

INSTRUMENTOS DE MEJORA PARA EL MODELO DE TELETRABAJO EN COLOMBIA CON BASE AL EUROPEO¹

RESUMEN

El teletrabajo surgió como respuesta a la crisis del petróleo y la búsqueda de optimizar los recursos no renovables (Nilles, 1991); tema que se profundizó con el desarrollo tecnológico, apuesta por mejorar la calidad para impactar positivamente al trabajador e incrementa su productividad beneficiando a las empresas, como un factor de motivación para los empleados. (Vega & Flores, 2014). En este sentido el estudio tiene como objetivo responder a la pregunta: ¿Conocer la relación existente entre los factores conciliación de la vida profesional, familiar, personal, la supervisión, el control, la flexibilización temporal y espacial del modelo de teletrabajo colombiano con respecto al europeo (OIT & Eurofound, 2019)? para ello en el marco teórico se definieron tres temas centrales: Modelo Europeo, Colombiano y factores comunes. La metodología usada es de tipo correlacional. Se concluye la relación entre los factores para mejorar los temas investigados.

Palabras claves:

Teletrabajo, tecnología, flexibilización, movilidad y calidad de vida.

ABSTRACT

The telecommuting emerged as a response to the oil crisis and the search to optimize non-renewable resources (Nilles, 1991); A theme that is deepened with technological development, it is committed to improving quality to positively impact the worker and increases their productivity, benefiting companies, as a motivating factor for employees. (Vega & Flores, 2014). In this sense, the study aims to answer the question: To know the relationship between the reconciliation factors of professional, family, personal life, the supervision, control, the temporal and spatial flexibility of the

¹ Elaborado por Sandra Bibiana Arias Martínez, Angelly Johana Coy Moya y Ángela Patricia Sánchez Leal, estudiantes de la Especialización Gobierno y Gerencia Pública.

Colombian teleworking model with respect to the European one (OIT & Eurofound, 2019) for this, in the theoretical framework, three central themes were defined: European and Colombian models and common factors. The methodology used is correlational. It is concluded that the relationship between the factors to improve the subjects investigated.

1. INTRODUCCIÓN

El concepto de teletrabajo se remonta a la década de los 70 por el norteamericano (Nilles, 1991) como respuesta a la crisis del petróleo y la búsqueda de optimizar los recursos no renovables, para ello proponen el término en inglés “*telecommuting*” cuyo significado es viajar todos los días entre el hogar y el trabajo evitando desplazamientos (Gallusser, 2005), para contribuir a la planificación urbana, descongestión de las ciudades, equilibrar el empleo y el medio de transporte de las personas hacia los lugares de trabajo, y con ello llevar el trabajo al trabajador, logrando mitigar los efectos ocasionados por el aumento vehículos y el uso de combustible.

La producción económica, el empleo, el progreso y avance social, la supervivencia de las empresas y el impulso al emprendimiento enfrentan de forma constante desafíos a los que rápidamente es necesario adaptarse. El mundo cambia y el desarrollo tecnológico acelera las transformaciones sociales más importantes a las que el mercado y las empresas deben alinearse para responder a las nuevas formas de consumo, adquisición de bienes y servicios, inmediatez en la atención, asistencia remota, compradores locales e internacionales, empresas globales, mayor visibilidad y presencia en internet. (Vilhelmson & Thulin, 2016)

Según el análisis efectuado por la (Organización Internacional del Trabajo, 2001), el teletrabajo se configuro por el creciente fenómeno comercio internacional de servicios y la apertura transnacional que se originó en ese momento y que antes se desarrollaban en el ámbito local, esto condujo a nueva dinámica entendiéndolo como: “cualquier forma a distancia, realizada lejos de una oficina o unidad de producción central y posibilitada por nuevas tecnologías de la información y comunicación”.

En Colombia, El 'Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia' constituye el primer acercamiento metodológico orientado hacia la planeación y adopción de modelos laborales que aprovechen las ventajas de las TIC, y en simultánea provean a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos organizacionales, productivos, financieros, técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Es aquí donde se puede identificar que el factor de conciliación de la vida profesional, familiar y personal; supervisión y control; y la flexibilización temporal y espacial del modelo de teletrabajo colombiano, se encuentra directamente relacionado y enmarcado en la misma línea del modelo Europeo, y los beneficios que ha traído este modelo a los trabajadores europeos no están muy lejos de los beneficios que aporta al modelo en Colombia.

Este estudio tiene como objetivo establecer la relación existente entre el teletrabajo, la conciliación de la vida personal, familiar (Kalliath & Brough, 2008); la supervisión, el control (Park & Cho, 2020); la flexibilización temporal y espacial (Elder, 2020) para mejorar el modelo del teletrabajo en Colombia con respecto al europeo. Para ello, la investigación es de tipo correlacional (Hernández & Mendoza, 2018), en la cual se realizó una encuesta a 94 colaboradores, con el propósito de establecer la relación existente entre los factores mencionados.

El marco teórico de la presente investigación plantea los temas centrales del teletrabajo en Colombia y en Europa como la relación existente entre el teletrabajo y la conciliación de la vida personal y familiar, supervisión y control y la flexibilización temporal, para ello la teoría seleccionada se fundamenta en un estudio realizado por (OIT & Eurofound, 2019), en el cual se abordan los desafíos, impulsores, tendencias, factores y efectos determinantes en los países Europeos respecto a las consecuencias en el ámbito laboral de trabajar en cualquier momento y lugar.

Los resultados de la investigación determinan las relaciones con la fundamentación descriptiva y analítica de las variables edad, formación académica, género, tecnología, tiempo, supervisión, control, equilibrio de la vida familiar y personal. El análisis y resultado de las correlaciones permiten establecer mejoras al modelo de teletrabajo

colombiano aplicando de forma teórica y metodológica para abordar el resultado del problema planteado. En conclusión, la tecnología, el modelo de control y la flexibilidad de tiempo para las actividades laborales para los teletrabajadores en Europa avizoran factores que permiten mejorar y fortalecer el modelo colombiano.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En Colombia con la expedición de la (Ley 1221, 2008) el Gobierno Nacional, reglamentó esta modalidad de trabajo para promover y regular el teletrabajo como una herramienta que fortalezca la generación de empleo o autoempleo, la cual se desarrolla apoyándose la tecnología. En el año 2012, se reglamentó con el (Decreto 884, 2012) donde se establecen las condiciones laborales entre empleados y empleadores tanto en el sector público como privado. Sin embargo, el modelo del teletrabajo en Colombia debe tener una ampliación en el espacio donde se lleva a cabo; incluyendo modelo de lugares de trabajo flexible, en donde se incluyen el pro – trabajo, el de la oficina, los centros de trabajo digital, lugar de trabajo por encargo, etc. (Yu, Burke, & Raad, 2019).

Según (Tapasco & Giraldo, 2018) en Colombia desde 2012 a 2016, el número de empresas que adoptaron esta modalidad pasaron de 4.357 a 10.739, e incrementándose en 202% en el número de trabajadores pasando de 31.553 a 95.439. En la actualidad la modalidad de teletrabajo está en aumento progresivo derivado de la situación de emergencia social y sanitaria, cobrando especial relevancia por los Gobiernos del mundo, con el objetivo de hacer frente a la situación de la epidemia del COVID-19. Es así como se evidencia que existe un gran número de empresas que se vieron en la necesidad de utilizar el trabajo remoto para abordar la coyuntura; sin embargo, por diversos factores organizacionales no ha sido formalizado, lo cual podría generar ventajas competitivas, para mejorar el nivel productivo y desarrollar beneficios sociales como lo han evidenciado en el continente Europeo. (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

2.2. Pregunta de investigación (General y específica)

Por lo anterior, el estudio pretende responder el siguiente interrogante:

¿Conocer la relación existente entre los factores conciliación de la vida profesional, familiar, personal, la supervisión, el control, la flexibilización temporal y espacial del modelo de teletrabajo colombiano con respecto al europeo (OIT & Eurofound, 2019)?

