

Juan Camilo Manosalva¹
Paola Andrea Páramo Aragón²

Bogotá, 15 de Septiembre de 2019

E
S

Incidencia de las características demográficas en la intención de teletrabajar en Radio Televisión Nacional de Colombia

¹ Estudiante de la Especialización en Gobierno y Gerencia Pública de la Universidad Ean

² Estudiante de la Especialización en Gobierno y Gerencia Pública de la Universidad Ean

Resumen

El presente artículo presenta los resultados de la investigación adelantada en la Radio Televisión Nacional de Colombia –RTVC- a partir de la metodología cuantitativa correlacional, aquí se analizará el impacto que tienen las características demográficas y otras variables dependientes con la intención de aplicar a la modalidad del teletrabajo en RTVC, para concluir que las características demográficas influyen en gran medida para que los trabajadores decidan aplicar a esta nueva modalidad de trabajo, dejando así en evidencia que la alta gerencia debe tener en cuenta estas condiciones al momento de implementar una estrategia que permita la efectiva aplicación del teletrabajo en la entidad.

Palabras Clave: metodología cuantitativa correlacional, características demográficas, teletrabajo, resultados, Radio Televisión Nacional de Colombia.

Abstract

This article presents the results of the research carried out in the National Radio Television of Colombia -RTVC based on the

quantitative correlational methodology, here we will analyze the impact of demographic characteristics and other dependent variables with the intention of applying to the modality of teleworking at RTVC, to conclude that demographic characteristics influence of the workers to apply to this new work modality, thus making it clear that senior management must take these conditions into account when implementing a strategy that allows effective application of teleworking in the entity.

Keywords: quantitative correlational methodology, demographic characteristics, teleworking, results, Radio Televisión Nacional de Colombia

Introducción

El Congreso de la República en el año 2008 aprobó la ley 1221, que promueve y regula la creación de nuevos puestos de trabajo a través de la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. La ley describe el teletrabajo 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 la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Congreso, 2008).

En las entidades del sector público existen creencias alrededor del teletrabajo, como que este disminuye la productividad de las organizaciones, por cuanto en nuestra cultura laboral, consideramos que si el trabajador no está presente, sentado en su puesto de trabajo, visible a los ojos de su jefe inmediato no es eficiente.

Son siempre múltiples los esfuerzos que hace una organización en su búsqueda por aumentar la productividad de sus empleados, lo que repercute directamente y positivamente en la capacidad de ofrecer el bien o servicio, “el fenómeno bienestar vs. productividad es un fenómeno común en muchas organizaciones, significa que tradicionalmente los empleadores e incluso los mismos trabajadores entienden la relación bienestar laboral - productividad empresarial como inversamente proporcional, así por ejemplo, a mayor satisfacción y comodidad, menos carga laboral y rendimiento. Lo que por supuesto

no corresponde necesariamente a la realidad, pues ya hemos visto desde una perspectiva teórico-empírica que un mayor bienestar y satisfacción laboral pueden contribuir significativamente al aumento de la productividad”. (Acosta, 2018)

Es importante recalcar cómo en estudios hechos se ha puesto en manifiesto la capacidad de la incorporación de herramientas TIC en el aumento de la productividad de la organización, “ El capital TIC supera al capital no TIC en su contribución a la productividad en un 4%. En particular, el capital TIC es el determinante de mayor impacto sobre la productividad luego de los salarios por trabajador como proxy de los recursos humanos. En forma conjunta, el capital TIC y los usos TIC podrían generar incrementos entre un 11% y un 26% según la especificación del modelo”. (Alderete, Gutierrez, 2012)

Uno de los elementos importantes al momento de implementar esta modalidad laboral denominada teletrabajo es la consecución de metas y resultados, así como su medición, el Decreto 884 de 2012 dispone que “para los empleados públicos la

Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar un instrumento que permita medir el desempeño laboral del teletrabajador, para los fines previstos en las disposiciones vigentes”. (Presidencia de la República, 2012)

Contemplando lo anterior, y usando como factor de mayor relevancia los resultados para alcanzar una organización productiva, el teletrabajo fomenta una cultura encaminada a alcanzar las metas propuestas mediante la constante verificación de los entregables acordados, “La planeación condicional “si/entonces”, que no implica solo la definición directa de metas y caminos para alcanzarlas, sino que busca una orientación a la ejecución real a partir del conocimiento claro de la lógica causal de la acción con el resultado.

