmente, de desarrollar diversas habilidades en el campo de trabajo.

En el actual mercado, la oferta laboral varía mucho y más aún, puestos especializados, que tienen una gran escala salarial; esto genera un conflicto con el capital humano y hace que sea más difícil su captación y retención por parte de las organizaciones en un mercado tan competitivo (Espinosa y Toscano, 2020). De acuerdo con Nazario (2006), los colaboradores tienen derecho a recibir unos beneficios, esto se retribuye en “mejorar el nivel de vida de las personas o de su núcleo familiar, lo que a su vez contribuirá a mejorar la integración, la motivación y el compromiso con la organización, su misión, su visión y sus valores” (p. 136). De manera que beneficios sociales como económicos, en cierta medida contribuyan a la mejora de la satisfacción laboral, además, de captar y retener el capital humano.

Con respecto a los cambios organizacionales, es elemental establecer de mano de la tecnología esas transacciones. Por ello:

Definir parámetros para comenzar a adoptar la flexibilidad no es difícil, lo difícil puede ser supervisar o gestionar esa flexibilidad si no se planea el uso de herramientas adecuadas, hay algunas disponibles en el mercado y cada empresa debería elegir las que mejor se adapten a sus tipos de puestos y considerar incluso la adopción de varias herramientas o estrategias en paralelo, ya que no todos los puestos son susceptibles de ser medidos de la misma forma (Mora, 2017, p.61).

En síntesis, es radical que las organizaciones de hoy en día empiecen a gestionar el cambio a medida que así lo requiera; de la misma forma que direccionen estrategias hacia sus colaboradores para que acepten dichas transformaciones con respecto a la flexibilidad horaria y el teletrabajo cambiando su paradigma; es primordial que vivan un proceso de capacitación y adaptabilidad, para que su desempeño laboral no se vea afectado.

METODOLOGIA

El presente artículo de investigación, fue realizado en base a la recopilación de información, a través de un tipo de investigación cualitativa, en su mayoría con base a información de primera mano. Llevándose a cabo a través de la búsqueda e interpretación de fuentes documentales. Así como: tesis, artículos y leyes, enfocado a los cambios a los que se enfrentan los colaboradores en las organizaciones.

Como buscadores de información, se emplea: Google académico, ecosia, bing entre otros. Para acortar los links de las referencias, se utiliza un acortador, llamado acortar Link.

En este marco, la esencia de este artículo se establece en tres pilares:

- Fase de exploración, se profundizó, sobre los principales cambios de las organizaciones, que atañen a los empleados, tales como su conceptualización, pros y contras, tipos, contexto actual.
- Fase de selección y sistematización, se implementó una platilla en Microsoft Excel donde se consolido, todos los datos e información que permitieron la consolidación del presente artículo.
- Fase de resultados, con la información subdividida en tres factores: beneficios sociales, flexibilidad y horarios, teletrabajo como elementos involucrados al generar cambios empresariales; se ordena y organiza las citas de cada autor, que afianzan la construcción de este documento.

RESULTADOS

Beneficios sociales

Los beneficios sociales pueden ser considerados programas o servicios que brindan las organizaciones a sus empleados, como forma de satisfacer las necesidades de sus colaboradores. Según, Torres et al. (2020), define los beneficios sociales como "estrategias utilizadas por las organizaciones para mejorar la relación existente entre los empleadores y sus colaboradores, las cuales se reflejan en la motivación, el sentido de pertenencia y el aumento de la productividad organizacional"(p. 9). Es un factor que influye y aumenta la motivación, como elemento fundamental para ser productivo en la ejecución de sus actividades corporativas.

Por otro lado, por medio del beneficio social se cautiva talento humano idóneo y capaz que tienen a favor el acceso a: "planes de jubilación, la mejora del absentismo laboral y la salud de sus trabajadores (seguros médicos), la cobertura de necesidades en determinadas contingencias (seguros de vida)" (Del solar, 2004, p. 112). Así mismo, estas y muchas estrategias permiten la fidelización y permanencia de los trabajadores. Adicionalmente, estos incentivos o compensaciones, motivan a los empleados y brindan la oportunidad de desarrollar esas capacidades y habilidades que tras la constante repetición genera un valor agregado de parte del empleado (Sierra, 2016). En contextos empresariales, las organizaciones intentan implementar diversas estrategias ante la necesidad de retener un personal motivado y satisfecho; como estímulos, emplea los beneficios sociales sin elución alguna. Dividiendo en dos: legales y extralegales (Torres-Flores, 2019).