2.3. Objetivo General

Establecer la relación existente entre el teletrabajo y la conciliación de la vida personal, familiar, personal, la supervisión, el control, la flexibilización temporal y espacial con el fin de establecer instrumentos de mejora del modelo del teletrabajo en Colombia con respecto al europeo con base en el informe de (OIT & Eurofound, 2019).

2.4. Objetivos específicos

- Contextualizar acerca del teletrabajo modelo europeo y colombiano a través de un análisis bibliométrico que determine el estado de arte en el país.
- Diseñar el marco teórico para abordar los elementos de la investigación: Teletrabajo en Colombia, Europa y los factores conciliación de la vida personal, familiar y personal (Kalliath & Brough, 2008); supervisión y control (Park & Cho, 2020); y la flexibilización temporal y espacial (Ellder, 2020).
- Realizar el diseño metodológico e instrumentos para abordar el problema y las hipótesis planteadas.
- Analizar los resultados del trabajo de campo para proponer mejoras al modelo de teletrabajo colombiano.

2.5. Justificación

En el contexto de la literatura global no se han logrado un acuerdo para la definición del teletrabajo; sin embargo, como lo mencionan (Tapasco & Giraldo, 2018) existen características las siguientes similitudes una modalidad de trabajo en la cual se hace uso de las tecnologías ya sea parcial o total y acceso desde cualquier lugar distinto al

sitio de trabajo para desempeñar las actividades laborales. Por lo anterior, profundizaremos en los aspectos comunes de los modelos de teletrabajo, para proponer instrumentos de mejora que nos permitan fortalecer este tipo de dinámicas en el contexto actual.

Para los autores (Gálvez, Tirado, & Martínez, 2020) quienes realizaron un análisis del teletrabajo como el concepto de equilibrio entre el trabajo y la vida privada. En Colombia aún no se han logrado identificar las ventajas sociales e individuales. La competitividad y productividad empresarial es cada vez más dinámica y las empresas deben comprender cuales son los factores que la determinan y de qué forma logran traducirlos y adaptarlos a procesos internos, estructura organizacional, atención al cliente, ventas, entre otros. El teletrabajo entonces plantea una modalidad que otorga mayor flexibilidad para los trabajadores, la adquisición de nuevas competencias que más allá de las propias competencias tecnológicas que implica, también permite desarrollar competencias laborales que de forma disruptiva rompen esquemas tradicionales, iniciando con la permanencia única y estática en un mismo lugar por grandes periodos de tiempo para el desarrollo de tareas o labores. (Wheatley, 2020)

La presente investigación plantea estudio del teletrabajo para mejorar y potencializar las variables y factores que determinantes para lograr ser sostenible en el tiempo, mantener puestos de trabajo y la posibilidad de tener mayores resultados, en tanto permite el desarrollo de nuevas competencias laborales, la adquisición de capacidades y la posibilidad de crear empresas de base tecnológica (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

3. MARCO TEÓRICO

El marco teórico y conceptual plantea los temas centrales de teletrabajo en Europa, Colombia y los factores asociados a conciliación de la vida laboral, familiar, personal; supervisión, control, flexibilización temporal y espacial:

3.1. Concepto del Teletrabajo

En este tema se incluyen los aspectos relacionados con el modelo de teletrabajo en Europa y Colombia. Así mismo, para esta investigación el concepto seleccionado corresponde al definido por la Organización Internacional del Trabajo – OIT como: "una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación" (Di Martino, 2004).

3.1.1. Teletrabajo Europeo

El mundo contemporáneo ha generado cambios significativos en la sociedad respecto al trabajo, la flexibilización y la diversidad de espacios para desarrollar el empleo, en los países desarrollados existen tendencias respecto al aumento de trabajo a domicilio y el teletrabajo, conllevando al aumento de emprendimiento y la autogestión de espacios compartidos como es el coworking. (Wheatley, 2020)

El acuerdo marco europeo del teletrabajo fue establecido por la (Confederación Europea de Sindicatos, Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y Centro Europeo de la Empresas, 2002) contempló los beneficios y riesgos respecto de esta modalidad, de igual manera en este documento quedó establecido que el teletrabajo es una forma de organización o realización del trabajo, utilizando tecnologías de la información, reflejado en un contrato o relación laboral, el cual podrá ser realizado en local de las empresas o por fuera de estas. En este sentido se entiende que el teletrabajador es aquella persona que desarrolla sus actividades cumpliendo todas las características mencionadas.

En países como Francia y Suiza entre 2005 y 2012, el teletrabajo se adoptó y expandió en más de un 20% para los trabajadores, el incremento se dio producto de los cambios en la vida laboral, el acceso a internet, las tecnologías de la información y comunicaciones, la mejora en la confianza y la transformación del control por parte de

los directivos, además de la transición de las industrias basadas en el conocimiento, lo que permitió la generalización en sectores de servicios. Así mismo, se generó un fuerte apoyo de las zonas urbanas frente a su postura para incorporar este tipo de trabajo (Vilhelmson & Thulin, 2016).

Es así como las tecnologías de la información y las comunicaciones han revolucionado la manera de trabajar, modificando las condiciones de espacio y tiempo de las personas, teniendo como premisa que pueden estar conectadas en cualquier lugar y mantener comunicación con el trabajo, compañeros y superiores, esto se respalda por el acceso y facilidad al conocimiento a través del uso de internet, lo cual ha generado que la tecnología tenga un papel fundamental en la transformación del entorno laboral. La (Organización Internacional del Trabajo, 2017) realizó un estudio del impacto del teletrabajo en el mundo, específicamente en los países europeos, arrojando los siguientes resultados:

Hay una mayor proporción de teletrabajadores en Europa que en otros continentes en el mundo, es mayormente implementado en cargos profesionales y gerentes. Respecto al género hay un mayor número de hombres que hacen uso de la modalidad en comparación con las mujeres. Los beneficios más relevantes son la reducción de tiempo en desplazamiento, mayor autonomía de las actividades ejecutadas, mayor equilibrio entre la vida profesional y personal y por ende mejora en la productividad y reducción de costo administrativo y espacios de oficinas (OIT & Eurofound, 2019). De igual manera, se destacan que los países con mayores avances en este tema son: Dinamarca, Suecia, Reino Unido, Francia y Países Bajos.

En el caso del Reino Unido, el teletrabajo ha tenido una serie de impactos significativos en la sostenibilidad, flexibilidad laboral, impacto ambiental, la accesibilidad oportunidades económicas, entre otros aspectos; es así como en este país se clasifican el teletrabajo en la siguientes formas: asalariados, a tiempo completo o parcial y autónomos, puede darse en días completo o parciales, ampliando en ámbito de aplicación para los trabajadores que han visto como factor de éxito la eliminación del tiempo para ir al trabajo, según los resultados de la Encuesta Nacional de Viajes de

Inglaterra, en la cual las personas se trasladan mayormente por negocios que para ir al sitio de trabajo. (Budnitz, Tranos, & Chapman, 2020)

El impacto en la productividad derivado de la modalidad de teletrabajo depende en gran medida del grado y ritmo que adopten respecto a temas como la inteligencia artificial y robotización, lo cual requiere nuevas habilidades en el marco de la cuarta revolución industrial, que según (Saunders, Brewster, & Holland, 2020) propenderá por aumentar el emprendimiento y trabajo de manera autónoma; así mismo ha identificado que con la masificación de este tipo, el empleo se puede realizar desde más lugares con más horas de trabajo y para el caso de Reino Unido, Finlandia y Dinamarca por ejemplo todavía carecen de regulación para abordar estos temas.

Como respuesta al desarrollo organizacional y productivo en Alemania, se ha realizado un esfuerzo importante para flexibilizar y generar mayor autonomía respecto al tiempo que emplean los trabajadores en sus actividades, aumentando la retención laboral y el atractivo de una organización, según el análisis de (Kröll, Nüesch, & Foege, 2018) en este país la mitad de los hombres y mujeres tiene horarios flexibles, lo anteceden Dinamarca y Suecia. Los beneficios para los trabajadores están enfocados en poder elegir dónde realizan sus labores, lo que conlleva a satisfacer las necesidades socioemocionales fortaleciendo el esfuerzo laboral y mejorando el rendimiento, ya que permite equilibrar la vida personal y la profesional.