De acuerdo con Grant (2014), este se está convirtiendo en un poderoso instrumento para mejorar el desempeño de los grupos a través del refinamiento del resultado proyectado e incentivando a los miembros del grupo a llevar a cabo sus actividades clave de acuerdo con una gestión adecuada de su agenda”. (Contreras, 2015)

Es importante resaltar también que en el sector público los funcionarios conservan su investidura como servidor público, por lo cual se mantiene las mismas obligaciones que dispone la ley. Por su parte, “la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar un instrumento que permita medir el desempeño laboral del teletrabajador”. (Presidencia de la República, 2012)

Como lo proponen en su libro Fundamentos de la Gestión Pública, los autores Germán García y Jorge Enrique Bolívar, la clasificación de puestos de trabajo debe contemplar estructuras ordenadas teniendo en cuenta el valor de contribución que se atribuya a aquellos, y que permitan una flexibilidad que facilite la movilidad funcional y geográfica de las personas por razones de interés personal u organizativo.

El momento histórico en el que vivimos está cambiando en gran medida por la apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y uno de sus aportes positivos es la capacidad de adaptar el lugar de trabajo de forma remota donde el empleado lo disponga, lo que trae múltiples beneficios en varios aspectos, “El

teletrabajo es pues una alternativa laboral que surge dentro de la tendencia de la flexibilización laboral, y trae consigo beneficios sociales, económicos e incluso al medio ambiente” (Rodríguez, 2007)

Pero, como se expuso, esta modalidad de teletrabajo no es muy aceptada en la comunidad laboral, tal como se evidenció en la Radio Televisión Colombiana -RTVC, en donde, aunque existen todas las herramientas para teletrabajar, la modalidad no es utilizada por sus trabajadores. Esto llevó al planteamiento de siguiente pregunta de investigación:

¿Existe relación entre en la intención aplicar a la modalidad de teletrabajo de los trabajadores de RTVC con sus características demográficas y otras variables dependientes como el conocimiento que tienen del teletrabajo y las razones por las que aplicaría este?

A partir del modelo de investigación cualitativa correlacional se realizó el estudio que permitió analizar el impacto que tienen las características demográficas en los trabajadores de RTVC con la intención

de aplicar a la modalidad del teletrabajo. Para ello, se cruzaron dos variables: las características demográficas de los trabajadores y sus variables dependientes sobre el conocimiento que tienen del teletrabajo, las razones por las que aplicaría al teletrabajo y la intención de teletrabajar en esta entidad del Estado. Como instrumento para la recolección de la información se utilizó una encuesta que se aplicó a un área específica de RTVC.

El teletrabajo es un excelente mecanismo de inclusión social: facilita las condiciones de trabajo de las personas en condición de discapacidad, de los cuidadores que tienen personas bajo su responsabilidad, por ello analizar la implementación de este modelo de trabajo al interior de RTVC, tiene toda la relevancia social.

El teletrabajo puede dar soluciones a muchas dificultades que se enfrentan en la gerencia de la administración pública a través de la disminución en los gastos de las organizaciones del Estado, que hoy por hoy están en austeridad del gasto; la reducción del tiempo y los costos de desplazamiento de los trabajadores a su lugar de trabajo; la mejora del clima laboral; la mayor

satisfacción de los trabajadores al conciliar la vida familiar con la vida laboral y la mejora en los niveles de producción.

Por lo expuesto, se espera que la representación de resultados que del estudio contribuya a la implementación del teletrabajo y ayude a enfrentar los grandes retos que tiene la administración pública hoy en día en RTVC.

Metodología

La investigación que se adelantó es de tipo descriptivo porque se narra el fenómeno de la aplicación del teletrabajo en RTVC, exploratorio, toda vez que se examinó la situación que se está presentando en RTVC en donde los trabajadores no están aplicando al modelo de teletrabajo, esto amerita un análisis cuantitativo puesto que las variables para entender lo que está ocurriendo en RTVC son concretas y medibles, y correlacional ya que se cruzaron las variables intensidad de aplicar al teletrabajo con las características demográficas y otras variables dependientes en los trabajadores de RTVC.

