



**BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADORES DADAS LAS
CONSIDERACIONES DEL TELETRABAJO APLICADAS EN EL SECTOR
PRIVADO EN COLOMBIA.**

AUTORES

ANDREA PAOLA GARCIA BADILLO (Esp. Gerencia de proyectos)

DAVID HURTADO (Esp. Gerencia de proyectos)

EDISON ZUBIETA (Esp. Gerencia de proyectos)

MILENA CASTRO (Esp. Gobierno y gerencia publica)

SEMINARIO DE INVESTIGACION

GUIA 3. ACTIVIDAD 1.

UNIVERSIDAD EAN

FACULTAD DE INGENERIA

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE PROYECTOS

BOGOTA

JUNIO 2022

Tabla de contenido

RESUMEN	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	6
OBJETIVOS	8
Objetivo General	8
Objetivos específicos	8
JUSTIFICACION	10
MARCO TEORICO	11
Antecedentes del Teletrabajo	11
Teletrabajo en Colombia	12
METODOLOGIA	17
Enfoque	17
Alcance	18
Diseño de la investigación	18
Variables	18
Hipótesis	20
Población	20
Muestra	21
Instrumento para recolección de información	21
Ficha técnica de la encuesta	22
Análisis de datos	32
Discusión	36
Conclusiones	38
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	39

RESUMEN

Cada vez son más las organizaciones que implementan la metodología del teletrabajo y a partir del 2020, esta forma de trabajo tuvo un crecimiento exponencial influenciado por la pandemia que trajo el COVID -19. Por medio de esta investigación, se conocerá como en Colombia se ha desarrollado y cuál es el resultado que han obtenido las organizaciones privadas que implementaron o están dispuestos a implementar el teletrabajo.

En Colombia se ha generado una nueva modalidad de vinculación laboral a través del teletrabajo a la que se enfrentan las organizaciones, compañías, empresas de carácter privado.

El teletrabajo se ha convertido en una herramienta tecnológica fundamental tanto para los trabajadores como para los empleadores, pues ha traído beneficios para ambas partes, otorgando al trabajador la posibilidad de desarrollar sus actividades laborales remotamente desde casa, por otra parte, ha generado cambios culturales, económicos, ambientales, teniendo como resultado eficacia y productividad en el campo laboral.

Es importante resaltar que es diferente el Teletrabajo y el trabajo en casa, este último, se considera aplicable para situaciones excepcionales y es temporal, es decir no rige en tiempos normales. A partir y después del Covid19 muchas empresas optaron por la modalidad del teletrabajo, se puede aplicar permanentemente y permite el cumplimiento de las labores remuneradas como salario o por prestación de servicios.

La principal clave del teletrabajo se basa en el éxito de las tecnologías de transmisión y conexión a internet, toda organización debe brindar al trabajador confiabilidad, integridad y disponibilidad de su información, para asegurar la continuidad del servicio y así mismo minimizar los riesgos internos y externos que pueden afectar seriamente la producción y reputación de una compañía.

En Colombia esta modalidad de trabajo se reglamentó por medio de la Ley 1221 de 2008 y el decreto 884 del 2012 y recientemente fue aprobada la Ley 2088 de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa, en ella se define jornada ordinaria y extraordinaria, la frecuencia del teletrabajo, carga de trabajo etc.

Se debe resaltar que esta modalidad es trabajo subordinado, ambas figuras (trabajo en casa o teletrabajo) prevén la protección de los derechos mínimos de los trabajadores (Silva, 2021).

Para nuestro país con esta modalidad el objetivo es de aprovechar el avance tecnológico ya sea en el sector público o privado, pues con el teletrabajo se busca aportar innovación organizacional, aumento de la productividad, calidad de vida de los trabajadores, protección del medio ambiente, mejoramiento de la movilidad en las ciudades y permite la reducción de costos operativos.

De acuerdo al enfoque y a las variables obtenidas del análisis estadístico, las ventajas del teletrabajo en los empleados y empleadores es la reducción de costos operativos, desplazamiento, consumo de combustibles, reducción de la contaminación, estimulación del uso de las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información) Implementación de nuevo software y hardware, generar niveles de responsabilidad, compromiso, autodisciplina, planeación y organización de actividades, oportunidades laborales, obtención de conocimiento, se comparte más con la familia.

Llegando a la conclusión de nuestra investigación podemos decir que se resaltan factores importantes como eficiencia en el trabajo, satisfacción por parte del empleador al obtener un buen resultado productividad, mejor estructura organizacional- gestión administrativa, mejor calidad de vida porque evita fatiga de tráfico y seguridad, disminución de contaminación.

A partir de la hipótesis realizada donde se menciona que con la modalidad del teletrabajo las empresas están aumentando su producción y efectividad, al ser un tema muy popular en los últimos tiempos, hay mucho interés por parte de las organizaciones en adentrarse en esta metodología de trabajo y teniendo en cuenta los resultados de la encuesta realizada en la investigación, se puede observar que a pesar que existe una normatividad establecida en cuanto a los horarios de trabajo, los trabajadores que se encuentran en esta modalidad, tienen una flexibilidad en sus horarios mejorando así, su

calidad de vida generando un valor agregado para los empleadores ya que el rendimiento y productividad de sus colaboradores aumenta.

Otra conclusión que podemos resaltar de la figura del trabajador es que para la mayoría optan por la modalidad de teletrabajo por encima de la modalidad presencial en cuanto al factor de movilidad. En ciudades sumamente congestionadas a nivel de transporte como lo es Bogotá, el tiempo que realmente se “pierde” en los traslados hasta un lugar fijo de trabajo.

La propuesta de mejora en nuestra investigación es que las organizaciones que están en teletrabajo o las que deseen implementarlo, inviertan tiempo de calidad en capacitar y fortalecer los conocimientos a sus trabajadores de acuerdo al cargo y tener en consideración todo lo actualizado referente en todo lo que conlleva esta modalidad a nivel legislativo; conocer sus derechos y deberes, así como los respectivos de los empleadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el software SPSS se recomienda a las compañías privadas incluir ciertos ítems dentro de los contratos laborales como crear incentivos, subsidio para pago del servicio de internet y servicio de luz, adecuación del puesto de trabajo en casa (silla ergonómica, teclado, mouse, base computador, base pies, computador). Lo anterior con la finalidad de pensar en el bienestar tanto del trabajador como el empleador.

De todo lo anterior podemos deducir que se han obtenido resultados positivos de mayor productividad, reducción de costos, mejoramiento de la calidad de vida, brinda nuevas oportunidades de trabajo a personas en condición de discapacidad; con esta nueva estrategia de aprovechar de mejor forma el tiempo.

Palabras clave: teletrabajo, sector privado, pandemia, COVID-19, empleador, marco legal, trabajo en casa

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Con el avance y transformación tecnológica que se ha venido dando en los últimos años a nivel mundial, el acceso a un tipo de conexión óptima y estable de internet ha tomado mayor relevancia como servicio vital para la comunidad a todo nivel (Susana., 2022).

La pandemia originada por el COVID-19, que se expandió rápidamente en el año 2020, llevó a la población de todo el mundo a descubrir los beneficios y defectos que brinda esta evolución tecnológica.

Siendo una modalidad que inició años atrás, la pandemia ayudó a que el término “*Teletrabajo*” se popularizará entre las compañías del sector público y privado a una velocidad sin precedentes. En una primera fase de la misma, los gobiernos autorizaron que los empleados atendieran sus actividades laborales desde casa¹, forzando así a los empleadores a implementar y fortalecer normas de trabajo que cubrieran sus necesidades administrativas y operativas.

En Europa, según un estudio del 2019² Finlandia y los Países Bajos contaban con un mayor porcentaje (14%) de trabajadores en la modalidad de teletrabajo, seguidos por Estonia, Suecia, Dinamarca, Irlanda, Bélgica, Austria, Eslovenia, Portugal, Alemania y Francia que se encontraban entre el 5% y el 9%. Luego de la pandemia, el teletrabajo podría considerarse como la forma normal de trabajo para por lo menos el 30% de la población activa europea³.

En Colombia, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MinTIC) tiene regularizado el teletrabajo a través de la Ley 1221 de 2008 (Ministerio de trabajo, 2021. P.11) sin embargo, para muchas empresas al 2020 en Colombia les era indiferente esta normatividad.

¹ Circular 0021 de 2020 [con fuerza de ley]. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. 17 de marzo de 2020.

² Ver <https://www.toutteleurope.eu/actualite/le-teletravail-en-europe.html>

³ Ver

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19046en.pdf

Los cambios culturales, para el 2020, afectaron de manera directamente proporcional el ámbito laboral en Colombia, por lo que se generaron cuestionamientos en los procesos de contratación: ¿Qué garantías se tienen en la ejecución de un contrato laboral presencial, cuando no es posible que el empleado se dirija a la oficina? ¿Cuál es el alcance de la ARL, cuando no se cuenta con el factor de presencialidad? El concepto de horas extras, y horario de trabajo ¿Cómo se debe percibir y liquidar? Y muchas otras dudas que surgieron en su momento.