Según Davidescu, Apostu, Paul, & Casun (2020) para incrementar el desarrollo profesional y económico, el desempeño organizacional, las relaciones profesionales y sociales, además de aumentar el aprendizaje y la motivación laboral, en Rumania se estableció un modelo de trabajo sostenible a través de la regulación del teletrabajo para la flexibilidad laboral en miras de mejorar la productividad en el trabajo futuro. Mediante mecanismos como cambios en lo contractual, horario, lugar, entre otros aspectos, que conlleven al rediseño de la gestión del talento humano y fortalezca la productividad.

3.1.2. Teletrabajo en Colombia

El concepto de trabajo remoto que se ha venido utilizado en estos últimos tiempos en Colombia debido a la crisis por la emergencia sanitaria que está atravesando el mundo a causa del COVID - 19, ha hecho romper los paradigmas a las entidades sobre la forma de trabajar de los funcionarios de los sectores públicos y privados. La modalidad de teletrabajo está establecida en (Ley 1221, 2008) como una herramienta para la generación de nuevos empleos o autoempleo.

El artículo 2 de la (Ley 1221, 2008) se define en Colombia como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

La implementación del teletrabajo en las entidades supone una transformación organizacional de fondo, desde sus formas de hacer hasta sus formas de evaluar. El proyecto de adopción de esta modalidad laboral requiere del liderazgo y la participación de un equipo de trabajo coordinado, la utilización de recursos y la movilización hacia un cambio cultural y de procedimientos. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MINTIC, 2015, pág. 22)

A través de un estudio descriptivo este estudio determinó la percepción que tienen los empresarios PYME y empleados sobre el teletrabajo para la ciudad de Barranquilla, la cual fue la cuarta ciudad en implementar esta modalidad después de Bogotá, Medellín y Cali, encontrando que tienen una posición tímida para adoptar el teletrabajo debido a que no cuentan con la plataforma tecnológica que respalde dicha forma de trabajo, lo que implica una inversión considerable para su adquisición y la capacitación del personal para su manejo. (Castellano, Caridad, Virviescas, & Martínez, 2017).

Sánchez, Valencia, & Ortega (2014), examinan la percepción de estudiantes universitarios frente al teletrabajo, para formular estrategias para aumentar la implementación en el sector público y privado de la ciudad de Medellín. Usando una

metodología cuantitativa realizan una serie de encuestas, encontrando una respuesta positiva en el 89% de los estudiantes porque incrementa la productividad, pero que esta modalidad no se encuentra lo suficientemente desarrollada porque existe muy poco apoyo por parte del Gobierno para el desarrollo y desconocimiento de las empresas sobre las ventajas de esta forma de trabajo.

Para 2018 se estima que el número de teletrabajadores en Colombia ha alcanzado la cifra de 122.278, concentrados principalmente en Bogotá, Medellín y Cali, tres ciudades que captan el 87.6% de toda la población de teletrabajadores del país. En cuanto al tipo de organización con la que se encuentran vinculados el 71.5% están vinculados a PYMES, 21.2% a medianas empresas y 7.3% a grandes empresas. (Tapasco & Giraldo, Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo, 2020)

En Colombia se enmarca en la predicción de los costos de personal que tienen las organizaciones cuando contratan personal bajo esta modalidad, porque de acuerdo a la legislación laboral deben de tener los mismos beneficios de los trabajadores que se encuentra en las instalaciones de la empresa. Tanto así que con la emergencia del COVID – 19, el Gobierno Nacional a través del (Decreto 771, 2020), creo el auxilio de conectividad para los trabajadores.

3.2. Factores relacionados del modelo colombiano y europeo

En este apéndice se abordará los factores que tiene impacto en el modelo colombiano y europeo, los cuales tienen impacto en la productividad como la obtención de los mismos resultados de un puesto de trabajo convencional y el aumento de los beneficios esperados por las empresas. Al respecto se ha señalado que el teletrabajo es una estrategia de motivación para los trabajadores, en cuanto satisface sus necesidades permitiéndole, a quien lo ejerce, una mayor calidad de vida, un mejor manejo de su tiempo, una economía en sus gastos de traslados, entre otros (Vega & Flores, 2014, pág. 41). A continuación, presentamos los factores comunes y más representativos:

3.2.1. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

El término conciliación trabajo y vida familiar es usado en los debates de políticas debido a la preocupación que existe entre la distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otros aspectos de la vida, la conciliación es empleado de acuerdo con los trabajadores con la convención No. 156 de la OIT y que lleva por título “Trabajadores con responsabilidades familiares”. La familia constituye una gran parte de la vida personal para la mayoría de las personas a lo largo de sus vidas, por tal razón el uso de la palabra conciliación refleja las tensiones que suscitan las relaciones entre el trabajo y las responsabilidades familiares. (International Labour Office - ILO. , 2011)

Kalliath & Brough (2008) plantean que, aunque el término conciliación del trabajo y vida familiar se usa de manera amplia, no existe todavía un consenso sobre una definición, en vez de esto existe en la literatura un grupo de definiciones. Ellos identifican dos características principales y proponen la siguiente definición: la conciliación del trabajo y vida familiar es la percepción individual que las actividades laborales y no laborales son compatibles y promueven el crecimiento de acuerdo con las prioridades actuales de la vida de una persona.

Por otro lado, la conciliación del trabajo y la vida familiar está ampliamente definidas como el grado en el cual los individuos tienen los mismos niveles de compromiso y satisfacción en los roles en el trabajo y en la vida, los estudios sobre este factor en su mayoría adoptan una mirada basada en el conflicto donde el trabajo y la vida familiar son percibidos como dominios mutuamente excluyentes que están en constante competencia por los recursos de los individuos (Ong & Jeyaraj, 2014).

Los académicos tienden a definir la conciliación del trabajo y la vida familiar a un nivel individual, mencionando como el logro de las expectativas relacionadas con los roles que son negociados y compartidos entre un individuo y sus roles en el campo del trabajo y la vida familiar, mientras que otros académicos definen la conciliación de manera más amplia, caracterizando como los múltiples roles de la vida son balanceados. (Lewis & Beauregard, 2018)

En investigaciones adelantadas en Rumania, se evidencia que los profesionales que aplican la modalidad de trabajo flexible disminuyen sus niveles de estrés y otras afecciones de salud, esto lo ratifica el (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MINTIC, 2015, pág. 15) de Colombia que encontró los beneficios y ventajas relacionados al teletrabajo enfocados en mejora en la salud por la disminución del estrés e inclusión de cuidado físico en la rutina diaria.

En una encuesta acerca de la percepción del teletrabajo en las entidades públicas realizada por el MINTIC, se obtuvieron las siguientes conclusiones aumento del beneficio social derivado a mayor inclusión de personas en condición de discapacidad. Además, el 84% de las entidades consultadas destacan un aumento en la productividad y mejoramiento de la calidad de vida de sus funcionarios en un 33% al ahorrar tiempo en el desplazamiento hasta en un 49%, y autonomía e independencia en un 40% (Comisión Nacional de Consultoría, 2019).

Cortés, Escobar, & Galindo (2020), señalan que a pesar de que el teletrabajo es un tema ampliamente estudiado, no existe aún, una única definición de teletrabajo, y también que la verificación empírica de investigaciones en esta área es una tarea pendiente. A través de un modelo conceptual y una aproximación cualitativa evalúan la influencia del estilo de vida y los rasgos culturales en la disposición para realizar teletrabajo en la ciudad de Medellín encontrando los rasgos culturales tienen más impacto en esta decisión que el estilo de vida.