Figura 1.

Tipos de beneficios sociales.

| Beneficios sociales | | |
|---|--|--|
| Los planes de beneficios sociales son para auxiliar al trabajador | | |
| Tipos de beneficios | <ul style="list-style-type: none"> En el cargo Fuera del cargo, pero dentro de la organización. Fuera de la organización, en la comunidad | <ul style="list-style-type: none"> Bonificaciones, seguros de vida, premios por producción Descanso, refrigerios, transporte. Recreación, actividades comunitarias. |
| Clasificación de los beneficios | <ul style="list-style-type: none"> Su exigencia u obligatoriedad legal Su naturaleza Sus objetivos | <ul style="list-style-type: none"> Legales, voluntarios. Monetarios, no monetarios Asistenciales, recreativos, complementarios |
| Beneficios legales | Exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social o por acuerdos colectivos con sindicatos. | <ul style="list-style-type: none"> Vacaciones Gratificaciones Jubilación Seguros de accidentes de trabajo Licencia médica y/o maternal Asignación familiar Horas extras Recargo por trabajo nocturno |
| Beneficios voluntarios | Otorgados en forma voluntaria por la empresa, no son exigidos por la ley ni por negociación colectiva. Se conocen también como prestaciones marginales | <ul style="list-style-type: none"> Bonificaciones Seguro de vida colectivo Restaurantes Transporte Prestamos Seguro complementarios de salud |

Nota. La figura muestra la diversificación de los beneficios sociales. Fuente: (Perez, 2018).

De acuerdo a lo anterior, se puede establecer que existe una ambigua variedad de beneficios sociales, que de una u otra manera algunos son otorgados obligatoriamente (legales) por las compañías y otros no.

No obstante, Torres et al. (2019), plantea que debe de existir “una política de beneficios sociales para sus empleados, pues más que como una inversión que puede representar aumento en las utilidades, se percibe en mayor medida como un gasto que debe ser reducido al mínimo para obtener una mayor utilidad del ejercicio” (p. 1253). En este sentido, en cierta parte existe un desconocimiento de algunas compañías sobre las ventajas que con lleva la implementación de sistemas que eleven los niveles de producción del asalariado.

En este orden se identifican los beneficios sociales desde dos perspectivas, en primer lugar, legales, como una remuneración económica y, en segundo lugar, se concibe como un beneficio extra, relacionado a la complementación del desarrollo de sus funciones. Paralelamente, en cuanto al asalariado, se busca que tanto él como su núcleo familiar sean acreedores a diversos beneficios, como: convenios, días libres, póliza de vida, entre otros, como retribución al trabajo realizado (Lopez, 2018). Además, las compañías, otorgan otros beneficios sociales, como porcentaje de la utilidad; en estos casos siempre y cuando dependa del tipo de empresa. En relación a esto, genera que el trabajador se sienta más involucrado en el desarrollo de sus funciones como empleado, elevando la satisfacción laboral.

En este sentido, se puede percibir beneficios sociales como una manera suplementaria de brindarle al empleado la forma de satisfacer sus necesidades (Insaurralde et al., 2020). Tal como señala, Barreda y Cano (2019), “las empresas que otorguen esa protección y acceso a las correspondientes oportunidades, se asegura tener una plantilla con mayor satisfacción laboral, fidelidad en la organización y como consecuencia un aumento significativo de productividad”(p. 23). Ahora bien, estos incentivos sociales, se enfocan en diferentes campos siempre asociados al bienestar del colaborador; relacionados a áreas como la salud, educación, recreación, entretenimiento, entre otros. Así mismo, beneficios a fin a una remuneración económica como préstamos bancarios, ahorros (Osorio, 2021).

Además, se puede establecer los beneficios sociales en dos variables, a partir de un ámbito sano, tranquilo, confortables que puede brindársele al empleado desde un buen clima laboral y, por otro lado, aspectos relacionados a la salud, formación que permitan mejorar la calidad de vida (Ospina y Sotelo, 2013).