Para Salkind (1998), la investigación correlacional busca mostrar o examinar la

relación entre variables o resultados de variables. En lo concerniente a este autor, uno de los puntos determinantes con relación a la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero no explica que una sea causal de la otra. Su correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, en el que un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro.

Participantes

Se tomó como población para nuestra investigación a las personas que trabajan en la Dirección de la Subgerencia de Soporte Corporativo en la entidad RTVC, que corresponde a 90 personas, porque en esta área de la entidad hay un mayor número de personas con funciones diferentes, lo que permite contar con una población diversa para la investigación que se adelantó.

Para hallar el tamaño de la muestra pertinente, se aplicó la fórmula que arrojó como resultado que debíamos aplicar en instrumento de recolección de información a 39 personas en el área determinada.

Esto quiere decir que si se encuesta a 39 personas, el 90% de las veces el dato que

quieres medir estará en el intervalo $\pm 10\%$ respecto al dato observado en la encuesta.

La muestra se tomó a través de un Muestreo Aleatorio Simple (MAS) que contempló las variables del tamaño de la población, el nivel de confianza esperado de los datos y el margen de error contemplado.

En el diseño se toma una realidad de la implementación del teletrabajo en RTVCy al abordarla se analizarla bajo un esquema de análisis cuantitativo cómo es el comportamiento que tienen las dos variables descritas y para ello aplicaremos en una muestra que vamos a determinar con la técnica de Muestreo Aleatorio Simple (MAS), y vamos a diseñar una encuesta como instrumento de recolección de información, luego de la recolección vamos a validar y a tabular la información, posteriormente analizaremos para llegar a unas conclusiones que presentaremos en un trabajo final de investigación.

Definición de variables

Bernal (2006) plantea que en las hipótesis causales, es decir, aquellas que plantean relación entre efectos y causas, se identifican tres tipos de variables:

independientes, dependientes e intervinientes. Estos mismos tipos de variables pueden estar presentes en las hipótesis correlacionales cuando se explica la correlación.

Independiente Se denomina variable independiente a todo aquel aspecto, hecho, situación, rasgo, etcétera, que se considera como la “causa de” en una relación entre variables.

Dependiente Se conoce como variable dependiente al “resultado” o “efecto” producido por la acción de la variable independiente. **Interviniente** Las variables intervinientes son todos aquellos aspectos, hechos y situaciones del medio ambiente, las características del sujeto/objeto de la investigación, el método de investigación, etcétera, que están presentes o “intervienen” (de manera positiva o negativa) en el proceso de la interrelación de las variables independiente y dependiente.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron las siguientes variables, que fueron definidas conceptual y operacionalmente:

Independientes: Características demográficas de empleados en RTVC: Edad, Género, Nivel de escolaridad, Usabilidad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación

Dependientes: Intencionalidad de optar por el teletrabajo

Intervinientes: Conocimiento o desconocimiento de la posibilidad de efectuar teletrabajo.

La segunda variable seleccionada fue la intención de aplicar a la modalidad de teletrabajo descrita desde una: alta, media, moderada y baja intensidad.

Instrumentos

Para esta investigación se optó por usar la encuesta, toda vez que este instrumento da la confiabilidad y permite medir las variables escogidas en la investigación.

Bernal (2006) propone que la encuesta “es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo

de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas”.

Con respecto a la confiabilidad definida por McDaniel y Gates (1992) como “la capacidad del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez, en condiciones tan parecidas como sea posible”, y la validez “con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace” (Anastasi y Urbina, 1998), estos requisitos los validan la congruencia de las preguntas realizadas en la encuesta con el problema que pretende abordar la investigación.

Procedimientos

Apartir de las variables seleccionadas, se elaboró una encuesta con 10 preguntas dirigida a identificar la edad, género, nivel de escolaridad, capacidad de usabilidad de las tecnologías de la información y la comunicación, intención de optar por el teletrabajo y conocimiento o desconocimiento de la posibilidad de efectuar teletrabajo en RTVC de los encuestados.

La encuesta se aplicó a 39 trabajadores

de la Dirección de la Subgerencia de Soporte Corporativo de RTVC de manera presencial, con el diligenciamiento físico del instrumento de recolección.

Acerca del análisis estadístico realizado, se utilizó la covarianza.