Aunque nos encontrábamos en un periodo de inestabilidad laboral, picos altos de contagios por COVID, caída económica, para todos los colombianos existía una sola prioridad, y era salvaguardar y proteger a toda costa la salud física y emocional de la comunidad en medio del hito histórico que estábamos viviendo. Controlando dicho objetivo, el gobierno atendió los diferentes ámbitos para dar respuesta y continuidad a la vida normal. Ahora, desde el análisis de la normatividad laboral,

¿En qué medida la eficiencia y productividad mejora en las compañías privadas en Colombia con la metodología del teletrabajo?

OBJETIVOS

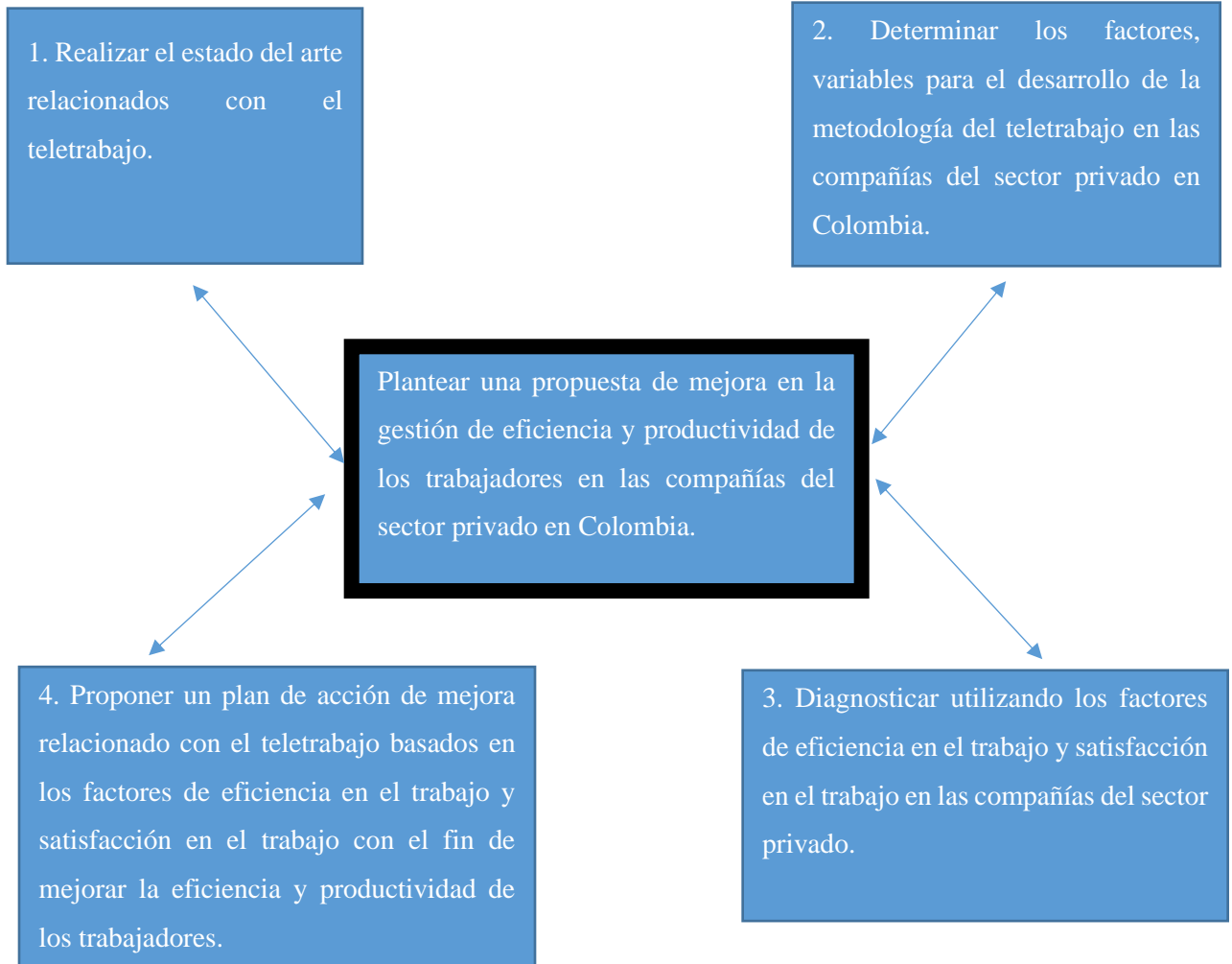
Objetivo General

- Plantear una propuesta de mejora en la gestión de eficiencia y productividad de los trabajadores en las compañías del sector privado en Colombia.

Objetivos específicos

- Realizar el estado del arte relacionados con el teletrabajo.
- Determinar los factores, variables para el desarrollo de la metodología del teletrabajo en las compañías del sector privado en Colombia.
- Diagnosticar utilizando los factores de eficiencia en el trabajo y satisfacción en el trabajo en las compañías del sector privado.
- Proponer un plan de acción de mejora relacionado con el teletrabajo basado en los factores de eficiencia en el trabajo y satisfacción en el trabajo con el fin de mejorar la eficiencia y productividad de los trabajadores.

Figura 1.
Árbol de objetivos.



Fuente: Elaboración propia.

JUSTIFICACION

En Colombia con el gran avance que se ha teniendo en el tema de las telecomunicaciones y principalmente en el Teletrabajo se tiene como una opción de vinculación laboral a la que se enfrentan las organizaciones de carácter privado las cuales han proporcionado nuevas tendencias para el desarrollo organizacional, todo esto teniendo en cuenta la globalización como consecuencia de la evolución constante y la revolución informática, con este tipo de forma de vinculación laborar se puede lograr mayor productividad, reducción de costos fijos, mejoramiento de la calidad de vida y brindar oportunidades a personas en condición de discapacidad o población vulnerable.

De otra parte la evolución del internet como aspecto cultural y de alto impacto en la educación y en la humanidad ha revolucionado al mundo de manera positiva siendo una herramienta que ha pasado del papel a medios electrónicos.

Por ende el teletrabajo es un gran ejemplo de la evolución de los sistemas convirtiéndose en una opción laboral facilitando el desarrollo de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, es importante entender para realizar esta actividad se debe poseer por parte de la persona una serie de conocimientos, cualidades y experiencia relacionada que los hagan aptos para desempeñar la labor por la cual van a ser contratados. Con el teletrabajo las personas deben contar con una serie de competencias personales; algunas de ellas son: alto grado de responsabilidad y madurez, alta capacidad para organizarse, capacidad de comunicación y domicilios adecuados para ejercer la labor encomendada.

Esta investigación es de gran importancia y sentido social debido a que los beneficios comprobados del teletrabajo aprovechando la regulación y reconocimiento a nivel jurídico del Estado Colombiano. (Ley 1221, 2008).

MARCO TEORICO

Antecedentes del Teletrabajo

Dado al dinamismo que ofrecen las nuevas tecnologías, el derecho laboral se ha visto obligado a incorporar nuevas figuras laborales como el Teletrabajo. El inicio del teletrabajo se podría decir que se desarrolla en 4 etapas⁴:

La primera etapa se desarrolla en los años 70 y esta se da por la crisis del petróleo.

La segunda etapa se desarrolla en los años 80 y se da con la llegada de los primeros computadores.

La tercera etapa se desarrolla en los años 90 y esta se inicia con el surgimiento de la Internet.

Y la cuarta etapa se desarrolla a partir del siglo XXVI y coincide con el surgimiento de las Tablet, celulares inteligentes, la virtualización de escritorios y la computación en la nube. (Mora, 2016).

El teletrabajo se ha venido implementado gradualmente como una modalidad de empleo en las cual las personas laboran principalmente desde sus hogares o desde cualquier estructura física ajena a la organización.

Esta modalidad de trabajo ha buscado desde sus inicios incurrir en el éxito laboral en niveles colectivos e individuales por los incrementos de la productividad y proyección organizacional, la cual se han convertido en una herramienta tecnológica fundamental y que ha traído beneficios en varios ámbitos y ha generado un cambio cultural, económico, ambiental y profesional, con énfasis en la eficiencia y la productividad.

La evolución tecnológica y de la economía global, ha transformado la forma tradicional de muchas actividades y servicios, entre ellos la necesidad de trabajar de

⁴ CFR, Historia del teletrabajo. 2016. <https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUiEQwU>

forma dinámica y móvil, descentralizando la idea de empresa, otorgando al trabajador la posibilidad de desarrollar sus actividades laborales remotamente a su oficina.

El teletrabajo es un cambio organizacional a las empresas que surge como solución ecológica y móvil a las ciudades saturadas, donde por medio de las TIC es posible aprovechar de mejor forma el tiempo e infraestructura de trabajadores y empleadores.

Es importante resaltar que es diferente el Teletrabajo y el trabajo en casa. Este último, se considera aplicable para situaciones excepcionales y es temporal, es decir no rige en tiempos normales. Por otro lado el teletrabajo, se puede aplicar permanentemente y permite el cumplimiento de las labores remuneradas como salario o por prestación de servicios.

La principal clave del teletrabajo se basa en el éxito de las tecnologías de transmisión y conexión a internet, en la actualidad en toda organización está en la confiabilidad, integridad y disponibilidad de su información, que aseguran la continuidad del negocio y minimizan los riesgos internos y externos que pueden afectar seriamente la producción y reputación de una compañía.

Teletrabajo en Colombia

En Colombia esta modalidad de trabajo se reglamentó por medio de la Ley 1221 de 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta y recientemente fue sancionada la Ley 2088 de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa.