Benjumea, Villa, & Valencia (2016) presentaron los beneficios para la calidad de vida del trabajador de esta forma de organización laboral, a partir de una revisión de literatura. Algunos resultados indican que, con el aumento en la calidad de vida del talento humano, se logra una mayor productividad, competitividad e innovación en las organizaciones. Con respecto a la gestión estratégica del talento humano en las organizaciones, para la modalidad del trabajo en red o teletrabajo, no se logró identificar la existencia de marcos conceptuales establecidos que permitan estimular esta nueva forma de trabajo.

Así mismo, Vega & Flores (2014), establecen que los teletrabajadores, sin duda, al tener cubiertas sus principales motivaciones generan una mayor productividad para la empresa, lo que trae por consecuencia beneficios significativos para su contratante; sin embargo, la productividad no siempre está al servicio de los empleados y su bienestar, sino al de la dirección y los accionistas de la empresa lo que conlleva problemas de salud ocupacional (Camacho & Higueta, 2014, pág. 93).

El teletrabajo impacta de forma positiva en la productividad de las empresas y organizaciones toda vez que flexibiliza horarios, tiempos de permanencia en una oficina y otorga mayor autonomía al trabajador para la entrega de resultados. (Acosta, 2018).

Finalmente, el equilibrio existente entre las funciones laborales y las personales, que contribuye a que más personas con condiciones diferentes como por ejemplo madres cabeza de hogar, personas con discapacidad, cuidadores, entre otras, puedan acceder a ofertas laborales en igualdad de condiciones que el trabajo en sitio (Gálvez et al., 2020). En Rumania, el teletrabajo toma fuerza y se desarrolla con mayor incidencia, a través de una encuesta realizada en 2018 dirigida a 1.180 trabajadores dentro de los resultados se destacan importantes avances en la contribución equilibrio entre el trabajo y la vida privada (Dima, Tuclea, Vranceanu, & Tigu, 2019) Los resultados a nivel organizacional determinaron que en la gestión empresarial se pueden utilizar los mismos incentivos que el trabajo flexible como el cumplimiento del horario laboral.

3.2.2. Supervisión y control

Según Park & Cho (2020), el teletrabajo puede generar mayor compromiso organizativo debido a que a los empleados se les permite trabajar de manera más flexible en comparación con una oficina tradicional; además de convertirse en una herramienta para la retención y atracción de talento de alto nivel que permita mejorar la calidad y la fuerza de trabajo, reduciendo incluso la tasa de ausencia laboral ya que se puede gestionar el horario, conduciendo a mayor compromiso y satisfacción de los empleados. En este contexto, muchas organizaciones han adoptado esta modalidad desconociendo el subsistema técnico, personal, estructura organimétrica o/y el entorno,

evidenciando que no existen estudios que demuestren los beneficios para los supervisores que ejercen el rol de motivación y liderazgo.

Es así como el teletrabajo no solo implica cambios para el empleado, también plantea un salto importante para los directivos o gerentes, quienes han de procurar mayor confianza en sus trabajadores y replantear esquemas de liderazgo diferentes a los esquemas tradicionales de dominación o coacción laboral, permitiendo así el desarrollo de nuevos modelos de gerencia y gestión para el mejoramiento de las organizaciones. En el estudio realizado por (Tapasco & Giraldo, Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo, 2020) entre directivos de empresas de Manizales-Colombia, se establece como principal dificultad para la aceptación del teletrabajo en un contexto regional, el desconocimiento, seguido de la resistencia al cambio, los problemas del control del teletrabajador, el temor a la incertidumbre y la seguridad de la información.

Ahora bien, la implementación del teletrabajo en Colombia no ha estado exenta de obstáculos, factores como limitaciones tecnológicas y la alta aversión al cambio heredada de los esquemas organizacionales tradicionales, reflejan el rezago existente en cuanto alfabetización digital en el país (Villar & Malagón, 2014, pág. 5). Aspectos que se han constituido en obstáculo para la consolidación del teletrabajo en Colombia.

3.2.3. Flexibilización espacial y temporal

Al igual que muchos aspectos de la vida humana las tecnologías de la información y la comunicación han transformado la idea tradicional de trabajo, en especial la obligación de permanecer en un espacio físico exclusivo para la realización de tareas o labores. La mediación de la tecnología en la relación entre el empleado y el empleador ha conducido una mayor flexibilidad laboral y a transformaciones organizacionales importantes. En el caso colombiano 9 de cada 10 empresas percibe al teletrabajo como una modalidad de contratación viable. Además, 3 de cada 10 empresas que desconocen las ventajas de esta modalidad reportan que estarían dispuestas a adoptarla (Villar & Malagón, 2014, pág. 5).

La carrera por maximizar recursos, agregar valor, buscar ventajas tanto para el trabajador como para el empleador, sumado a la modernización en la gestión y teniendo al recurso humano como unificador de todos estos aspectos, posicionan al teletrabajo como una modalidad que posibilita y otorga solución para las organizaciones (Vega & Flores, 2014, pág. 41).

La evolución de las tecnologías de la información TIC han permitido que la práctica del Teletrabajo tenga un crecimiento exponencial, y a esto le podemos sumar la actual situación de pandemia mundial, (Elder, 2020) concluye que el teletrabajo conduce a una reducción de la demanda de viajes y por ende a un alivio de la congestión, de igual forma destaca importantes diferencias entre los teletrabajadores de jornada completa y de jornada parcial afirmando la importancia de que el teletrabajo es una estrategia para organizar la espacio-temporalidad de la vida cotidiana.

La naturaleza del trabajo está cambiando de forma rápida en lo pertinente a cómo y en donde se desarrolla. Hoy por hoy los trabajadores se encuentran más involucrados con las modernas tecnologías de información y comunicación que permite trabajar desde cualquier lugar y en cualquier tiempo. La utilización de las TICs evita la necesidad de las personas de desplazarse o movilizarse de forma física. Utilizando la encuesta Americana sobre el uso del tiempo para los años 2003-2015 se analizó el tiempo dedicado al trabajo, el horario de trabajo de los viajeros y de los teletrabajadores. Los hallazgos muestran que los teletrabajadores dedican un 40% menos de tiempo a las actividades de trabajo del mercado que los viajeros. (Giménez, Molina, & Velilla, 2019)

Vega & Flores (2014) afirman con respecto a las necesidades básicas de un trabajador, y cómo el teletrabajo podría contribuir a satisfacerlas, Nilles explica que las tres motivaciones que más a menudo hacen referencia los teletrabajadores son: evitar el estrés de los desplazamientos diarios hacia y desde el trabajo, el aumento del tiempo discrecional disponible y la reducción de las interrupciones en la ejecución del trabajo. Además, indica que todos estos factores mejoran y contribuyen directamente en la productividad del trabajador y logran una mayor retención de los empleados o

funcionarios antes de que estos se trasladen a otras empresas o instituciones. Ciertamente, y según se ha venido detallando, el teletrabajo influye directamente con la productividad de un trabajador.

El trabajo flexible en Colombia también repercute en la disminución de CO₂ producida por los vehículos que se utiliza en los desplazamientos y el consumo de la energía en las oficinas. Así mismo lo determinan estudios enmarcados que el teletrabajo tiene un impacto positivo al disminuir el tráfico en las carreteras de las ciudades con mayor tráfico. Un proyecto denominado “Flex in the site” establecido en la ciudad de Houston - Estados Unidos en 2006 tenía por objeto poner a prueba la eficacia de una estrategia de flexibilidad laboral que le ayudara a reducir la congestión en las autopistas, lo que indicó que podría llegarse a reducir 906 horas de desplazamiento. (Yu, Burke, & Raad, 2019). Esto es producto del problema que enfrentan las ciudades principales en el mundo que es la gran congestión vehicular lo que se convierte en un problema social, de tiempo improductivo para el trabajador y para la organización.

4. METODOLOGÍA

Para abordar los objetivos de la propuesta de investigación, fue necesario en esta etapa analizar una serie de documentos, tales como: teorías, bases de datos, investigaciones, ensayos y antecedentes referentes a los ejes temáticos.