Resultados

Tabla No 1. Variable género vs intención de teletrabajar

Fuente: Elaboración propia

Del total de la muestra las mujeres suman el 61.54 % de las cuales el 43.59 % tienen una intención media o alta de aplicar a la modalidad de teletrabajo, en contraste, los hombres corresponden el 38.46 %, de estos tan solo el 12.82 % tienen una intención media o alta de teletrabajar.

Tabla No 2. Variable edad vs intención de teletrabajar

Género	Intención baja	Intención moderada	Intención media	Intención alta
Masculino	2 – 5.13 %	8 – 20.51 %	3 – 7.69 %	2 – 5.13 %
Femenino	0 – 0 %	7 – 17.95 %	12 – 30.77 %	5 – 12.82 %

Edad	Intención baja	Intención moderada	Intención media	Intención alta
> 26	0 – 0 %	1 – 2.57 %	3 – 7.69 %	1 – 2.57 %
26 a 38	3 – 7.69 %	4 – 10.25 %	5 – 12.82 %	7 – 17.95 %
39 a 50	2 – 5.13 %	2 – 5.13 %	4 – 10.25 %	2 – 5.13 %

	%	%	%	%
51 a 70	1 – 2.57 %	3 – 7.69 %	1 – 2.57 %	0 – 0 %

Fuente: Elaboración propia

Es perceptible cómo a medida que va aumentando la edad hay menor intención de teletrabajar; mientras la sumatoria de las generaciones comprendidas entre los menores de 26 y los encuestados que tienen entre 26 y 38 años tiene como resultado un 41,03 % de personas que contemplan la opción de teletrabajar con una intención media o alta, por el contrario, los que se ubican entre los 39 y los 70 años tan solo suma un total de 17,95%

Tabla No 3. Variable escolaridad vs intención de teletrabajar

Escolaridad	Intención baja	Intención moderada	Intención media	Intención alta
Técnico	0 – 0 %	1 – 2.57 %	3 – 7.69 %	0 – 0 %
Tecnólogo	1 – 2.57 %	1 – 2.57 %	7 – 17.95 %	1 – 2.57 %
Profesional	4 – 10.25 %	3 – 7.69 %	6 – 15.38 %	2 – 5.13 %
Especialista	0 – 0 %	0 – 0 %	2 – 5.13 %	1 – 2.57 %
Magister	0 – 0 %	4 – 10.25 %	3 – 7.69 %	0 – 0 %

Fuente: Elaboración propia

Mientras los encuestados que tienen títulos que se encuentran entre técnicos y profesionales, los cuales suman el 71.37 % de la muestra, dijeron tener una intención media o alta de teletrabajar el 48,72 %, los empleados de la entidad que tienen título de posgrado que es el 28.63 % de los

encuestados, en este rango tan solo el 15.39 % manifestó una intención positiva en cuanto a aplicar a esta modalidad laboral.

En el análisis hecho se encontró que existía una relación entre la variable de escolaridad y las funciones que cumplen los empleados en cargos administrativos de la Entidad, los cuales son los que en su mayoría poseen una titulación de posgrado.

Tabla No 4. Variable función vs intención de teletrabajar

Función	Intención baja	Intención moderada	Intención media	Intención alta
Operativo	5 – 12.82 %	7 – 17.95 %	5 – 12.82 %	3 – 7.69 %
Soporte Corp.	3 – 7.69 %	4 – 10.25 %	6 – 15.38 %	1 – 2.57 %
Directivo	2 – 5.13 %	3 – 7.69 %	0 – 0 %	0 – 0 %

Fuente: Elaboración propia

Del total de encuestados que cumplen una función operativa; 51.28 %, el 20.51 % tiene una intención media o alta de teletrabajar. En cuanto a los funcionarios que ejecutan funciones de soporte corporativo; 35.89 %, el 17.95 % dijo contemplar esta opción. Por el contrario, los cargos directivos que suman el 12.82 % de la muestra, ninguno de ellos manifestó la intención media o alta de teletrabajar.