El trabajo en casa es aplicable a cualquier labor que no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa, el teletrabajo se caracteriza por el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

La Ley 1221 de 2008 regula el Teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios de naturaleza laboral subordinada, bajo las formas definidas en el artículo 2 de autónomos, móviles y suplementarios. Por su parte, la Ley 2088 de 2021 regula el trabajo en casa como una modalidad de prestación de los servicios para situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, sin perder la naturaleza de trabajo subordinado.

En el teletrabajo, se presta el servicio utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, no así el trabajo en casa, en donde, por circunstancias especiales transitorias que le impiden cumplir sus funciones en el lugar ordinario de trabajo, desempeña la labor por fuera del sitio en donde habitualmente lo hace, sin que sea un requisito la utilización de tecnologías de información y comunicación.

De esta manera, si bien el trabajo en casa y el teletrabajo se diferencian en cuanto al criterio de temporalidad y a la exigencia del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el desarrollo de la labor, ambas figuras prevén la protección de los derechos mínimos de los trabajadores (Silva, 2021).

La evolución que ha tenido esta tipo de modalidad laboral a nivel internacional, de América Latina y Colombia no ha sido la misma por ejemplo el nacimiento del teletrabajo se remonta hacia los años 60 y 70 en los Estados Unidos por medio de Jack Nilles presidente de una firma consultora norteamericana, utilizó el término “telecommuting” para referirse al término telecomunicaciones, es en este periodo que se crea una opción de generación de empleo con gran flexibilidad laboral. En los años 80 se constituye como un instrumento de inserción laboral de sujetos marginados de la fuerza de trabajo, como discapacitados y madres cabeza de familia; ya a partir de los años 90 se ve como un mecanismo de descentralización empresarial (Barona, 2013).

En América Latina y el Caribe el potencial del teletrabajo en cuanto a convertirse en un fenómeno económico y social dependió de una serie de factores como la posición geográfica, la capacidad lingüística y la mano de obra educada, las cuales podrían variar con base en una perspectiva de mediano o largo plazo. Con respecto al desarrollo de las TIC en la región de Latinoamérica y el Caribe ha sido un poco lento respecto a otros países con mayor desarrollo, pero a pesar de la situación ha tenido un creciente desarrollo. (Di Martino, 2004) El teletrabajo en América Latina y El Caribe.

En Colombia con el objetivo de aprovechar el avance tecnológico del país derivado de la apropiación de las TIC por parte de entidades del sector público y privado, el teletrabajo busca aportar a los procesos de innovación organizacional, aumento de la

productividad, calidad de vida de los trabajadores, protección del medio ambiente, mejoramiento de la movilidad en las ciudades y la generación de calidad frente a los compromisos con el mercado internacional de bienes y servicios.

El auge de las telecomunicaciones en los países en desarrollo ha ocasionado el florecimiento del teletrabajo y cada día se recurre más a la posibilidad de emplear trabajadores localizados en ubicaciones remotas, lo que permite la reducción de costos operativos.

Teniendo en cuenta que el teletrabajo es un fenómeno relativamente nuevo en los mercados laborales de América Latina y el Caribe, y que éste se ha desarrollado de diferentes maneras y con diferente intensidad en cada país, como en Colombia, Chile, Brasil, Argentina, México por medio de investigación se obtiene información no solamente cuantitativa sino también cualitativa sobre los fenómenos del mercado laboral que involucran las tecnologías de la información y la comunicación - TIC. No obstante, muchos países cuentan en la actualidad con las plataformas adecuadas y las herramientas óptimas para hacer una aproximación estadística, técnica y metodológica pertinente al teletrabajo. (Galvis, 2012)

Esta modalidad de trabajo aumentó significativamente en la región de Latín América, el teletrabajo facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas, el tránsito del trabajo presencial al teletrabajo, sin embargo, no estuvo exento de desafíos, tanto para los trabajadores como para las empresas que debieron implementarlo rápidamente. No todos los trabajadores pudieron hacer uso de esta modalidad de teletrabajo. En los países de la región, entre el 20% y 30% por ciento de los asalariados que estuvieron efectivamente trabajando lo hicieron desde sus domicilios durante la vigencia de las medidas de confinamiento y en el 2019 esa cifra era inferior al 3%. (Maurizio, 2021)

En los países de Latino América la legislación proporciona una definición legal del teletrabajo/teletrabajador, en casi todos se establecen ciertas condiciones de la modalidad del teletrabajo, por ejemplo, la duración de la misma y el regreso al lugar de trabajo; se detallan los costos que deben ser asumidos por las partes y se incluye una referencia explícita sobre la naturaleza voluntaria del teletrabajo. La regulación en materia de salud

y seguridad en el trabajo también aparece en gran parte de estas legislaciones. En varios de estos países se incorpora la regulación sobre la organización del trabajo, la definición de jornada ordinaria y extraordinaria, la frecuencia del teletrabajo, carga de trabajo, métrica del desempeño, monitoreo y evaluación. Las condiciones en relación a la privacidad y protección de datos solo están detalladas en unos pocos países de la región, menos frecuente aún es la regulación sobre el derecho a la desconexión o sobre la implementación efectiva del teletrabajo y los procedimientos de ejecución (Maurizio, 2021).

Según el marco Jurídico establecido en Chile, los derechos de las empresas son: volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas, siempre y cuando el trabajo a distancia o teletrabajo se haya acordado con posterioridad al inicio de la relación laboral, la empresa u organización debe comunicar por escrito su decisión a la trabajadora o trabajador con una antelación mínima de treinta días. Si la modalidad de teletrabajo se acordó al inicio de la relación laboral, se exige que ambas partes estén de acuerdo. Otro derecho de la empresa es solicitar asistencia técnica a los organismos de administración aplicando un instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo, la confección de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales, la elaboración del programa preventivo y la capacitación de las personas que trabajan bajo esta modalidad (Wiegand, 2021).

Según el marco Jurídico establecido en Chile, los deberes de las empresas son: Respetar los límites de la jornada diaria y semanal. 10 horas ordinarias día, 45 horas ordinarias semanales, distribuidas en 5 días y no más de 6 semanas y podrán trabajar 2 horas extraordinarias diarias. El deber de la empresa es respetar los días diarios semanal, los permisos, los feriados y las vacaciones. Debe respetar los derechos a la desconexión. La empresa debe implementar a su costo un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada. También deben proporcionar los equipos herramientas y material de trabajo. Debe registrar electrónicamente el pacto del teletrabajo (15 días contados desde que se acordó esta modalidad). La empresa debe garantizar el acceso a las instalaciones de la organización. Debe informar al empleado sobre la existencia o no de sindicatos y protección de la salud y seguridad en el trabajo (Wiegand, 2021).

Según el estudio realizado por la Universidad Católica del Norte las ventajas del teletrabajo en los empleados y empleadores es el ahorro para las empresas por consumos de energía, ahorros por costos de desplazamientos, ahorros en consumos de combustibles, reducción de la contaminación, estimulación del uso de las TIC. Implementación de nuevo software y hardware, inclusión de personas menos favorecidas genera altos niveles de responsabilidad, compromiso, autodisciplina, planeación y organización de actividades, amplía mercados y abre oportunidades, socialización del conocimiento, se comparte más con la familia.

METODOLOGIA

Enfoque

De acuerdo con nuestra investigación de tipo descriptiva, el enfoque es mixto (cuantitativo y cualitativo) con un proceso secuencial de fases que son:

1. Idea: necesidades / estudios previos
2. Planteamiento del problema: Objetivos / Pregunta de investigación / Justificación / Viabilidad / Evaluación de las deficiencias
3. Desarrollo del marco teórico: revisión de la literatura
4. Alcance de la investigación
5. Elaboración de hipótesis y definición de variables
6. Desarrollo del diseño de investigación
7. Definición y selección de la muestra
8. Recolección de datos
9. Análisis de los datos
10. Elaboración de reporte de resultados

La investigación mixta representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implica la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para lograr un mayor entendimiento del estudio (Hernández Sampieri, 2018).

Es de enfoque cuantitativo porque se afina la idea, se fundamenta en antecedentes, estudios previos relacionados al tema del teletrabajo obteniendo un análisis bibliométrico de este tema, plantea el problema de una ruta cuantitativa, se realiza el marco teórico y el paso a paso de cada una de las fases. Este enfoque es útil para evaluar, compara, interpretar, también nos dirigimos a explorar, describir, relacionar y explicar el problema. (Baptista et al., 2010)

En el enfoque cualitativo, dada la recolección de datos que se realizó, se pudo obtener una visión general del comportamiento y la percepción de las personas sobre el problema

de investigación y esto permitió generar ideas u opciones relacionadas para atacar el problema definido.

Alcance

De acuerdo a la investigación que se está realizando es de alcance descriptivo porque se especifican conceptos, normas, variables las cuales hacen referencia a la problemática de los deberes y derechos que deben tener los empleadores de acuerdo a las consideraciones del teletrabajo en sector privado. Alcance correlacional porque se asocian variables, factores y se miden las variables a través de análisis estadísticos.