4.1. Tipo de investigación

Según Hernández & Mendoza (2018), la investigación cuantitativa comprende las siguientes etapas: investigación de la literatura de acuerdo con el planteamiento del problema, revisión analítica de la literatura, evaluación del panorama, elección de la estructura, redacción y publicación del marco teórico. Además, recalca la mirada ética del investigador, partiendo de las fuentes bibliográficas ampliamente seguras de conocimiento confiable, ya que, de no ser así afecta la investigación y contribuye al fraude intelectual, ético, moral y científico. Esta propuesta de investigación cumple las siguientes etapas y se enmarca en la cuantitativa:

- Planteamiento del problema específico
- Construcción del marco teórico
- Visualización del alcance
- Definición de las variables
- Definición y prueba de hipótesis
- Realización del instrumento
- Datos numéricos y análisis estadístico
- Análisis de datos
- Presentación de resultados

4.2. Tipo de estudio

El tipo de investigación seleccionada para abordar la relación de las variables es la investigación correlacionar, la cual según (Salkind, 1998), tiene como propósito evidenciar la relación o resultado entre variables; cabe aclarar que este tipo de investigación no busca explicar que la correlación sea causa de la otra. Es decir, se busca examinar asociaciones, pero no relaciones causales.

Así mismo, para Hernández & Mendoza (2018), los estudios correlacionales permiten conocer la relación o grado de asociación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables mediante un patrón predecible para un tipo de grupo o población. La principal utilidad que tienen es conocer cómo se comporta un concepto al conocer el comportamiento de otras variables. De igual manera, las correlaciones pueden ser negativas o positivas, en el caso de que no exista correlación podría significar que no existe un patrón sistemático. Este tipo de investigación tiene un valor explicativo parcial.

Finalmente, según Bernal (2016), la investigación de este tipo tiene como fuentes principales las bases de datos, y mide el grado de relación entre las variables definidas en la investigación.

4.3. Enfoque

Para la comprobación de la problemática e hipótesis planteada según Bernal (2016), se utilizó el enfoque experimental que consiste en demostrar que los cambios de una variable independiente, ocasiona cambios predecibles en la variable dependiente. Para ello se realizó el diseño de un instrumento para determinar el grado de correlación entre el teletrabajo y los siguientes factores organizacionales: conciliación de la vida laboral, familiar y personal, el orden y control y la flexibilización especial y laboral del modelo europeo y colombiano.

4.4. Definición de las variables

Las variables son fundamentales en el estudio de las investigaciones, teniendo en cuenta que permiten alinear el proceso y el fin que se quiere alcanzar. Según Hernández & Mendoza (2018), se deben conceptualizar y operacionalizar las variables, entendiendo que la variable la define como un concepto que puede variar, el cual puede observarse o medirse, adquiriendo un valor para la investigación cuando se relacionan para resolver una hipótesis.

Para Bernal (2016), la comprobación de la hipótesis se da con la identificación de las variables, que pueden ser de tres tipos: independientes, dependientes e intervinientes. Según Rojas (1981), una variable es una atributo, característica o cualidad que puede o no estar presente en una población determinada, puede variar en grados, magnitudes u otras medidas. Para responder el problema e hipótesis alterna y nula se plantean las siguientes variables:

H_A: A mayor conciliación de la vida laboral, familiar, personal, la supervisión, el control, la flexibilización temporal y espacial (variables independientes) mayor incidencia en el modelo de teletrabajo colombiano frente al europeo (variable dependiente).

H₀: A mayor conciliación de la vida laboral, familiar, personal, la supervisión, control, la flexibilización temporal y espacial (variables independientes) menor incidencia en el modelo de teletrabajo colombiano frente al europeo (variable dependiente).

El inicio de la encuesta incluye los datos sociodemográficos de la población objetivo, las preguntas se organizaron de acuerdo con los factores, complejidad y relación con las variables (Bernal, 2016). La encuesta y los resultados se encuentran en el siguiente enlace:

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=WbVvwGgbhEuhT0fQ2Delqxy8gCvNiFJGuFVJ-Y8VsKdUNE80QVRTMFNPNzhJOVUyMUFWUE1EQ01ONS4u>

4.5. Contextualización y operacionalización de las variables

Para esta investigación la variable dependiente modelo de teletrabajo “colombiano frente al europeo”, hace referencia a "una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación" (Di Martino, 2004).

Respecto a las variables independientes, las cuales corresponden al marco teórico, identificamos las siguientes definiciones conceptuales:

Tabla 1. Definición conceptual de las variables

Factor	Definición	Preguntas asociadas
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	La conciliación del trabajo y vida familiar es la percepción individual que las actividades laborales y no laborales son compatibles y promueven el crecimiento de acuerdo con las prioridades actuales de la vida de una persona. (Kalliath & Brough, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿El teletrabajo ha permitido que usted disponga de tiempo para realizar actividades físicas? 2. ¿El teletrabajo ha reducido sus niveles de estrés? 3. ¿El teletrabajo ha aumentado las horas que usted destina a trabajar en comparación con las que destinaba cuando trabajaba en la oficina? 4. ¿Con la modalidad de teletrabajo, Usted ha podido equilibrar su vida laboral con su vida familiar? 5. ¿Usted ahora puede realizar actividades de meditación y relajación? 6. ¿El tiempo que antes invertía en desplazamiento hacia su sitio de trabajo, ahora lo puede emplear para actividades familiares, personales y del hogar?

<p>Supervisión y control</p>	<p>El teletrabajo puede generar mayor compromiso organizativo debido a que a los empleados trabajan de manera más flexible en comparación con una oficina tradicional, generando mayor autonomía para el empleado y potencializa la motivación y el trabajo en equipo por parte de los líderes (Park & Cho, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En su empresa están definidos y socializados los lineamientos de control y supervisión que debe ejercer su superior inmediato en la modalidad de teletrabajo? 2. ¿Usted considera que su superior inmediato motiva el desempeño del equipo que tiene a cargo en el teletrabajo? 3. ¿Usted conoce los productos o entregables que debe suministrar como resultado de sus actividades laborales en teletrabajo? 4. ¿Usted considera que la relación con sus jefes y compañeros se fortalece cuando está teletrabajando? 5. ¿Usted considera que el estilo de liderazgo ha permitido la adaptación al cambio para lograr autonomía en teletrabajo? 6. ¿Usted considera que el estilo de liderazgo ha mejorado la productividad de sus actividades en teletrabajo?
<p>Flexibilización temporal y espacial</p>	<p>El teletrabajo conduce a una reducción de la demanda de viajes y por ende a un alivio de la congestión, además de convertirse en una estrategia para organizar la espacio-temporalidad de la vida cotidiana (Elder, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Usted considera que el teletrabajo le permite flexibilizar su jornada laboral? 2. ¿La entidad tiene establecidos procesos de tiempo y espacio para los teletrabajadores? 3. ¿Usted considera que el teletrabajo tiene un impacto ambiental favorable en las ciudades debido a la reducción de desplazamiento al sitio de trabajo? 4. ¿Usted considera que la tecnología le permite aumentar la productividad y mejorar los resultados laborales? 5. ¿Usted considera que la eliminación de desplazamientos al sitio de trabajo le permite aumentar la productividad y mejorar sus resultados laborales? 6. ¿Usted realiza más desplazamientos para actividades personales que laborales? 7. ¿Usted considera que su entidad tiene tecnología de punta que permita el acceso al teletrabajo de forma tal que no se vean afectados los tiempos de entrega de resultados? 8. ¿Usted considera que Colombia está preparada para que el teletrabajo sea una modalidad de trabajo permanente?

Fuente: Elaboración propia a partir del marco teórico

Respecto a la definición operacional de las variables, se utilizó el método de escalamiento de Likert según Hernández & Mendoza (2018), la cual arroja una afirmación y se solicita que una de las categorías que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2 Definición operacional de las variables

Unidad de medida	Categoría
1	Totalmente en desacuerdo (como respuesta negativa)

2	En desacuerdo (como respuesta negativa)
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (como respuesta neutra)
4	De acuerdo (como respuesta positiva)
5	Totalmente de acuerdo (como respuesta positiva)

Fuente: Elaboración propia a partir de la escala Likert según Hernández & Mendoza (2018)

4.6. Población y muestra

La población es un conjunto de individuos con características similares y sobre los cuales se recolectan los datos. (Hernández & Mendoza, 2018). Para el desarrollo se determinó la siguiente población:

Los empleados de diferentes edades, género y profesiones de dos empresas del sector público ubicadas en la localidad Candelaria y Teusaquillo de la ciudad de Bogotá.