Por otro lado, se interrogó a los encuestados la relación que podría existir

entre la capacidad de un empleado de dominar las Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC y la intención que tendría por aplicar a la modalidad de teletrabajo, con el fin de determinar si la falta de conocimiento de las mismas podría ser una razón por la que las personas no teletrabajaban, pero se comprobó que todos los individuos de la muestra en una escala de 1 a 5, donde 1 es un bajo dominio y 5 un alto dominio de las TIC, dijeron dominar bien las TIC con los siguientes porcentajes: Nivel 1 de dominio de las TIC, 0 individuos; Nivel 2 de dominio de las TIC, 0 individuos; Nivel 3 de dominio de las TIC, 12 individuos; 4 de dominio de las TIC, 20 individuos, 5. de dominio de las TIC, 7 individuos; lo que arroja como resultado que el 69.23 % de los encuestados aseguran tener un conocimiento alto de estas herramientas.

La investigación también se propuso conocer las razones por las cuales los encuestados tendrían o no la intención de ejecutar sus funciones a distancia bajo la modalidad de teletrabajo, para esto se aplicó un tipo de pregunta con una escala nominal para que priorizaran de las razones expuestas cuál de ellas tiene mayor o menor

relevancia. En este sentido los resultados fueron los siguientes:

Razones por las que **sí** consideraría aplicar a la modalidad de teletrabajo

Relevancia alta: Pasar más tiempo en familia. 48.71 % de los encuestados afirmó que esta era la principal razón, el resto se dividieron en las otras dos opciones.

Relevancia media: Ayudar con la movilidad y el medio ambiente. 64.10 % de los encuestados indicó que esta era la segunda razón, el resto se dividieron en las otras dos opciones.

Relevancia baja: Ahorrar tiempo de desplazamiento y gastos de transporte. 53.84 % de los encuestados escogieron esta como la razón de menor relevancia, el resto se dividieron en las otras dos opciones.

Razones por las que **no** consideraría aplicar a la modalidad de teletrabajo

Relevancia alta: Poca visibilidad en la Entidad para posibles ascensos. 64.10 % de los encuestados afirmaron que esta era la principal razón.

Relevancia media: Las funciones que cumple necesita realizarlas en la Entidad

58.97 % de los encuestados indicaron esta como la segunda razón.

Relevancia baja: El entorno de trabajo fuera de la Entidad disminuiría su productividad. 74.35 % de los encuestados escogieron esta como la última razón.

Conclusiones

Se hizo evidente que los encuestados conocían en qué consiste la modalidad de Teletrabajo y la opción de implementarla en RTVC, por lo que se descarta la posibilidad de que sea el desconocimiento de la modalidad o su implementación en la entidad lo que no permite que acudan a esta modalidad.

Entre más edad de los encuestados, menor intención de aplicar a la modalidad de Teletrabajo en RTVC.

Las mujeres tienen mayor predisposición aplicar a la modalidad de Teletrabajo en RTVC, esto da cuenta de que ellas, por excelencia son cuidadoras de allí que sea mayor su interés en el teletrabajo.

Según la Organización Internacional

de Trabajo – OIT “Las responsabilidades familiares recaen de forma desproporcionada en la mujer, en especial en los países en desarrollo: en un estudio llevado a cabo en varios países se llegó a la conclusión de que, en promedio, las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado” (S.F. OIT)

La OIT también indicó que “la flexibilidad respecto del lugar de trabajo mejoran –hasta en no menos de un 40 por ciento– la posibilidad de retener a las mujeres. Además, los lugares de trabajo favorables a la familia y que fomentan la participación de los padres en las tareas domésticas potencian la capacidad de la mujer para hacer frente a las presiones laborales y familiares.” (S.F. OIT)

Para los encuestados la mayor relevancia para aplicar a la modalidad de teletrabajo es poder pasar más tiempo con su familia.

La OIT ha dicho que “Los empleados cuyo lugar de trabajo es compatible con la vida familiar tienden a consagrarse más, están menos estresados y más satisfechos. Gracias a la disminución del estrés

relacionado con la organización del cuidado de los hijos y la asistencia a las personas mayores, las empresas pueden reducir al mínimo el absentismo y aumentar la productividad de sus empleados” (S.F. OIT)

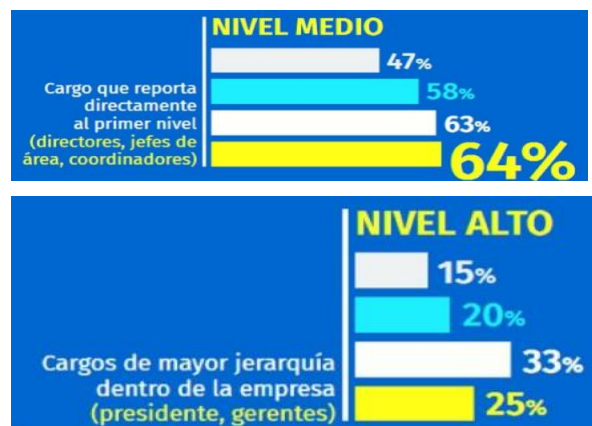
A mayor grado de escolaridad menor intención de aplicar a la modalidad de Teletrabajo en RTVC.