Diseño de la investigación

El tipo de diseño que aplica para la investigación que se está desarrollando es la no experimental ya que las variables no se manipulan. Transversal porque se realizará encuestas de opinión y se recolectan los datos en un periodo de tiempo único. Alcance descriptivo – correlacional porque se va a indagar varias variables y se relacionaran unas a otras en una población en un tiempo único (Hernández Sampieri, 2018).

Variables

De acuerdo a nuestra investigación se seleccionaron los siguientes factores que son:

- ✓ Eficiencia en el trabajo
- ✓ Satisfacción en el trabajo
- ✓ Organizacional

Dentro de cada factor se encuentran incluidas las siguientes variables

- ✓ Eficiencia en el trabajo: productividad, eficiencia, ausentismo
- ✓ Satisfacción en el trabajo: calidad de vida
- ✓ Organizacional: Gestión administrativa

Para la realización de esta investigación se tuvieron en cuenta las siguientes variables que se consideran las que mayor impacto generado por la implantación del teletrabajo:

Tabla 1
Indicador Calidad de Vida

VARIABLE	DEFINICIÓN	MEDICIÓN
Calidad de vida	Condiciones que condicionan la modo de vivir de una persona. (Economipedia, 2020, 18 de julio)	Cualitativa

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Indicador Productividad

VARIABLE	DEFINICIÓN	MEDICIÓN
Productividad	Se relaciona con la producción obtenida y la cantidad de trabajo empleada. (Economipedia, 2016, 5 de noviembre)	Cuantitativa

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3
Indicador Eficiencia

VARIABLE	DEFINICIÓN	MEDICIÓN
Eficiencia	Consiste en lograr el punto en el que imposible mejorar con los recursos Disponibles. (Economipedia, 2018, 5 de diciembre)	Cuantitativa

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4
Indicador Gestión Administrativa

VARIABLE	DEFINICIÓN	MEDICIÓN
Gestión Administrativa	Uso de los recursos que van en función de los objetivos de la Empresa. (Economipedia, 2020, 7 de diciembre)	Cualitativa

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5
Indicador de Ausentismo

VARIABLE	DEFINICIÓN	MEDICIÓN
Ausentismo	Ausencia de la persona en su Puesto de trabajo. (Economipedia, 2016, 31 de octubre)	Cuantitativa

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis

Aumento de productividad y eficiencia para el empleador con la metodología del teletrabajo

Población

Trabajadores que se desenvuelven en diferentes roles dentro de organizaciones privadas con edades entre 20 y 75 años de edad de género mixto. Teniendo en cuenta el enfoque de esta investigación, podemos contar con un amplio rango de edades ya que se cuenta con una visión crítica y objetiva del teletrabajo y el aporte que genera.

Muestra

Se define el muestreo deliberado o crítico: Para este se elige una muestra sobre la base del conocimiento y el juicio del investigador, esto posibilita que los resultados obtenidos sean altamente precisos con un mínimo margen de error.

A continuación se especifica la fórmula para el cálculo de la muestra:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

Margen de error: 10%

Nivel de confianza: 99%

Tamaño de población: 50

Tamaño de muestra: 39

Instrumento para recolección de información

Como instrumento de recolección de información se eligió **la encuesta**. Esta herramienta se utiliza comúnmente como procedimiento de investigación, ya que permite identificar y construir datos de modo rápido y eficaz (Casas Anguita, 2002)

Ficha técnica de la encuesta

Nombre o Referencia del Proyecto: DEBERES Y DERECHOS DE LOS EMPLEADORES DADAS LAS CONSIDERACIONES DEL TELETRABAJO APLICADAS EN EL SECTOR PRIVADO EN COLOMBIA

Naturaleza y temática del estudio: Cuantitativo.

Población objetivo: Empresas pequeñas, medianas y grandes, registradas en las bases de datos de Confecámaras 2022

Cobertura: Ciudades principales (Bogotá)

Método de muestreo: Muestreo deliberado o crítico

Descripción del marco muestral o su equivalente: Listados de empresas activas en la base de datos de Cámaras de Comercio de Colombia 2022

Tamaño de la muestra: 50 encuestas efectivas a 50 teletrabajadores

Nivel de confianza y error muestral: 2.6 con un nivel de confianza del 95% en empresas

Técnica de recolección de datos: Encuesta

Fechas de trabajo de campo: 14 al 3 Abril de 2022

Rango de edades de personas encuestadas:

20 a 75 años

Estrato social:

Estratos 2 al 5

La siguiente encuesta se realiza con fin de Medir los efectos y avance de la adopción del Teletrabajo por parte de las empresas en Colombia.

Plan para obtener datos

Las variables a medir son:

Muestra de 50 personas

Recursos:

Tiempo de recolección: 13 Marzo al 3 abril 2022

Cuáles son las fuentes: Listados de empresas activas en la base de datos de Cámaras de Comercio de Colombia 2022 y entidades privadas.

Donde se localizan: Ciudad de Bogotá

Método para recolectarlos datos: encuestas

De qué forma se va a preparar los datos para que se puedan analizar: Matriz de datos

DATOS DEL ENCUESTADO

FECHA

ENCUESTADOR

NOMBRE DE LA EMPRESA

NOMBRE DEL ENCUESTADO

EDAD

SEXO

ESTRATO SOCIAL

NUMERO DEL CELULAR

Para poder contestar las preguntas tenga en cuenta la siguiente escala Likert:

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)

Rellene el cuadro de acuerdo a su respuesta:

1. ¿Conoce usted la Ley que reglamenta el Teletrabajo en Colombia?

1 2 3 4 5

2. ¿Considera usted que el Teletrabajo es una ventaja es para los trabajadores?

1 2 3 4 5

3. ¿El teletrabajo incrementa la productividad de los empleadores?

1 2 3 4 5

4. ¿Cuenta con un espacio tranquilo y libre en su casa para realizar tu trabajo de manera eficiente?

1 2 3 4 5

5. ¿Se considera una persona productiva cuando trabaja desde casa?

1 2 3 4 5

6. ¿Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas?

1 2 3 4 5

7. ¿Calcula los tiempos de respuesta para realizar su actividad?

1 2 3 4 5

8. ¿Alcanza a cumplir las actividades en los tiempos programados sin dificultad?

1 2 3 4 5

9. ¿Considera que es oportuna su gestión frente a las necesidades de su trabajo?

1 2 3 4 5

10. ¿Obtiene algún estímulo o reconocimiento por parte de su empresa por la gestión realizada por usted?

1 2 3 4 5

11. ¿Mediante el Teletrabajo obtiene oportunidades de incrementar el desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos?

1 2 3 4 5

12. ¿La empresa es flexible frente a las necesidades que tiene como trabajador?

1 2 3 4 5

13. ¿La empresa le hace retroalimentación de los procesos que realiza y sus resultados?

1 2 3 4 5

14. ¿El equipo de trabajo lo apoya cuando hace teletrabajo?

1 2 3 4 5

15. ¿Cómo prefiere trabajar?

1 2

En casa

En la Oficina

16. ¿Considera usted que es más eficiente o productivo en teletrabajo o de forma presencial?

1 2

Teletrabajo Presencial

17. ¿Cuántas horas diarias en su jornada laboral le dedica al teletrabajo?

1 2 3 4

0 – 2 horas 2 – 4 horas 4 – 6 horas 6 – 8 horas

18. ¿Su Jefe o superior tiene en cuenta las observaciones o comentarios que usted realiza?

1 2 3 4 5

19. ¿Cuáles Ventajas y Desventajas observa que puede tener realizar sus actividades por medio de teletrabajo?

Menciónelas:

Ventajas

Desventajas

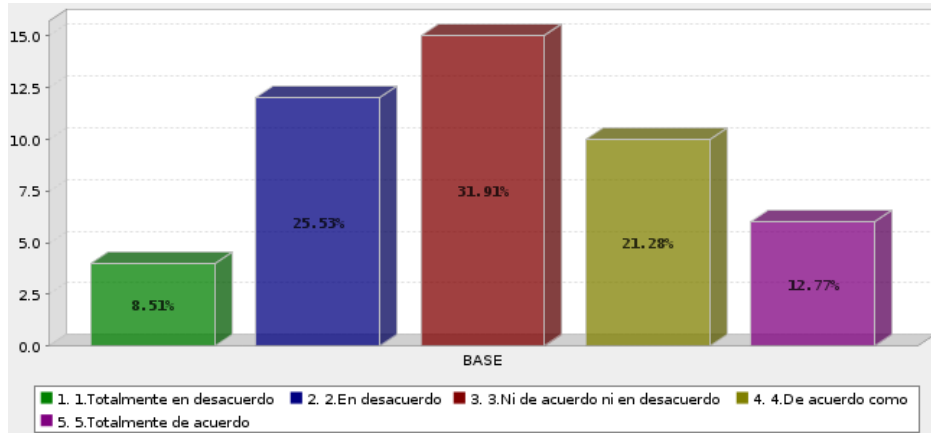
20. ¿Conoce las diferencias contractuales que existen en el teletrabajo y el trabajo tradicional en su empresa?

Menciónelas:

¿Conoce usted la Ley que reglamenta el Teletrabajo en Colombia?

Grafica 1.