El método de muestreo para efectos de esta investigación es el muestreo por conveniencia (Bernal, 2016):

$$n = \frac{NZ^2PQ}{NE^2 + Z^2PQ}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N= 385 tamaño de la población

P= variabilidad positiva de 0,5

Q= variabilidad negativa de 0,5

Z= 95 nivel de confianza

E=10 grado de precisión o error

Alcance: 94 servidores públicos de las localidades de la Candelaria en Bogotá - Colombia, de diferentes edades, género y profesiones vinculados mediante contrato laboral o acto administrativo en una entidad pública.

4.7. Selección del método o instrumento de recolección de la información

Para esta investigación se aplicó como método la técnica encuesta, con el objetivo de ordenar las etapas de investigación, manejo, análisis y procesamiento de datos. Según (Bernal, 2016), la encuesta es un formulario que tiene un conjunto de preguntas en la cual se recolectan las variables que desean medirse. Para determinar la validez del instrumento, se tuvo en cuenta los factores de realidad, contenido, criterio y constructo. De igual manera los autores (MacDaniel & Gates, 2011) establecen que para la confiabilidad se debe tener en cuenta que es necesario de aplicar varias veces el instrumento y este debe arrojar los mismos resultados.

Este método es el más utilizado a pesar de que cada vez pierde más credibilidad a raíz de que los investigadores pueden alterar los resultados que reposan en un cuestionario de preguntas con el objetivo de recolectar información, para reducir este riesgo se evaluaron y contemplaron las fuentes de error que menciona (Weiers, 1986), como lo son: error muestral de respuesta, error por la falta de respuestas y aplicación del instrumento y sesgo.

5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Resultado de lo metodológico y el marco teórico

La metodología definida para la investigación permitió determinar la coherencia y alineación para abordar el problema y los objetivos; así mismo, el tipo de investigación y las variables, determinaron el diseño del instrumento, selección del tipo de muestra, recolección de los datos y el análisis y discusión de los resultados.

Respecto al marco teórico esta base conceptual, permitió el desarrollo práctico de la investigación correlacional, en el cual se abordaron y profundizaron los temas teóricos

de los modelos de teletrabajo establecidos en Colombia y Europa, lo cual permitió posteriormente abordar la investigación de forma real y confiable, sobre una base teórica sustentada para el establecimiento de mejoras que permitan fortalecer los aspectos estudiados en el país.

Para los 94 encuestados en promedio la valoración es de 67,6, la moda o valor que más se repite es el 78, el cual aparece 5 veces, frente a la respuesta que más se repite es la que corresponde a de acuerdo.

Al realizar el histograma de las frecuencias de los valores de los resultados de las encuestas se clasificaron los rangos de la siguiente manera:

0 - 20 Totalmente en desacuerdo

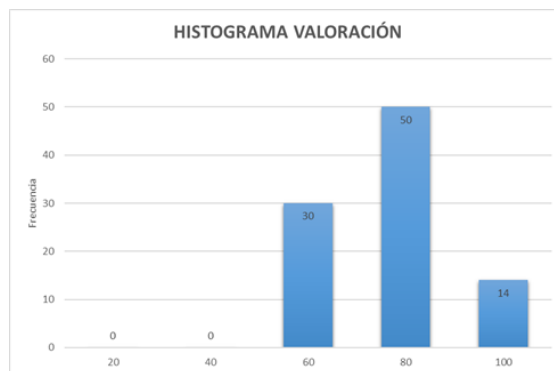
21 -40 En desacuerdo

41 - 60

61- 80 De acuerdo

81-100 Totalmente de acuerdo

Figura. Histograma valoración respuestas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Se observa en la figura 1 que de los 94 encuestados 30 se encuentra en el rango donde están los puntajes entre 40 y 60, que corresponden a los indiferentes, y que representan el 32% de la muestra, mientras que en el rango donde están los puntajes entre 61 y 80, en el que están de acuerdo, se encuentran 50 personas lo que corresponde al 53 % de la muestra, y para el rango donde están los puntajes entre 81 y 100, en el que están totalmente de acuerdo se encuentran 14 personas, que corresponden al 15%.

5.2. Resultado descriptivo de las variables

Se realizó la encuesta a 94 personas, de las cuales el 36,1% corresponden a hombres y el 63,9% a mujeres, el 34% se encuentran en el rango de edad de 20 a 30 años, el 45% en el rango de edad 31 años a 40 años, y el 19% en el rango de 41 años a 50 años.

Tabla 3. Nivel de estudio encuestados.

NIVEL DE ESTUDIO	%	CANTIDAD
DOCTORADO	2%	2
MAESTRÍA	16%	15
ESPECIALIZACIÓN	38%	36
UNIVERSITARIA	35%	33
TÉCNICO PROFESIONAL	2%	2
TECNOLÓGICA	4%	4
TÉCNICO LABORAL	1%	1
BÁSICA SECUNDARIA	1%	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

El 38% de los encuestados tienen especialización, 35% universitaria, 16% maestría, 4% tecnológica, 2% técnica profesional, 2% doctorado, como se evidencia en la tabla 1.

5.3. Resultado correlacional entre los factores

A continuación, se presentan las correlaciones existentes entre las variables definidas, cabe aclarar que la escala para determinar el grado de correlación está determinada por la siguiente escala:

Tabla 3 Escala de correlación

Escala	Grado de correlación
<0.25	Nula
0.25 a 0.50	Débil
0.50 a 0.90	Buena
>0.90	Excelente

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la correlación 1, dio como r calculado (0,987), aunque esta correlación es alta, es importante anotar que la existencia de la misma no indica causalidad, como es el caso en esta, cuando se analiza el tiempo que antes se invertía en desplazamiento hacia el sitio de trabajo, y que ahora se puede emplear para actividades familiares, personales y del hogar, frente a la consideración que la entidad tenga tecnología de punta que permita el acceso al teletrabajo de forma tal que no se vean afectados los tiempos de entrega de resultados, ya que no guarda una relación lógica una con la otra.

Respecto a la correlación 2, la cual dio como r calculado (0,905) es positivo, en este sentido la relación entre los lineamientos socializados para supervisión y control de las actividades ejecutadas en la modalidad de teletrabajo y la capacidad tecnológica de la entidad para mejorar la productividad es directa, en decir, cuando aumenta la supervisión y control aumenta el uso de la tecnología para mejorar los resultados laborales.

En la correlación 3, el resultado r calculado (0,95) es positivo, la relación entre el conocimiento de los resultados que debe generar el teletrabajador y los procesos establecidos en tiempo y espacio para ejecutarlos es directa, en este sentido, cuando aumenta el conocimiento de entregables que debe suministrar la persona en teletrabajo aumenta los procesos en términos de tiempo y espacio para ejecutarlos.

Respecto de la correlación 4 la cual dio como r calculado (0,976) es positivo, en este sentido la relación a que en las empresas están definidos y socializados lo lineamientos de que cuando hay aumento en el uso de la tecnología se permite incrementar la productividad y mejorar los resultados laborales es directa porque se debe aumentar la supervisión y control en los procesos de tiempo y espacio para los teletrabajadores.

Respecto de la correlación 5 la cual dio como r calculado (0,905) es positivo, en este sentido la relación a que en las empresas están definidos y socializados lo lineamientos de que cuando hay aumento en el uso de la tecnología se permite incrementar la productividad y mejorar los resultados laborales por lo cual es directa porque se aumenta la supervisión y control que ejercen los superiores en modalidad de teletrabajo con el fin de mejorar los resultados de las empresas.