Los cargos operativos y de soporte corporativo tienen mayor intención de aplicar al Teletrabajo en RTVC.

Los cargos directivos con mayor nivel de escolaridad conciben la Entidad como el mejor lugar para cumplir con sus funciones.

En el país los cargos que más aplican al teletrabajo son los de nivel medio: directores, jefes de área y coordinadores, que abarcan el 64% y los cargos de nivel alto solo ocupan el 25% de los teletrabajadores:

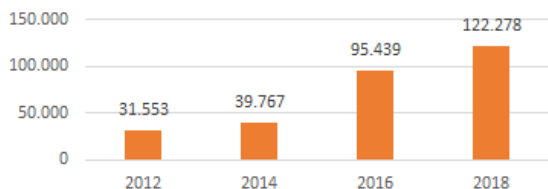
Ilustración No 1: Cargos de los teletrabajadores en Colombia





Fuente: MinTic (2018)

Tabla No 5: Evolución del Teletrabajo en Colombia



Fuente: MinTic (2018)

De acuerdo con las cifras de Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital, Ministerio TIC, el teletrabajo en Colombia ha ido evolucionando.

Por su parte, En las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 quedó contemplado que el Ministerio del Trabajo, en coordinación con el (MinTIC) adoptarán un programa para fortalecer el mecanismo de teletrabajo y los horarios flexibles como política de inclusión laboral para las Personas con Discapacidad, sus familias y personas cuidadoras. (Congreso de la República, 2019, P. 1004)

Queda en evidencia a partir de la investigación realizada que la principal causa por la que los trabajadores de RTVC no piensan en la posibilidad de teletrabajar

es por el temor a la poca visibilidad en la Entidad para posibles ascensos y no temen disminuir su productividad al teletrabajar.

Pasar más tiempo en familia se impuso como la razón principal por la cual los encuestados contemplarían la opción de aplicar a la modalidad de teletrabajo, esto plantea la posibilidad de explotar este aspecto para posibles campañas que la Entidad pueda ofrecer a sus funcionarios este tipo de vinculación laboral. Es interesante también observar que entre el ahorro de tiempo y dinero y la ayuda con aspectos sociales como el medio ambiente y la movilidad se impuso la segunda opción, lo que visibiliza la creciente apropiación de algunas personas, en este caso funcionarios de RTVC, por mejorar las condiciones de vida de la sociedad.

A su vez también se identificó cómo la preocupación de la falta de visibilidad en la Entidad es la principal razón por la que los funcionarios encuestados no considerarían aplicar al teletrabajo, es necesario eliminar del imaginario colectivo este tipo de asociaciones negativas con el teletrabajo las cuales pueden truncar la intención de un

empleado por ejercer esta modalidad laboral cuyos beneficios han sido ya expuestos.

Se concluye que es absolutamente pertinente darle viabilidad e incentivar el Teletrabajo en RTVC por su potencial como agente de cambio social, que le permitirá a la entidad avanzar en medidas que mejoren el clima laboral de la entidad, para ello, la alta gerencia debe trabajar entorno a la efectiva implementación del teletrabajo, atendiendo las características demográficas de sus trabajadores, sus intereses y necesidades y contrarrestando las asociaciones negativas con el teletrabajo.

Discusión

El teletrabajo, es una invaluable herramienta que no ha podido despegar con toda su fuerza en el País, prueba de ello es RTVC que aunque cuenta con las herramientas para implementarlo, sus trabajadores no han aplicado a esta modalidad, no por desconocimiento de esta forma de trabajo y su implementación en la entidad, como lo demostró la presente investigación, sino por otras variables como el temor a no ser reconocido por los superiores y no poder acceder a un ascenso.

Hay un claro interés de las mujeres en aplicar a esta nueva forma de trabajo, así como de los cargos medios y operativos de la entidad y la mayoría de los trabajadores tienen un buen dominio de las tecnologías de la información, y quisieran aplicar a esta medida para pasar más tiempo con su familia.