En cuanto a, los colaboradores son el pilar de las organizaciones, por tanto, es de gran importante que ellos, se sientan motivados y cómodos en el espacio de trabajo, teniendo un mejor desempeño laboral, ante las exigencias reales del sector laboral (Henao y Rivera, 2022). Para, Guzmán y Mercedes (2021), establecen que al existir una mejor distribución entre de los beneficios sociales y la productividad; se aumenta un mayor nivel de bienestar y desempeño en el trabajador.

Flexibilidad y horarios

El horario flexible es un aliado para los empleados, pues este tiene más libertad, aprovechando estos espacios cubriendo sus necesidades; bajo los límites establecidos por las organizaciones. De igual manera, la flexibilidad puede ser vista desde muchas perspectivas, desde el campo normativo, como llevar una serie de actividades de forma eficiente, productiva, bajo las necesidades que requieran cada individuo (Ibarra y Gonzáles, 2010). El horario flexible es una manera para que los trabajadores se ajusten a sus horarios de trabajo, permitiéndoles laborar desde su vivienda o, desde la distancia.

A juicio de Baudraz, (1975), señala que:

El horario flexible, llamado también “móvil”, consiste en un sistema que fija los límites de un tiempo mínimo diario de trabajo, llamado tiempo bloqueado. Fuera de estos límites, el empleado es libre y responsable de administrar su tiempo de trabajo, según un número de horas determinado, por semana o por mes, según la modalidad escogida (p. 8).

En este sentido, Lagos, (1994) indica que "La flexibilidad no es más que la respuesta racional del mercado laboral a las variaciones del entorno económico" (p. 83). En otras palabras, es una alternativa, favorables para el colaborador, pues puede hacer buen uso de su tiempo. Desde otro punto de vista, Rimbau y Triado (2006) indica que "La flexibilidad se refiere las capacidades de una organización para responder eficazmente a un entorno competitivo" (p. 38).

Además, este factor es producto de la apertura de tecnología, dando paso a un proceso de flexibilidad en las organizaciones industriales, esto con el propósito de ser más competitivos ante la globalización (Osorio y Gonzales, 2014).

Nota. La figura muestra la clasificación de flexibilidad. Fuente: (Ibarra y Gonzales, 2010).

Tipología de la flexibilidad laboral

| Flexibilidad externa, numérica o cuantitativa | Flexibilidad interna, funcional o cualitativa | Flexibilidad salarial |
|--|--|--|
| Subcontratación | Polivalencia | Política de moderación salarial |
| Empresas trabajo temporal | Rotación de personal | Eliminación del salario mínimo |
| Contratos de formación y aprendizaje | Horas extras | Eliminación de prestaciones por desempleo |
| Empleo temporal | Modificación jornada laboral | Modificación de escalas salariales |
| Movilidad geográfica | Trabajo tiempo parcial Teletrabajo | |

La flexibilidad, es el resultado del cambio por parte de las organizaciones ante las exigencias del trabajo y mercado, en contextos nacional o internaciones, reflejado en la actualidad (Miguélez, 2004). Por otro lado, la pandemia genero un vuelco; el cambio y la adaptabilidad jugaron un papel radical para afrontar las diversas modalidades de trabajo (Arango, 2023).

En este sentido, aunque los beneficios sociales generar un beneficio mayor para los colaboradores buscan el bienestar del individuo; sin embargo, “son excesivamente altos, por esa razón muchas empresas se limitan o niegan los beneficios a sus trabajadores, debido a que les genera un gran costo para la empresa” (Ugaz y Ibarra, 2019, p. 2).

En esta medida, al contar el colaborador con un apoyo, como lo son los ajustar sus horarios de trabajo de acorde a sus necesidades, genera un impacto, disminuyendo, las ausencias, incapacidades, permisos personales, entre otros. Provocando mejoras en la satisfacción del empleado y entorno laboral (Mazloum y Isea, 2017). De este modo, por parte de los trabajadores, se ha recibido una gran aceptación al cambio; pues existen varias formas de implementar diferentes beneficios dentro de ello: los horarios flexibles, el teletrabajo y las semanas comprimidas (el mínimo de horas en pocos días laborados).