Respuesta pregunta 1



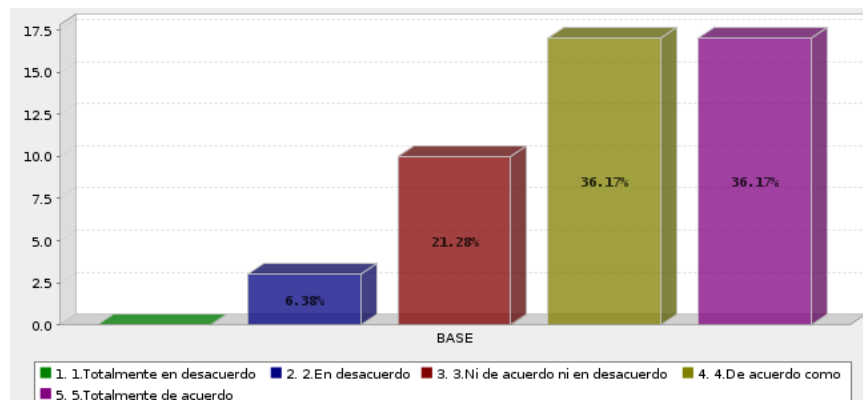
Fuente: Creación propia

En la gráfica 1, para la pregunta **¿Conoce usted la Ley que reglamenta el Teletrabajo en Colombia?** Se puede observar que el 31.91% de los encuestados no tiene una postura a favor o en contra sobre el conocimiento de la ley que regula el teletrabajo en Colombia. Por otro lado el 25.3% de los encuestados, manifestó el desconocimiento de esta ley.

¿Considera usted que el Teletrabajo es una ventaja es para los trabajadores?

Grafica 2.

Respuesta pregunta 2



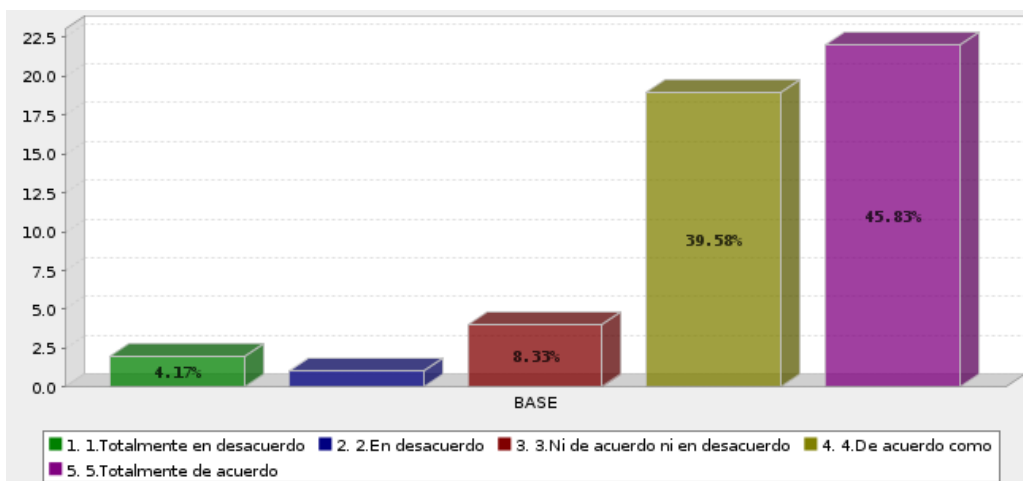
Fuente: Creación propia

Para la pregunta **¿Considera usted que el Teletrabajo es una ventaja es para los trabajadores?** Que se encuentra en la gráfica 2, el 72.3% de los encuestados están de acuerdo en que el teletrabajo es una ventaja, dado esto, se podría suponer que es la metodología de trabajo de su preferencia y solo el 6.3% no está de acuerdo con esta afirmación.

¿Cuenta con un espacio tranquilo y libre en su casa para realizar tu trabajo de manera eficiente?

Gráfica 3.

Respuesta pregunta 4



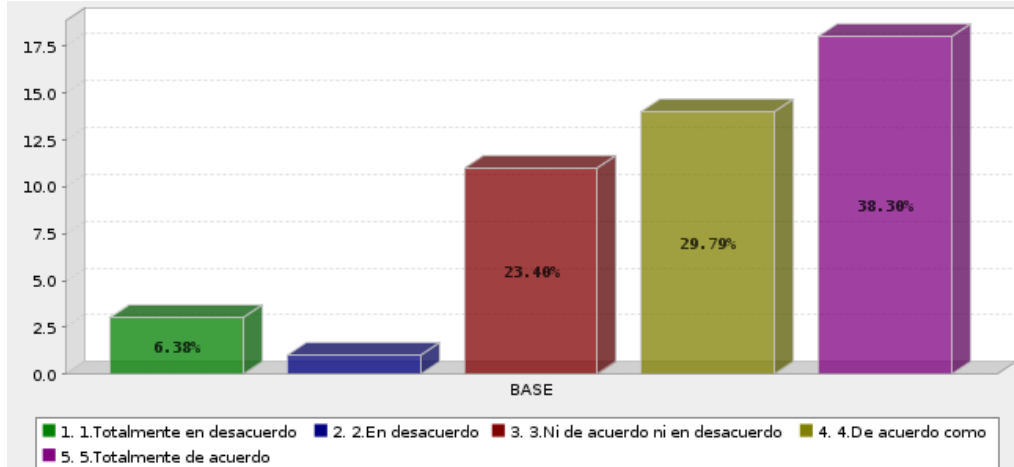
Fuente: Creación propia

La gráfica 3 nos muestra que el 85.4% de los encuestados cuenta en su casa con un espacio tranquilo y abierto para desarrollar sus actividades laborales. El 4.1% no cuenta con este espacio y a pesar que es un porcentaje bajo, es muy importante tenerlo en cuenta dentro del objetivo de esta investigación.

¿Alcanza a cumplir las actividades en los tiempos programados sin dificultad?

Grafica 4.

Respuesta pregunta 8.



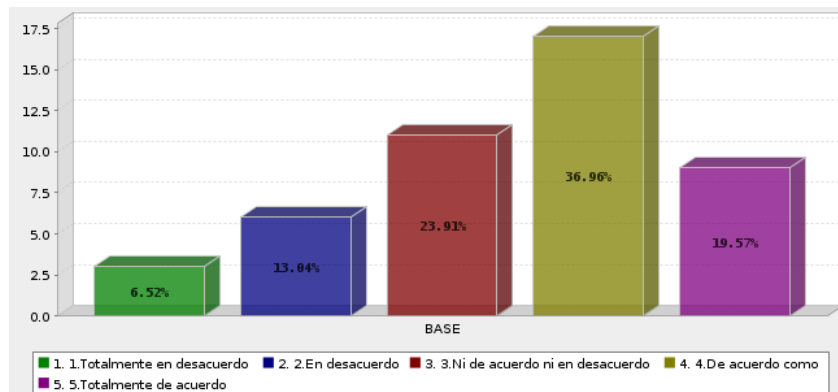
Fuente: Creación propia

En la pregunta **¿Alcanza a cumplir las actividades en los tiempos programados sin dificultad?** Plasmada en la gráfica 4, se puede evidenciar que el 68% de los encuestados logran cumplir sus actividades programadas sin tener que recurrir a unas horas extra para este fin.

¿La empresa le hace retroalimentación de los procesos que realiza y sus resultados?

Grafica 5.

Respuesta pregunta 13.

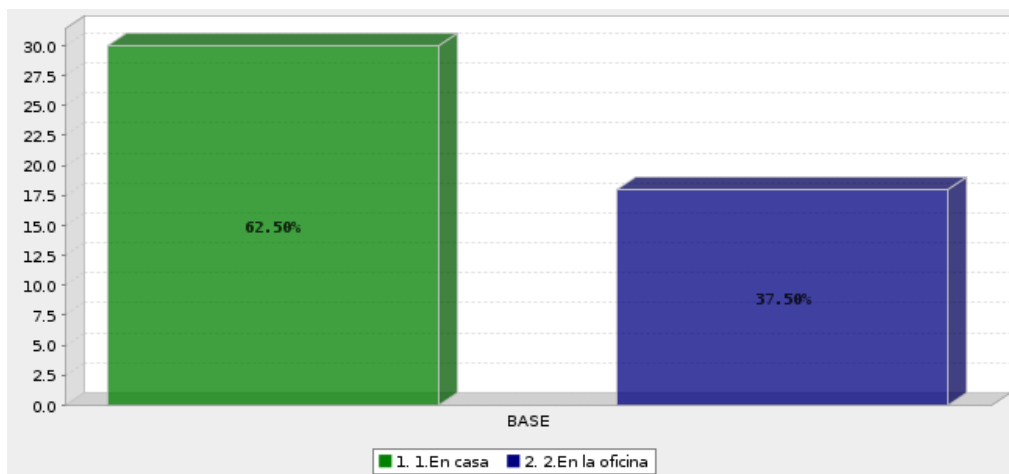


Fuente: Creación propia

Dentro de la metodología del teletrabajo, la retroalimentación es un factor de suma importancia y en la pregunta **¿La empresa le hace retroalimentación de los procesos que realiza y sus resultados?** Que se encuentra en la gráfica 5, se observa que el 56.5% de los encuestados recibe algún tipo de retroalimentación y un poco menos de la mitad, no recibe comentarios por parte de su empleador.

¿Cómo prefiere trabajar?

Grafica 6.
Respuesta pregunta 15.