Por último, respecto a la correlación 6, dio como r calculado (0,987), aunque esta correlación es alta, es importante anotar que la existencia de la misma no indica causalidad, como es el caso en esta, cuando se analiza la consideración que la entidad tenga tecnología de punta que permita el acceso al teletrabajo de forma tal que no se vean afectados los tiempos de entrega de resultados frente al tiempo que antes se invertía en desplazamiento hacia el sitio de trabajo, y que ahora se puede emplear para actividades familiares, personales y del hogar, ya que no guarda una relación lógica una con la otra.

5.4. Resultado de correlación y marco teórico

Teniendo en cuenta los resultados de las correlaciones y el marco teórico, se identifica la relación de los conceptos equilibrio entre la vida profesional y personal, supervisión y control, tecnología y tiempo con los resultados obtenidos después de aplicar la metodología definida para este estudio. A continuación, se presentan los principales resultados respecto a la teoría seleccionada (OIT & Eurofound, 2019):

Frente a la correlación 1 que nos arroja como resultado 0,987 es importante mencionar que según Davidescu, Apostu, Paul, & Casun (2020) uno de los factores que impulsan la productividad es la motivación laboral. El resultado de esta correlación nos permite identificar que existe una relación positiva en el tiempo que antes un empleado ocupaba en desplazarse de su residencia hasta su lugar de trabajo y que ahora lo puede emplear en el desarrollo de actividades familiares, lo cual sin duda alguna motiva al trabajador a mejorar su desempeño laboral. Cabe mencionar que en Colombia una persona puede durar hasta 2 horas de trayecto de su unidad familiar hasta su puesto de trabajo, es este sentido es importante resaltar lo que señala Vega & Flores (2014), cuando afirman con respecto a las necesidades básicas de un trabajador, y cómo el teletrabajo podría contribuir a satisfacerlas, Nilles menciona tres motivaciones, una de ellas es evitar el estrés de los desplazamientos diarios hacia el trabajo, ya que esta permite que se emplee dicho tiempo en otras actividades que al final representan mejor calidad de vida para los trabajadores y por ende mayor productividad.

El seguimiento y control está influenciado por el desarrollo de la tecnología, lo cual ha desencadenado la transformación digital y transferencia de conocimiento, lo cual se encuentra plenamente relacionado con una excelente correlación (coeficientes de 0,905) entre los factores de supervisión y tecnología; en el caso de Suecia se ha identificado aspectos claves para incentivar y potencializar estas variables a través de la confianza para permitir y apoyar el trabajo en casa, el poder y control por parte de los directivos involucrando cada vez más la comunicación, interacción y adopción de los sistemas flexibles (OIT & Eurofound, 2019). Mientras que para el caso colombiano (Tapasco & Giraldo, Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo, 2020) en gran parte de los directivos colombianos hay dificultad en el control hacia los trabajadores.

El hecho que el trabajo se pueda realizar de forma flexible desde cualquier lugar y momento las personas tienden a trabajar más horas (OIT & Eurofound, 2019), es así como los resultados que el teletrabajador debe generar y los procesos para tiempo y lugar, están plenamente relacionados (0,95) en una escala excelente; por ejemplo en Bélgica los trabajadores presenciales tienen jornadas de 39 horas los teletrabajadores alcanzan las 43, algunos factores es la capacidad de trabajo independiente, la gestión del tiempo autónomo por cada trabajador y la combinación con labores domesticas (OIT & Eurofound, 2019), para ello se están plateando temas asociados a la formalización del derecho a desconectarse, reconociendo que los teletrabajadores pueden organizar su propio trabajo; pero exigiendo a las empresas garantías para el respecto de los horarios el cual ya es reconocido en Bélgica, Francia y España. (OIT & Eurofound, 2019)

Las empresas han optimizado la tecnología porque han evidenciado que su uso permanente en la modalidad de teletrabajo incrementa la productividad de las mismas el teletrabajo impacta de forma positiva en la productividad de las empresas y organizaciones toda vez que flexibiliza horarios, tiempos de permanencia en una oficina y otorga mayor autonomía al trabajador para la entrega de resultados. (Acosta, 2018). El resultado de la correlación es excelente al estar en un 0,976, y aumenta la certeza de que los beneficios más relevantes son la reducción de tiempo en desplazamiento, mayor autonomía de las actividades ejecutadas, mayor equilibrio entre la vida profesional y

personal y por ende mejora en la productividad y reducción de costo administrativo y espacios de oficinas (OIT & Eurofound, 2019)

Así mismo con respecto de la correlación 5 que arroja un resultado de 0,905 el cual también conlleva a determinar que los beneficios del uso de las tecnologías aumenta la supervisión y control que deben ejercer los superiores en la modalidad, Según (Park & Cho, 2020) el teletrabajo puede generar mayor compromiso organizativo debido a que a los empleados se les permite trabajar de manera más flexible en comparación con una oficina tradicional; además de convertirse en una herramienta para la retención y atracción de talento de alto nivel que permita mejorar la calidad y la fuerza de trabajo.

Para concluir, en relación con la correlación 6 cuyo resultado arroja (0,987), es importante destacar que así como lo establece el Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo (Confederación Europea de Sindicatos, Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y Centro Europeo de la Empresas, 2002) la tecnología de punta se considera una herramienta fundamental para el desarrollo óptimo del teletrabajo y es evidente que juega un papel trascendental en los campos laborales remotos y que las organizaciones están llamadas a realizar una constante renovación si desean seguir compitiendo en el mercado laboral de forma sostenible. Adicionalmente (Castellano, Caridad, Virviescas, & Martínez, 2017) mencionan que es necesario que se cuente con una plataforma tecnológica que respalde el teletrabajo por parte de las organizaciones, aspecto que se quiso contrastar con la correlación, ya que esta es clave para lograr una eficaz implementación del teletrabajo y mejorar la productividad laboral.

6. CONCLUSIONES

Mediante la investigación los instrumentos de mejora para el modelo de teletrabajo en Colombia con base al europeo, se concluye que, el eje investigativo es pertinente en la correlación de las variables. Se logró responder a lo largo del proceso al problema y objetivos planteados desde la teoría, el diseño, aplicación de la metodología y la discusión de los resultados.

El resultado del instrumento logró unos resultados con un análisis elocuente entre los datos, permitiendo así un análisis de los resultados para evaluar la relación entre los factores comunes en Colombia y Europa, permitiendo establecer que la muestra fue objetiva y describen los resultados del teletrabajo en el país para fortalecer aspectos que ya han sido implementados en otros lugares.

Con el presente estudio se logra desarrollar el tema propuesto sobre establecer la relación existente entre los factores conciliación de la vida profesional, familiar, personal; supervisión, control, la flexibilización temporal y espacial del modelo de teletrabajo colombiano con respecto al europeo (OIT & Eurofound, 2019), desde el análisis teórico de los modelos existentes y como operan en la realidad, probando la hipótesis a través de la aplicación estadística a través de la herramienta SPSS, evaluando la confiabilidad a través del grado de significancia. Permitiendo probar la hipótesis A, por medio de seis correlaciones del total de la muestra poblacional (94 encuestados), representaron una excelente correlación y máxima fiabilidad. Evidenciando 95% de confianza, lo cual conlleva aceptar la hipótesis A.

A continuación, se presenta los instrumentos para mejorar el modelo existente en Colombia:

Fortalecer los procesos de gestión del cambio, liderazgo y autoridad comprendiendo las nuevas maneras de trabajar o nuevo mundo del trabajo, en el cual se potencializa el uso temas como la inteligencia artificial y robotización, lo cual requiere nuevas habilidades en el marco de la cuarta revolución industrial, que según (Saunders, Brewster, & Holland, 2020) propenderá por aumentar el emprendimiento y trabajo de manera autónoma, teniendo en cuenta que se afianza la independencia en tiempo y espacio (OIT & Eurofound, 2019), para ello es clave el conocimiento y organizaciones menos jerarquizadas con acceso a la información en todo momento; así mismo la definición y formalización de responsabilidades por resultados más que tiempo de trabajo.