Hay que establecer que existen tipos de labores donde se aplica la flexibilidad, dentro de ellas llamadas externas, que permite aplicar outsourcing en las compañías, para labores como la limpieza, vigilancia, asesoramientos administrativos (chavéz, 2001).

Por otra parte, hoy en día las organizaciones, establecen políticas relacionadas a la flexibilidad, como mecanismo de captación, atracción, y retención de capital humano. Por su puesto que en cierta medida si es importante, la remuneración económica, ante tantas ofertas existentes en el mercado. Pero, aun así, no es uno de las razones por las cuales las personas se postulan a los puestos (Cervantes, 2005). Así mismo, los beneficios son mutuos, para el empleado como empleador e incluso de manera indirecta para su familia, es esencial la estabilidad en un clima laboral, esto con el objetivo de generar en el colaborador una motivación, convenio, buscando un buen desempeño laboral, para aumentar la productividad y competitividad (Gómez y Torres, 2015).

En la actualidad, la mayor parte de organizaciones, buscan fomentar diferentes estrategias que permitan la acogida de estrategias, relacionadas a mejoras en la productividad, pues algunas no aplican estas herramientas y técnicas (Mora, 2017). Las flexibilidades en los horarios se han convertido en una oportunidad en los últimos años, para que el empleador de cierta forma reconozca los beneficios que puede ofrecer a su empleado, para que satisfaga sus necesidades. Así mismo, la capacidad de trabajar desde casa, es una oportunidad para que se ajuste a los horarios.

Teletrabajo

Según, Santillán (2020) argumenta que:

El teletrabajo también es una excelente opción laboral para personas con algún tipo de limitación o capacidades especiales que no puedan transportarse físicamente a su sitio de trabajo habitual; así también, para las personas que viven en otros países, provincias o ciudades distintas (p. 4).

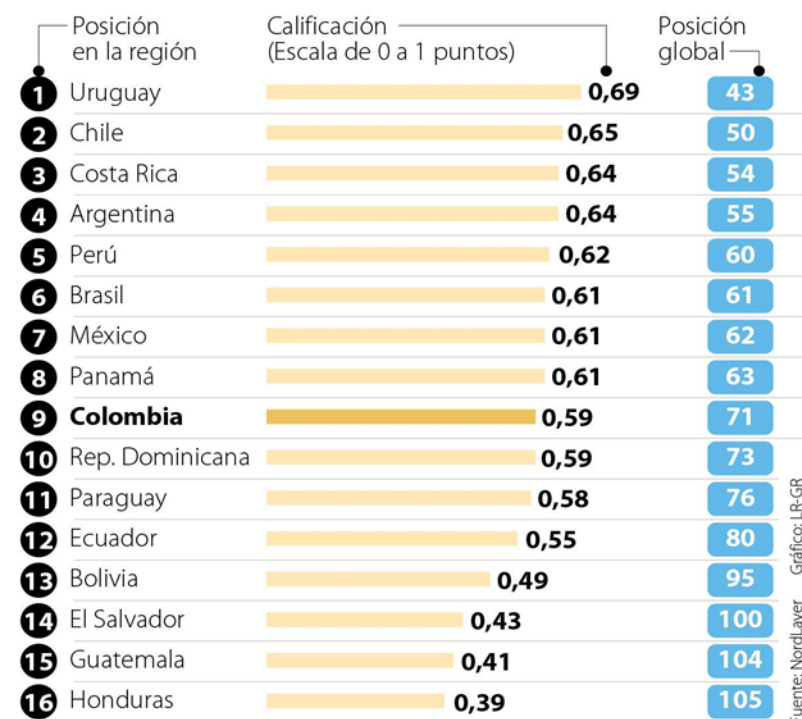
El teletrabajo, es una herramienta que tiene muchos beneficios, partiendo del uso e implementación de tecnologías, que promueven la práctica y correcto uso de las tecnologías de la información y comunicación, lo cual genera un progreso y desarrollo ante un reto digital (Osio, 2010).

Figura 3.

Índices de teletrabajo en Latinoamérica.

LATINOS EN EL ÍNDICE GLOBAL DE TRABAJO A DISTANCIA

Colombia es uno de los países peor calificados del mundo para el trabajo remoto



Nota. La figura muestra los porcentajes en los que se encuentra los países latinoamericanos ante modalidad de teletrabajo. Fuente: (Uruguay, Chile y Costa Rica, los mejores países para teletrabajar en América Latina, 2023).