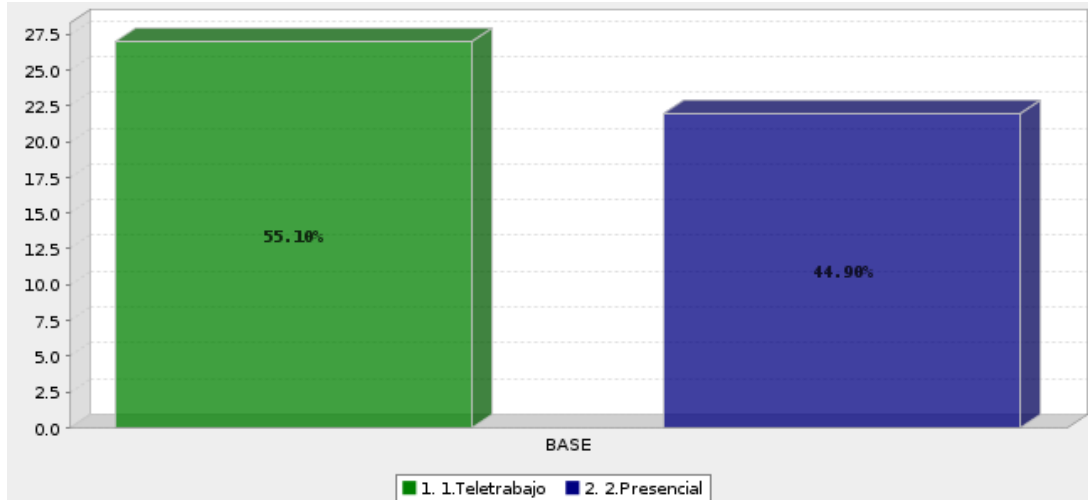


Fuente: Creación propia

Si bien es una respuesta muy personal y subjetiva, en la gráfica 6 se observa que el 62.5% de los encuestados prefiere el teletrabajo que un trabajo en la presencialidad.

¿Considera usted que es más eficiente o productivo en teletrabajo o de forma presencial?

Grafica 7.
Respuesta pregunta 16.



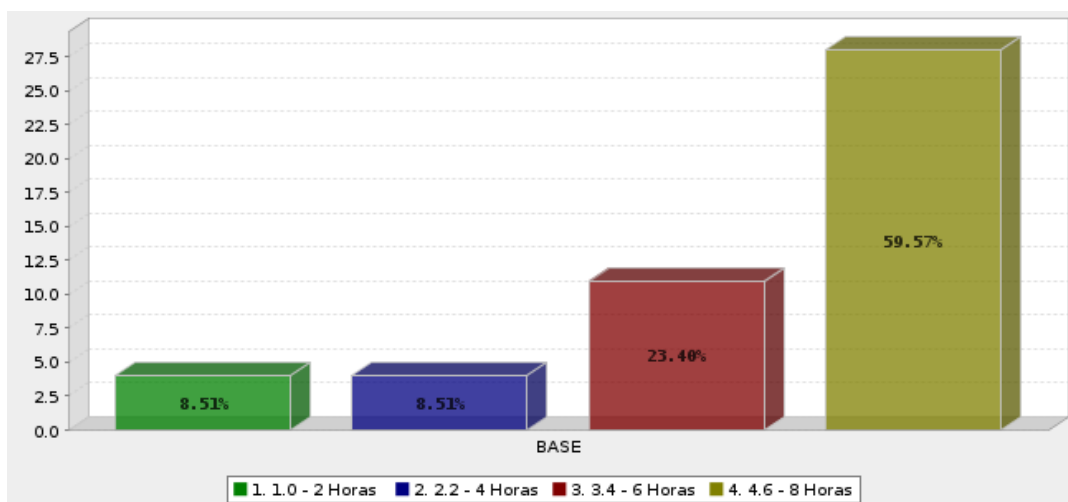
Fuente: Creación propia

En la pregunta **¿Considera usted que es más eficiente o productivo en teletrabajo o de forma presencial?** Que se puede observar en la gráfica 7, el 55.1% de los encuestados manifiesta que es más productivo en teletrabajo que en modalidad presencial. Si bien es una opinión personal, este indicador es muy importante para los empleadores.

¿Cuantas horas diarias en su jornada laboral le dedica al teletrabajo?

Grafica 8.

Respuesta pregunta 17.



Fuente: Creación propia

A la pregunta **¿Cuántas horas diarias en su jornada laboral le dedica al teletrabajo?** Se puede observar que el 59.5% de los encuestados indica que su tiempo dedicado se encuentra dentro del estándar normativo en Colombia que son hasta 8 horas diarias. Es importante rescatar que ninguna persona que diligencio la encuesta, manifiesta que trabaje más allá de las 8 horas establecidas.

Análisis de datos

Análisis descriptivo: Se realizó 50 encuestas a diferentes personas que trabaja en empresas privadas que están registradas en la cámara de comercio, en diferentes ciudades de Colombia.

Género: Femenino/Masculino.

Edad: 20 a 70 años

Sector: Financiero, Hidrocarburos, Ingeniería

Estrato: 2 a 6

Ciudad: Bogotá, Neiva, Bucaramanga, Villavicencio

Análisis de Variables: Se usó software SPSS de IBM para el análisis estadístico de datos y arrojo los siguientes resultados.

Tabla 6.
Análisis de dos variables Gestión administración/Calidad de vida

		Gestion Administrativa	Calidad de vida
Gestion Administrativa	Pearson Correlation	1	.537**
	Sig. (2-tailed)		.001
	Sum of Squares and Cross-products	1142.061	693.909
	Covariance	35.689	21.685
	N	33	33
Calidad de vida	Pearson Correlation	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	Sum of Squares and Cross-products	693.909	1461.636
	Covariance	21.685	45.676
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Software IBM / SPSS

Gestion administrativa y calidad de vida, coeficiente de correlacion Pearson es positiva media 0.537. La significancia/P-valor es igual a 0.001

Por lo tanto el P-valor es ≤ 0.05 , se rechaza la hipotesis nula y se acepta la hipotesis alterna. Si hay correlacion entre las variables calidad de vida y gestion administrativa.

Tabla 7.
Análisis de dos variables Productividad /Calidad de vida

		Calidad de vida	Productividad
Calidad de vida	Pearson Correlation	1	.486**
	Sig. (2-tailed)		.004
	Sum of Squares and Cross-products	1461.636	836.364
	Covariance	45.676	26.136
	N	33	33
Productividad	Pearson Correlation	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	Sum of Squares and Cross-products	836.364	2022.970
	Covariance	26.136	63.218
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Software IBM / SPSS

Productividad y calidad de vida, coeficiente de correlacion de Pearson es positiva debil 0.486. La significancia/P-valor es igual a 0.004

Por lo tanto el P-valor es ≤ 0.05 , se rechaza la hipotesis nula y se acepta la hipotesis alterna, si hay correlacion entre las variables productividad y calidad de vida.

Tabla 8.
Análisis de dos variables Productividad /Gestión Administrativa

		Correlations	
		Productividad	Gestion Administrativa
Productividad	Pearson Correlation	1	.386*
	Sig. (2-tailed)		.026
	Sum of Squares and Cross-products	2022.970	586.758
	Covariance	63.218	18.336
	N	33	33
Gestion Administrativa	Pearson Correlation	.386*	1
	Sig. (2-tailed)	.026	
	Sum of Squares and Cross-products	586.758	1142.061
	Covariance	18.336	35.689
	N	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fuente: Software IBM / SPSS

Productividad y Gestion administrativa, coeficiente de correlacion Pearson es positiva debil 0.386. La significancia /P-valor es igual a 0.026.

Por lo tanto el P-valor es ≤ 0.05 , se rechaza la hipotesis nula y se acepta la hipotesis alterna. si hay correlacion entre las variables productividad y gestion administrativa.

Tabla 9.
Análisis de la variable Ausentismo

		Correlations				
		Gestion Administrativa	Productividad	Ausentismo	Eficiencia	Calidad de vida
Ausentismo	Pearson Correlation	.031	-.010	1	.080	.092
	Sig. (2-tailed)	.864	.955		.659	.612
	Sum of Squares and Cross-products	38.212	-16.848	1320.242	163.242	127.182
	Covariance	1.194	-.527	41.258	5.101	3.974
	N	33	33	33	33	33

Fuente: Software IBM / SPSS

Ausentismo y calidad de vida, coeficiente de correlacion de Pearson es 0.092 no existe correlacion entre variables. La significancia /P-valor es 0.612.

Por lo tanto el P-valor es > 0.05 no hay correlacion entre las variables (gestion administrativa, productividad, eficiencia y calidadd de vida) se acepta hipotesis nula.

La variable ausentismo y productividad, la correlacion de Pearson es negativa de 0.10 muy debil. Por lo tanto las variables se comportan de forma inversa, si la productividad aumenta, disminuye el ausentismo.