Estos elementos le permiten a la alta gerencia de RTVC crear una estrategia para que los trabajadores en apliquen a esta modalidad de trabajo, de acuerdo con sus características, expectativas y necesidades, es tarea de la alta gerencia disipar las dudas que puedan existir para acudir a esta modalidad, ello permitirá que los trabajadores se acerquen a sus familias y redundará en mejores rendimientos para la entidad.

Referencias

1. Acosta Anderson (2018) Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221. Universidad de Antioquia.
2. Alderete María, Gutiérrez Luis (2012) TIC y productividad en las industrias de servicios en Colombia. Universidad de Antioquia

3. American Psychological Association (2009) Recuperado de <https://apastyle.apa.org/>
4. Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). Tests psicológicos. México: Prentice Hall.
5. Barba, Lourdes. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. El profesional de la información.
6. Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. México: Pearson.
7. Borrego, M. (2009). Dossier de Metodología de la Investigación. Argentina: El Cid/Apuntes.
8. Cabrera y Gómez Mejía, (2002). La sexta fuerza competitiva: ¿Cómo gestionar a las personas en el siglo XXI? (Spanish). Revista de Empresa, (1), 17-27.
9. Congreso de la República (2008) Ley 1221 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo. Secretaría del Senado.
10. Congreso de la República (2012) Decreto 884 Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221. Secretaría del Senado.
11. Congreso de la República (2019) Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 . Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Bases-del-Plan-Nacional-de-Desarrollo-2018-2022.aspx>
12. Contreras Orlando y Rozo Ivanhoe, (2015) Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. Editorial Elsevier.
13. Cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas Colombianas (2018) Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital, Ministerio TIC. Recuperado de http://teletrabajo.gov.co/622/articles-75985_archivo_pdf_estudio_teletrabajo.pdf
14. Gálvez Ana María, Pérez Carmen (2009) Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital.
15. García Germán, Bolívar Jorge (2014)

Fundamentos de Gestión Pública.
Universidad EAN.

16. Grant, H. (2014). Get your team to do what it says it's going to do. Harvard Business Review.
17. García Rafaela (1986) Intención e intencionalidad, estudio comparativo. Universidad de Murcia. Anales de la Filosofía vol. 4.
18. GARRIDO-LORA, M.; BUSQUET DURAN, J.; MUNTÉ-RAMOS, R. A. (2016). «De las TIC a las TRIC. Estudio sobre el uso de las TIC y la brecha digital entre adultos y adolescentes en España». Anàlisi. Quaderns de Comunicació i Cultura
19. Gómez, M. (2009). Introducción a la metodología de la investigación científica. Buenos Aires, Argentina: Editorial Brujas.
20. Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill. Capítulos 2, 3 y 4.
21. Hormigos Ruiz, Jaime. (2002). Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento: el teletrabajo. Asociación Castellano-Manchega de Sociología
22. Lamas, Marta (1996) El género: la construcción cultural de la diferencia sexual, PUEG/Editorial Porrúa, Colección las Ciencias Sociales, Estudios de Género, México.
23. McDaniel, C. y Gates, R. (2005). Investigación de mercados contemporánea. México: Thomson Editores.
24. OIT (S.F.) TRABAJO Y FAMILIA Establecer un lugar de trabajo compatible con la vida familiar. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438278.pdf
25. Ortiz Chaparro Francisco (1996). El teletrabajo, una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología. Madrid. Mc Graw Hill.
26. Presidencia de la República (2012) Decreto 884 “por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”

27. Patiño, J.C. y Ortega, S. (2012). Instructivo para la implementación de las normasAPA para la presentación de documentos escritos. Bogotá: UniversidadEAN.
28. Rodríguez Marcela (2007) El teletrabajo en el mundo y Colombia. Gaceta Laboral.
29. Salkind, N. J. (1998). Método de investigación. México: Prentice-Hall.
30. Vesga Juan Javier (2011) Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Universidad de San Buenaventura.
31. Universidad EAN(2017) CAMPOS, GRUPOS Y LÍNEAS DE INVESTIGACIÓNEN LA UNIVERSIDAD EAN.
32. Vargas, E.; Espinoza, R. (2013). Tiempo y Edad biológica. Arbor