En este sentido, se puede establecer que ante el auge del teletrabajo, Colombia está en desventaja a comparación de otros países, ocupando el puesto número nueve, con una calificación del 0.59.

Teniendo en cuenta a Jaramillo (2014) implanta que “El teletrabajo puede ser un valor agregado para la empresa puesto que ayuda reducir costos; y para el empleado porque le ayuda a optimizar el tiempo” (p. 2). Esta modalidad de trabajo, permita que el colaborador desarrolle sus funciones normalmente empleando la tecnología.

Tal como lo establece el artículo 2: “Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”(Ley 1221 de 2008). En base a lo anterior, según el marco normativo, el Estado debe regular y promover el teletrabajo como una modalidad de trabajo legalmente constituido.

Posteriormente, como modalidad laboral, el teletrabajo se ha concedido una de las mejores opciones para tener un equilibrio entre empleado y empleador, sin dejar de realizar sus deberes y funciones (Peña y Perez, 2018).

Por otro lado, al emplear esta ocupación como modalidad laboral, el personal no tiene que asistir a ningún lugar de trabajo, permite optimizar tiempo, además de los recursos y ahorrar dinero en elementos como: transporte, comida, vestuario (Rodriguez, 2007). Sin embargo, esto depende del tipo de empresa y su necesidad de servicio. Para los autores, Castaño y Gómez (2014) “La importancia que tiene el teletrabajo para los actores de la relación laboral, entiende que las empresas hoy tienen la responsabilidad de alinear las necesidades laborales con las individuales” (p. 83).

Hoy en día, existen diversas formas de trabajar, ya sea de manera remota, distancia o virtual, es un tipo de modalidad que en los últimos años ha venido con un mayor auge en el mercado laboral, una forma viable de establecer una relación directa con las TIC (Téllez, s.f).

Desde otra perspectiva, es fundamental la inclusión como garantía y participación activa de mujeres, jóvenes e individuos discapacitados (Gareca et al., 2007). Se trata de igualar condiciones laborales, para diversos grupos poblacionales, para que adopten el teletrabajo como una forma de brindar igualdad de oportunidades. Así como el teletrabajo tienen unos beneficios como, aumentar los niveles de productividad en el trabajo al ejecutar sus actividades o tareas de manera eficiente y eficaz (Bertel, 2019).

Por otra parte, existe unos factores negativos por parte del teletrabajo hacia los colaboradores, fallas en la supervisión y control en la conectividad de los dispositivos electrónicos, además, el poco aprovechamiento a la hora de comida, así mismo la ausencia de pausas activas, espacios de relacionamiento empresarial que hacen parte del proceso laboral (Barreneche, 2021). Tal cual, el teletrabajo como forma de realizar y ejecutar las funciones sin necesidad de asistir presencialmente a la oficina o lugar de trabajo. De esta manera, la presencia de elementos que van en contra de esta modalidad, generan en el colaborador, enfermedades de salud, como: dolor de cabeza, malestar en general; la misma posición corporal es fatal y genera problemas en la columna, por tanto, es fundamental una silla adecuada, para la realización de estas tareas. Adicionalmente el estrés como consecuencia de la carga laboral, el sedentarismo y la obesidad, son el resultado tras una larga jornada laboral frente a los dispositivos electrónicos (Bayter y Perez, 2021).

CONCLUSIONES

En resumen, los beneficios sociales otorgados por las organizaciones, contribuyen en la mejora del ser integrado y a su vez aumentar los niveles de productividad que se ven reflejados en las utilidades de la compañía; De igual manera, el impacto simultáneo generado en la razón ser de las compañías, los colaboradores como pieza primordial que juega para cumplir con los objetivos de la organización. Además, es de recalcar, el papel que juega la adaptabilidad, como base central para aceptar ese proceso de transición, trascendental antes las exigencias y necesidades del ambiente laboral.

Finalmente, la modalidad de teletrabajo puede ser vista como un mecanismo productivo, pero que a su vez puede traer contraindicaciones para ambas partes, aspecto que pueden ser empleados como precedente para ser profundizados más afondo; además temas como la satisfacción laboral, productividad, eficiencia, eficacia, desempeño laboral.