Tabla 10.
Análisis de la variable Eficiencia

		Correlations				
		Gestion Administrativa	Productividad	Ausentismo	Eficiencia	Calidad de vida
Eficiencia	Pearson Correlation	.089	.127	.080	1	-.018
	Sig. (2-tailed)	.621	.482	.659		.923
	Sum of Squares and Cross-products	170.212	321.152	163.242	3170.242	-37.818
	Covariance	5.319	10.036	5.101	99.070	-1.182
	N	33	33	33	33	33

Fuente: Software IBM / SPSS

Eficiencia y productividad, coeficiente de correlacion Pearson es positiva muy debil 0.127. La significacion/P-valor es 0.482

Por lo tanto el P-valor es > 0.05 no hay correlacion entre las variables (gestion administrativa, productividad, ausentismo y calidad de vida) se acepta hipotesis nula.

La variable eficiencia y calidad de vida, la correlacion de Pearson es negativa de 0.18 muy debil. Por lo tanto las variables se comportan de forma inversa, si la eficiencia aumenta, disminuye la calidad de vida.

Tabla 11.
Análisis de las cinco variables

		Correlations				
		Gestion Administrativa	Productividad	Ausentismo	Eficiencia	Calidad de vida
Gestion Administrativa	Pearson Correlation	1	.386*	.031	.089	.537**
	Sig. (2-tailed)		.026	.864	.621	.001
	Sum of Squares and Cross-products	1142.061	586.758	38.212	170.212	693.909
	Covariance	35.689	18.336	1.194	5.319	21.685
	N	33	33	33	33	33
Productividad	Pearson Correlation	.386*	1	-.010	.127	.486**
	Sig. (2-tailed)	.026		.955	.482	.004
	Sum of Squares and Cross-products	586.758	2022.970	-16.848	321.152	836.364
	Covariance	18.336	63.218	-.527	10.036	26.136
	N	33	33	33	33	33
Ausentismo	Pearson Correlation	.031	-.010	1	.080	.092
	Sig. (2-tailed)	.864	.955		.659	.612
	Sum of Squares and Cross-products	38.212	-16.848	1320.242	163.242	127.182
	Covariance	1.194	-.527	41.258	5.101	3.974
	N	33	33	33	33	33
Eficiencia	Pearson Correlation	.089	.127	.080	1	-.018
	Sig. (2-tailed)	.621	.482	.659		.923
	Sum of Squares and Cross-products	170.212	321.152	163.242	3170.242	-37.818
	Covariance	5.319	10.036	5.101	99.070	-1.182
	N	33	33	33	33	33
Calidad de vida	Pearson Correlation	.537**	.486**	.092	-.018	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.612	.923	
	Sum of Squares and Cross-products	693.909	836.364	127.182	-37.818	1461.636
	Covariance	21.685	26.136	3.974	-1.182	45.676
	N	33	33	33	33	33

Fuente: Software IBM / SPSS

Discusión

A partir de la hipótesis realizada donde se mencionaba que con la aplicación del teletrabajo las empresas están aumentando su producción y efectividad, al ser un tema muy popular en los últimos tiempos, hay mucho interés por parte de las organizaciones en adentrarse en esta metodología de trabajo.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta realizada en la investigación, se puede observar que a pesar que existe una normatividad establecida en cuanto a los horarios de trabajo, los trabajadores que se encuentran en la modalidad de teletrabajo, tienen una flexibilidad en sus horarios mejorando así, su calidad de vida generando un valor agregado para los empleadores ya que el rendimiento y productividad de sus colaboradores aumenta.

De acuerdo a los resultados de la investigación también se llega a la conclusión de la preferencia por parte de los trabajadores de elegir la modalidad de teletrabajo por encima de la modalidad presencial en cuanto al factor de movilidad. En ciudades sumamente congestionadas a nivel de transporte como lo es Bogotá, el tiempo que realmente se “pierde” en los traslados hasta un lugar fijo de trabajo, afecta de una manera importante el comportamiento y compromiso de los trabajadores.

Es importante que las organizaciones que están en teletrabajo o las que deseen implementarlo, inviertan tiempo de calidad en capacitar y fortalecer los conocimientos a sus trabajadores en todo lo que conlleva esta modalidad a nivel legislativo; conocer sus derechos y deberes en esta modalidad así como los respectivos de los empleadores.

Propuesta de mejora

De acuerdo a los resultados obtenidos en el software SPSS se recomienda a las compañías privadas incluir ciertos ítems dentro de los contratos laborales o elaborar otros que obtienen los empleados para mejorar la eficiencia y productividad en la metodología del teletrabajo:

- ✓ Crear incentivos y/o beneficios tanto económicos como emocionales.
- ✓ Subsidio para pago del servicio de internet y servicio de luz.
- ✓ Adecuación del puesto de trabajo en casa (silla ergonómica, teclado, mouse, base computador, base pies, computador).
- ✓ Crear planes de evaluación de desempeño y plan de mejora. Con esto los empleados pueden recibir retroalimentación oportuna de sus actividades.

El objetivo de esta propuesta va enfocado en que los empleados se sientan 100% satisfechos tanto en su puesto de trabajo como en su empresa y es bien sabido que un empleado feliz y satisfecho es un empleado más productivo. Esto es recíproco para la empresa, al tener empleados satisfechos en su puesto de trabajo, estos permanecen más tiempo, aportan, se comprometen y ayudan a crecer la compañía.

Conclusiones

En conclusión, el teletrabajo se utiliza como una herramienta de innovación en el entorno empresarial que se aplica a múltiples usos laborales en los cuales se evidencia un aumento en la eficiencia y productividad y genera un mayor impacto a los empleados por medio de las motivaciones y ventajas que permiten una nueva forma de trabajo adaptándose a una nueva situación profesional o personal. Por medio de la investigación se concluye que los datos arrojados por el software SPSS son coherentes al relacionar variables como gestión administrativa y calidad de vida por su coeficiente de correlación (positivo medio) lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Si bien a nivel local aún hay mucho campo por explorar en esta metodología, tomando como referencia a países como Finlandia y Países Bajos, a pesar de la apresurada implementación ocasionada por el COVID-19, es importante rescatar que en Colombia, se ha implementado el teletrabajo de una manera aceptable y dado el panorama actual seguirá en aumento esta metodología.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Acosta, H. Garzón, L. (2021). *Diagnóstico de la cultura organizacional de la Subgerencia Económica de Transmilenio S.A. a partir de la adopción del teletrabajo durante la pandemia del covid-19* [Tesis de maestría, Universidad EAN]. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/11440>.
- Alzate, O. Garcia, J. (2019). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. Recuperado de base de datos Scopus Universidad EAN <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>.
- Arias, A. (2016, 5 de noviembre). Productividad. Economipedia. <https://www.economipedia.com>
- Baptista, P. Hernández, R. Fernandez, C. *Metodología de la investigación*. (6^{ta} ed.) (2010). Editorial MCGraw Hill. <https://login.bdbiblioteca.universidadean.edu.co>. Base de datos Ebooks 7-24.
- Barona, R. (2013). Actualidad del Teletrabajo en Colombia. *Revista Internacional y Comparada de relaciones Laborales y derecho del Empleo*. <https://derlaboral.uexternado.edu.co/analisis-y-opinion/ley-1221-de-2008-sobre-teletrabajo-y-ley-2088-de-2021-sobre-trabajo-en-casa/>
- Belostecinic, G. Mongos, Radu. Popescu, Maria. (2021). Teleworking—An Economic and Social Impact during COVID-19 Pandemic: A Data Mining Analysis. Recuperado de base de datos Scopus Universidad EAN. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/1/298>
- Builes, E. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (31), 1-5. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/> ISSN: 0124-5821

- Cabia, D. (2016, 31 de octubre). Ausentismo Laboral. Economipedia. <https://www.economipedia.com>
- Casas Anguita, J., Repullo Laboradora, J., & Donado Campos, J. (2002, Abril 24). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Retrieved from core.ac.uk: <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Definición - Definición. (s/f). Teletrabajo. Recuperado el 17 de febrero de 2022, de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>
- Di Martino, V. (2004). El teletrabajo en América Latina y El Caribe.
- Dura, C. Coculescu, C. Isac, C. Preda, A. (2021). Using Neural Networks in Order to Analyze Telework Adaptability across the European Union Countries: A Case Study of the Most Relevant Scenarios to Occur in Romania. Recuperado de base de datos Scopus Universidad EAN. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010586>.
- Ellder, E. (2021). Who Is Eligible for Telework? Exploring the Fast-Growing Acceptance of and Ability to Telework in Sweden, 2005–2006 to 2011–2014. Recuperado de base de datos Scopus Universidad EAN. <https://www.mdpi.com/2076-0760/8/7/200>
- Galan, J. (2018, 5 de diciembre). Eficiencia. Economipedia. <https://www.economipedia.com>
- Galvis, M. (2012). Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina. <https://repositorio.cepal.org>
- Glass, J. Noonan, M. (2016). Telecommuting and Earnings Trajectories Among American Women and Men 1989–2008. Recuperado de base de datos Scopus Universidad EAN <https://academic.oup.com/sf/article/95/1/217/2427137>

- Maurizio, R. (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301
- Ministerio del Trabajo (2021). Libro blanco el abc del teletrabajo en Colombia (2021) Teletrabajo. https://teletrabajo.gov.co/622/articles8228_archivo_pdf_libro_blanco_2020.pdf
- Ministerio del trabajo. (2022). Teletrabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo>
- Quiroa, M. (2020, 7 de diciembre). Gestión administrativa. Economipedia. <https://www.economipedia.com>
- Sampieri, R. Mendoza Torres, C. *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas.* (1^{ra} ed.) (2018). Editorial MCGraw Hill. <https://login.bdbiblioteca.universidadean.edu.co>. Base de datos Ebooks 7-24.
- Westreicher, G. (2020, 18 de julio). Calidad de vida. Economipedia. <https://www.economipedia.com>
- Wiegand, C. Junemann, F. (2021). Manual del teletrabajo: Marco jurídico y buenas prácticas. Fundación Chile Mujeres, OIT y subsecretaria de derechos humanos. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.