Con el trabajo de investigación realizado, se pudo conceptualizar que, en momentos críticos de economía mundial, el teletrabajo es una opción que le permite a las empresas en Colombia fortalecer su ambiente tecnológico permitiendo a las compañías permanecer en el tiempo incrementando su productividad y mejorando la calidad de vida de sus trabajadores, porque pueden llevar a cabo labores de su vida diaria con juntamente y las laborales. El hecho de que los trabajadores puedan aumentar el tiempo de productividad con la disminución del tiempo de desplazamiento hace que las empresas se conviertan en entidades más productivas y aportan al mejoramiento del medio ambiente.

Dentro de las conclusiones es importante resaltar que gran parte de los resultados arrojados por este trabajo investigativo nos proporcionan una idea clara de los elementos y variables que pueden incidir positivamente en las conductas propias del teletrabajador. Cabe destacar que elementos como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la supervisión y control, la flexibilización temporal y espacial y su incidencia en el modelo del trabajo, son de gran relevancia y se constituyen en un insumo primario, que se propone deben ser abordados por el ejecutivo, dando paso a orientar una Legislación Colombiana que involucre transversalmente estos factores entre otros, dándole un fortalecimiento a la Ley 1221 de 2008 y su normatividad vigente, que permitan aunar esfuerzos creando una corresponsabilidad entre quienes generan la carga laboral en Colombia y quienes tienen por mandato constitucional la responsabilidad de regular las acciones que involucran esta fuerza en el país.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia. Obtenido de: <http://200.24.17.10/handle/10495/14436>.

Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (30 de Mayo de 2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura

(Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review).
Revista CEA, Vol. 2, No. 4. Obtenido: <https://ssrn.com/abstract=3519571>.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.

Budnitz, H., Tranos, E., & Chapman, L. (2020). Telecommuting and other trips: An english case study. *Journal of Transport Geography*, 85
doi:10.1016/j.jtrangeo.2020.102713.

Camacho, R., & Higueta, D. (2014). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, (35). Obtenido:
<http://basesbiblioteca.uexternado.edu.co:2311/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c2990ce6-ff89-488d-8e6b-4bae601a7bd8%40sdc-v-sessmgr03>.

Castellano, M., Caridad, M., Virviescas, J., & Martínez, J. (2017). Telework as a competitive labor strategy in colombian PYME. [El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME Colombianas]. *Espacios*, 38. Obtenido de www.scopus.co

Comisión Nacional de Consultoría. (2019). *Medición del teletrabajo en Entidades Públicas Penetración y percepciones*. Colombia: Obtenido de:
https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-144782_recurso_1.pdf.

Confederación Europea de Sindicatos, Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y Centro Europeo de la Empresas. (2002). *Acuerdo Marco Europeo Teletrabajo*. Bruselas.

Cortés, H., Escobar, M., & Galindo, R. (2020). Influence of lifestyle and cultural traits on the willingness to telework: A case study in the aburrá valley, medellín, colombia. *Global Business Review*, doi:10.1177/097215092091607.

Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casun. (2020). *Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-implications for sustainable human resource management*. Switzerland: Sustainability.

Decreto 771. (3 de junio de 2020). *Diario Oficial* No. 51334.

Decreto 884. (30 de abril de 2012). *Diario Oficial* No. 48.417.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Encuesta Pulso Empresarial*. Bogotá. Bogotá.

Di Martino, V. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Ginebra.

Dima, A., Tuclea, C., Vranceanu, D., & Tigu, G. (2019). Sustainable Social and Individual Implications of Telework: A New Insight into the Romanian Labor Market. *Sustainability*, 11(13), 3506. Obtenido de: <https://doi.org/10.3390/su11133506>.

Ellder, E. (2020). Telework and daily travel: New evidence from Sweden. *Journal of Transport Geography*, 86, 102777.

Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La Trama de la Comunicación*, vol. 10, 1-15.

Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, J. (2020). Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567. Obtenido de: <https://doi.org/10.3390/su12093567>.

Giménez, J., Molina, J., & Velilla, J. (2019). Giménez-Nadal, J. I., Molina, J. A., & Velilla, J. (2019). Work time and well-being for workers at home: Evidence from the American Time Use Survey. *International Journal of Manpower*, 41(2), 184-206. Scopus.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.

International Labour Office - ILO. . (2011). Work life balance. Policy Development Section Employment and Social Protection. Geneva: Segment Governing Body 312th Session. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/document.

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Defining the work-life balance construct. *Journal of Management and Organization*. Obtenido de: DOI: 10.5172/jmo.837.14.3.323.

Kröll, C., Nüesch, S., & Foege, J. (2018). Flexible work practices and organizational attractiveness in germany: The mediating role of anticipated organizational support. *International Journal of Human Resource Management*, , 1-30. doi:10.1080/09585192.

Lewis, S., & Beauregard, T. (2018). The Meanings of Work-Life Balance. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/324862009_The_Meanings_of_Work-Life_Balance.

Ley 1221. (16 de julio de 2008). Diario Oficial No. 47.052 .

MacDaniel, C., & Gates, R. (2011). Marketing, un enfoque global comunicación organizacional. México: Tillas.

Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MINTIC. (2015). *El Libro Blanco del ABC del Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/4495/%20LIBRO%20BLANCO%20-%20>

Nilles, J. (1991). Teletrabajo y expansión urbana: ¿mitigador o incitador? *Transportation* 18, 411 - 432.

OIT, & Eurofound. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Ginebra.

Ong, H., & Jeyaraj, S. (2014). Work-Life Interventions: Differences Between Work-Life Balance and Work-Life Harmony and Its Impact on Creativity at Work. SAGE Open 4. Obtenido de: 10.1177/2158244014544289.

Organización Internacional del Trabajo. (2001). Tecnología de la información: salvar la brecha digital. *Trabajo*, 7-8.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Luxembourg: Eurofound.

Park, S., & Cho, Y. (11 de julio de 2020). Does telework status affect the behavior and perception of supervisors? Examining task behavior and perception in the telework context. Korea: THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. Obtenido de: <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1777183>.

Raišiene, A., Rapuano, V., & Varkulevičiute, K. (2020). *Working from home-who is happy? A survey of lithuania's employees during the COVID-19 quarantine period*. Switzerland: Sustainability.

Rojas, R. (1981). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Salkind, N. (1998). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.

Sánchez, N., Valencia, A., & Ortega, M. (2014). Perception and acceptance of telework by university students: a case study. Sánchez Dirección de Investigaciones – Institución Universitaria ESCOLME. Pensee Journal Vol 76, No. 6;Jun 2014. Obtenido

en:

<https://pdfs.semanticscholar.org/2d1a/4ff8f5e6998d89a12e670ece54733638be7b.pdf>.

Saunders, J., Brewster, C., & Holland, P. (2020). The changing nature of work. Contemporary work and the future of employment in developed countries. doi:10.4324/9781351034906-1 Obtenido de: www.scopus.com.

Tapasco, O., & Giraldo, J. (2018). Telework: Critical aspects for its implementation from executives' perspective. Paper presented at the Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology.

Tapasco, O., & Giraldo, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. Información tecnológica, 31(1), 149-160. Recuperado de: <http://basesbiblioteca.uexternado>.

Vega, A., & Flores, N. (2014). El teletrabajo: una estrategia de motivación. . Revista Nacional de Administración, 5(2), 41-56. Obtenido: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/744/650>.

Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? exploring the current diffusion of telework in sweden. . New Technology, Work and Employment, 31(1), 77-96. doi:10.1111/ntwe.12060.

Villar, L., & Malagón, J. (2014). Coyuntura TIC.Teletrabajo: un vistazo al caso colombiano. Obtenido de: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3018>.

Weiers, R. (1986). Investigación de mercados. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Wheatley, D. (2020). Changing places of work. Contemporary work and the future of employment in developed countries. doi:10.4324/9781351034906-8 Obtenido de: www.scopus.com.

Yu, R., Burke, M., & Raad, N. (2019). Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning. Journal of Urban Management, 8(3), 447-457. Obtenido de: <https://doi.org/10.1016/j.jum.2019.05.002>.