En consecuencia, se abordaron diversos temas enfatizando en los constantes cambios de la actualidad, a lo que se deben afrontar los empleados; desde una perspectiva empresarial, haciendo énfasis en los pros y contras de la flexibilidad en el horario laboral, como una alternativa de trabajo a distancia que prolongaría la motivación del empleado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acosta, C. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*, (11), 9-24. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401101.pdf>
2. Amaya, K. (2021). El impacto de la gestión del cambio organizacional en la vida laboral y personal del talento humano [Tesis de especialización, Fundación Universidad de América]. <https://acortar.link/VDVe5R>
3. Arango, D. (2023). Flexibilidad laboral: ¿un legado que nos deja la pandemia. *Revista CEA*, 9 (19).1-3. <https://acortar.link/dICUZI>
4. Barreda, M y Cano, N. (2019). Las mejoras voluntarias y otros beneficios sociales [Tesis de grado, Universidad de la laguna]. <https://acortar.link/Evg2Ve>

5. Barreneche, N. (2021). El trabajo en casa y el teletrabajo. Sus implicaciones en la productividad laboral, estilo de vida y procesos comunicativos en empresas y trabajadores [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana Colombia]. <https://acortar.link/6Ljpos>
6. Baudraz, J. (1975). El horario flexible del trabajo. Editores Técnicos Asociados, S. A. <https://acortar.link/rssVD7>
7. Bayter, S. y Perez, A. (2021). Bienestar Laboral en el Teletrabajo. [Tesis de grado, Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA]. <https://acortar.link/XPHJzm>
8. Berdecia, Z., Gonzales, J., y Carrasquillo, C. (2013). Estilos de Liderazgo para el Éxito Organizacional: Estudio de Casos Múltiple en Empresas Puertorriqueñas. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1 (2), 21-32. <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no2/realvol1no2.pdf#page=45>
9. Bertel, L. (2019). Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación, e impacto [Tesis de grado, UNIVERSIDAD EAFIT]. <https://acortar.link/7lnc79>
10. Castaño, S. y Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*. 5(1). 82-91. <https://acortar.link/fl8Bla>
11. Cervantes, M. (2005). Las ventajas de la empresa flexible. *Universia Business Review*, (5), 112-119. <https://acortar.link/eXK6qB>
12. Chambergó, J., y Jacinto, S. (2020). Beneficios sociales y satisfacción laboral en los trabajadores de la Mina Brocal-Cerro de Pasco [Tesis de grado, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ]. <https://acortar.link/hU3iCT>
13. Chavéz, P. (2001). FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL: ORIGENES Y CONCEPTO. *Revista de la facultad de economía*, (17), 57-74. <https://acortar.link/9QlciC>
14. Cornejo, H. (2019). La gestión del cambio como implicación subjetiva de los líderes y los colaboradores. *Horizontes Empresariales*, 18(1), 57-65. <https://acortar.link/Rwg8LL>
15. Del solar, A. (2004). Beneficios Sociales: Prioridades y prácticas empresariales. *Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 17 (176), 112-117. <https://acortar.link/7M34nU>
16. Drago, D. (2020). Diseño e implementación de programa de reconocimiento para una empresa del sector de energía [Tesis de grado, Universidad de Piura]. <https://acortar.link/VEUDj2>
17. Espinosa, A. y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*, 12(20), 72-89. <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
18. García, J. (2020). Pandemia: Reto y Oportunidad Empresarial en la Sociedad de la Información en los Negocios Digitales. *Infometric@ - Serie Sociales Y Humanas*, 3(1), 158-166. Retrieved from <http://infometrica.org/index.php/ssh/article/view/136>
19. Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J., y Vera, A. (2007). Salud ocupacional y teletrabajo. *Ciencia y Trabajo*, 9(25), 85-88. <https://acortar.link/iw3VYz>
20. Gómez, M. y Torres, C. (2015). ¿A qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral? *Revista Facultad de Trabajo Social*, 31 (31), 13-32. <https://acortar.link/RVklqz>
21. Guzmán, Q y Mercedes, E. (2021). Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque-ESSALUD 2020 [Tesis de grado, Universidad señor de sipán]. <https://acortar.link/KV50GV>
22. Henao, K. y Rivera, L. (2022). Beneficios laborales y su relación con las necesidades e intereses de las personas en cuatro organizaciones manufactureras de Colombia [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. <https://acortar.link/O7z00Z>
23. Ibarra, M. y Gonzáles, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, (231). 33-52. <https://acortar.link/ZKpjYm>