Respuestas a las preguntas 5 a 10

5. Se considera una persona productiva cuando trabaja desde casa?					6. Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas?					7. Calcule los tiempos de respuesta para realizar su actividad?					8. Alcanza a cumplir las actividades en los tiempos programados sin dificultad?					9. Considera que es oportuno su gestión frente a las necesidades de su trabajo?					10. Obtiene algún estímulo o reconocimiento por parte de su empresa por la gestión realizada por usted?				
Variable: Productividad					Variable: Productividad					Variable: Productividad					Variable: Asertivo					Variable: Eficiencia					Variable: Calidad de vida				
1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo como	5. Totalmente de acuerdo	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo como	5. Totalmente de acuerdo	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo como	5. Totalmente de acuerdo	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo como	5. Totalmente de acuerdo	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo como	5. Totalmente de acuerdo	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo como	5. Totalmente de acuerdo
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
		1	4	4			1	1	1			1	1	1			1	1	1			1	1	1			1	1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			4	4				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			5	5				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			1	1				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			2	2				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
			3	3				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1

Respuestas a las preguntas 17 a 20

17. Cuantas horas diarias en su jornada laboral le dedica al teletrabajo?				18. Su jefe o superior tiene en cuenta las observaciones o comentarios que usted realiza?				19. Cuales Ventajas y Desventajas observa que puede tener realizar sus actividades por medio de teletrabajo?				20. Conoce las diferencias contractuales que existen en el teletrabajo y el trabajo tradicional en su empresa?		
Variable: Asuntotempo				Variable: Opinión Administrativa				Variable: Productividad				Variable: Productividad		
1. 0 - 2 Horas	2. 2 - 4 Horas	3. 4 - 6 Horas	4. 6 - 8 Horas	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo como	5. Totalmente de acuerdo	Menciones				Menciones	
			1					1	Ventaja economía -desventaja acumulación de trabajo				Resultados	
								1	No se pueden llegar a tener las herramientas necesarias para ciertas actividades				No	
		1						1	Más tiempo con la familia y mayor calidad de vida				menor trabajo	
								1	Tiempo familia				No	
			1					1	Puedo dedicar tiempo a mi hijo la conectividad				No	
	1							1	Ventajas evitar el desplazamiento a la oficina Desventajas. Los trancos				No	
								1	Mayor tiempo para desarrollar actividades, reuniones, versatilidad				No	
								1	Menor tiempo de traslado al sitio, oportunidad de ver a la familia				No	
			1					1	Ventajas: Trabajo más cómodo, estoy con mi familia, soy más productivo. Desventajas: horas extras, no fermos en cuenta.				No	
								1	Ventajas, evita el tiempo de desplazamiento, puedo estar más presente con mis hijos desventajas, los jefes no respetan los días y horas de descanso porque saben que tenemos en casa los computadores				no se tienen diferencias es igual.	
			1					1	Ventajas: trabajo en casa más cómodo Desventaja. la interacción cara a cara				Teletrabajo es trabajo digital fuera de la oficina y las condiciones contractuales son casi las mismas, pero por ejemplo una de las condiciones es que el trabajador debe hacer el mantenimiento de su equipo.	
								1	Ventajas Económica y tiempo de desplazamiento Desventajas: No contar con los medios adecuados para realizar la actividad asignada				No las conozco	
								1	No cargar transporte Puedo compartir con mis hijos a la hora de las comidas				El teletrabajo puede estar conectado desde cualquier lugar, cumpliendo con dos funciones de trabajo y es un cambio de ambiente Trabajo tradicional es en la oficina únicamente	
								1	Estar pendiente del hogar Puedo concentrarme mejor en mi trabajo y no tengo presión de mis superiores				No conozco la Ley del Teletrabajo en Colombia	
								1	Ventajas: Tiempo, seguridad, economía Desventaja: No hay ambiente laboral				Se debe incluir arriendo de oficina, arriendo de equipos, y herramientas de trabajo, un bono de alimentación, dotación del trabajador. Con el teletrabajo puedo cambiar de ambiente y no solo estar en una oficina.	
			1					1	Ventajas: Seguridad personal, Estar con la familia, No me expongo al transporte, Puedo alimentarme mejor				No	
								1	Desventajas: Seguridad, inseguridad entre el público SS				No	
								1	Ventajas, se evita el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo y luego retorno a casa Hay un poco más de calidad de vida trabajando desde casa.				No	
			1					1	Ventajas: En mi criterio, El teletrabajo permite ejecutar actividades meramente de gestión administrativa. No permite desconexión total de la vida personal del empleado. Esto puede ser mal visto por parte del empleador, ya la jerga laboral dice que los problemas del hogar son diferentes a los del trabajo, pero al parecer esto ya no tiene base sustentable. Desventajas: No permite de una manera eficiente, supervisar y conocer los procesos, de otras áreas como operaciones, para así encontrar de manera oportuna las posibles mejoras.				Solo se que hay un subsidio de conexión a internet. También que se le debe garantizar accesorios y equipos necesarios para llevar a cabo su trabajo.	
								1	Ahorro en tiempos de desplazamiento. Ahorros en gastos personales. Manejo del tiempo. Poder interactuar el tiempo entre trabajo y familia.				No	
			1					1	Ventaja: comodidad y ahorro Desventaja: desconcentración				Auxilio de transporte, conectividad y demás	
								1	Ventajas: Ahorro de tiempo y dinero mayor seguridad				No mucho sobre las del teletrabajo	
								1	Más tiempo para ejercer labores. Ronda más. Tiempo con la familia.				No las conozco bien.	
								1	VENTAJAS: SEGURIDAD, TIEMPO, DESPLAZAMIENTO				NO CONOZCO BIEN LA NORMATIVA EN EL TRABAJO	
								1	Ventajas estar en casa con los hijos.				No	
								1	Ventajas - tiempo y ahorro de dinero Desventajas: inseguridad				La ley no la conozco	
								1	VENTAJAS: TIEMPO Y AHORRO DE DINERO DESVENTAJAS: NO TENER LA INFORMACION ALA MANO PARA HACER LA LABOR				NO TENGO CONOCIMIENTO DE LA LEY QUE REGLAMENTA EL TELETRABAJO	
								1	VENTAJAS: AHORRO DE TIEMPO Y DINERO Y TIEMPO Y SEGURIDAD DESVENTAJAS: NO CONTACTAR CON LAS HERRAMIENTAS ADECUADAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO				EXISTE UNA LEY RELACIONADA AL TELETRABAJO EN COLOMBIA PERO NO LA RECUERDO	
								1	Tiempo Ventaja No tener las herramientas a la mano				No conozco las leyes en el Teletrabajo en Colombia	
								1	Manejo del tiempo, autonomía, tecnología, nuevos roles, Ahorro para las empresas en transportes, servicios públicos, papelería, dotaciones, etc				No	
								1	Ventajas: tiempo y dinero				No conozco la ley de teletrabajo	
								1	Méjoras				No conozco las de diferencias	
								1	Organización rendimiento productividad				No	
								1	Ahorro de tiempo en desplazamiento , tema de seguridad				No	
								1	Más carga laboral				No	
								1	1. Puedo llegar con más oferta de productos y servicios a cualquier parte del país y del mundo si				Si claro hay diferencias en aspectos técnicos, logísticos, operativos, económicos y financieros.	
								1	Ahorro en tiempo de traslado				No	
								1	Desventajas no permite interactuar o socializar como seres humanos.				No	
								1	Ventajas trabajar con otras personas en diferentes lugares.				No	
								1	Ahorro de tiempo en desplazamientos a oficina, lo cual el trabajador ahora tanto dinero como tiempo en el día a día				NA	
								1	Ventajas: mayor tiempo productivo ya que no hay desplazamientos a la oficina Desventajas: Al tener el PC disponible todo el tiempo, en ocasiones se presta para no desconectar de todo en el tiempo de descanso.				NO	
								1	Ahorrar tiempo en desplazamientos				No las conozco	
								1	Colombia				No	
								1	Más clientes, mayores utilidades, más comodidad				Decisiones más rápidas con el teletrabajo, mejores posibilidades de ampliación de los negocios	
								1	Considero que tiene muchas ventajas siempre y cuando la empresa este apta para tener a sus funcionarios conectados y garantizan que la comunicación y desempeño de los cargos que hagan teletrabajo midan igual o mejor que cómo si estuvieran en la oficina. Las desventajas es si permanece 100% virtual hay que hacer reuniones presenciales, durante el mes para que las áreas mantengan socialización y comunicación optima				La verdad no	
								1	Disminuir gastos de transporte y alimentación				No	
								1	Más tiempo con la familia Alternar con otras actividades				No	
								1	Más disponibilidad de tiempo, mejores resultados económicos				La libertad en el horario, el autocontrol en el desempeño de las actividades.	
								1						

Fuente: Creación propia