24. Insaurrealde, J., Castro, L. y Silva, V. (2020). Relación entre beneficios sociales y percepción de dificultad económica en profesores universitarios. *Revista Científica en Ciencias Sociales UP*,2(1), 22-35. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/02.01.2020.22>
25. Jaramillo, H. (2014). El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna [Tesis de grado, UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA]. <https://acortar.link/i2QAhn>
26. Lagos, R. (1994). ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo? *Revista de la Cepal*, 5, 81-95. <https://doi.org/10.18356/f0980a7d-es>
27. LEY 1221 DE 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Julio 16 de 2008. DO. 52.550.
28. Lopez, E. (2018). Pago de beneficios sociales [Tesis de grado, Universidad San pedro]. <https://acortar.link/FpJbjd>
29. Miguélez, F. (2004). La flexibilidad Laboral. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*,13,17-36. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v13i0.151>
30. Mora, D. (2017). Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. *Revista de investigación en ciencias Sociales y Humanidades*, 4 (2), 55-62. <https://doi.org/10.30545/academo.2017.jul-dic.8>
31. Nazario, R. (2006). BENEFICIOS Y MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS. *Revista de investigación académica*, 9 (17), 133-145. <https://acortar.link/cqq4kM>
32. Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <https://acortar.link/3FTOiD>
33. Osorio, A. (2021). Análisis del impacto de los beneficios sociales de los fondos de empleados [Tesis de grado, Universidad Nacional de Colombia]. <https://acortar.link/OiBVS7>
34. Osorio, A. y Gonzales, D. (2014). Flexibilidad laboral: una concepción desde las áreas de gestión humana en organizaciones colombianas [Tesis de maestría, Universidad de Manizales]. <https://acortar.link/jC7Tqj>
35. Ospina E. y Sotelo, M. (2013). Responsabilidad social empresarial: beneficios económicos, sociales y ambientales para los stakeholders [Tesis de grado, UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA]. <https://acortar.link/XQxvyB>
36. Ospina, R. (2013). La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1(2), 45-56. <https://acortar.link/5UCBVj>
37. Pardo, C. y Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Suma de negocios*, 5(11), 39-48. <https://acortar.link/dwBeAU>
38. Peña, M. y Perez, E. (2018). Teletrabajo en colombia una aproximación a los riesgos laborales [Tesis de especialización, UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS]. <https://acortar.link/IWrtBY>
39. Perez, S. (2018). Beneficios sociales. <https://acortar.link/bVx1w3>
40. Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Revista Agala*, 5 (1), 34-68. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>
41. Rimbau, E. y Triado, X. (2006). La flexibilidad laboral en la empresa. *Capital Humano*, 197, 38-48. <https://acortar.link/JPHjM7>
42. Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29-42. <https://acortar.link/JuyNAh>
43. Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76. <https://acortar.link/o4FYCm>

44. Sierra, E. (2016). Análisis de las ventajas y desventajas de las estrategias de incentivos, compensación y beneficios y su impacto en las organizaciones [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://acortar.link/hnOBGr>
45. Téllez, J. (s.f). TELETRABAJO. Investigador en el Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://acortar.link/W1rWWp>
46. Torres, D., Arce, L. y Ibarra, W. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41(1). 9-24. <https://doi.org/10.17981/econuc.41.1.2020.Econ.1>
47. Torres-Flores, D., Melo-Rodríguez, J., y Gallardo, N., (2019). El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia. *Vincula Tégica EFAN*, 1252-1266. <https://acortar.link/01jBB0>
48. Torrez-flores, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON*, 6 (2), 4-9. <https://doi.org/10.22579/23463910.181>
49. Ugaz, C. y Ibarra, W. (2019). Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos-2019. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44572/Ugaz_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
50. Uruguay, Chile y Costa Rica, los mejores países para teletrabajar en América Latina. (2023). La República. <https://acortar.link/nQ1kh9>

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.