

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

*Andrea Paola Garcia, David Hurtado, Edison Zubieta, Milena Castro*

## **Resumen**

El presente artículo se realiza con el fin de conocer el Teletrabajo en el sector privado en Colombia, teniendo en cuenta esta nueva modalidad se obtiene como resultado que tuvo un crecimiento exponencial influenciado por la pandemia que trajo el COVID -19. El objetivo de esta investigación es identificar la eficiencia y productividad del teletrabajo desde el punto de vista del empleador. Se conocerán los beneficios que tiene el empleador y el trabajador en las organizaciones privadas que implementaron o están dispuestos a implementar el teletrabajo. Para obtener el resultado de la investigación se realizó un análisis estadístico, donde se obtiene una serie de resultados que permite identificar las principales variables que generan un alto impacto y su respectiva correlación, falencias y necesidades que tienen los teletrabajadores.

*Palabras clave:* teletrabajo, sector privado, pandemia, COVID-19, empleador, marco legal.

## *Article*

### **RIGHTS OF EMPLOYERS GIVEN THE CONSIDERATIONS OF HOME OFFICE APPLIED IN THE PRIVATE SECTOR IN COLOMBIA.**

## **Abstract**

This article is carried out in order to learn about Home Office in the private sector in Colombia, taking into account that this new modality had an exponential growth influenced by the pandemic that brought COVID -19. The objective of this research is to identify the efficiency and productivity of home office from the employer's point of view. The benefits that the employer and the worker have in the private organizations that have implemented or are willing to implement home office will be known. To obtain the result of the investigation, a statistical analysis was carried out, where a series of results are obtained that allows identifying the main variables that generate a high impact and their respective correlation, shortcomings and needs for home office workers.

**Keywords:** home office, private sector, pandemic, COVID-19, employer, legal context.

## INTRODUCCION

Teniendo en cuenta los cambios que se han presentado en los últimos años a nivel mundial con la pandemia COVID – 19 y la forma en que ha venido afectado la salud principalmente y el trabajo, la asistencia presencial se ha modificado y se ha venido mostrando como una reciente modalidad de trabajo en casa (Teletrabajo) que mediante las Leyes implementadas en Colombia por medio del Ministerio de Trabajo y Ministerio de las TIC's se han creado normas como la Ley 1221 del 2008 en la cual reglamenta este tipo de trabajo, como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).(1)

<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>

La Ley 2088 de 2021 tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las

condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.(2)  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Con el progreso 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, esto ha traído como beneficio a las personas que adoptaron como opción laboral el Teletrabajo.

En Colombia con el gran avance que se ha tenido 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 laboral 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.

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 que 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 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.

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.

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).

Se seleccionó este 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,

comparar, interpretar, también nos dirigimos a explorar, describir, relacionar y explicar el problema. (Baptista, 2014)

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. (Galvis, 2012).

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 si existe productividad y

### **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

eficiencia que deben tener los empleados y 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.

Se tuvo en cuenta una serie de indicadores que son los se consideran generan un alto impacto y permiten evaluar el desempeño y gestión del trabajo tradicional v/s teletrabajo. Con la base a lo anterior se realiza una encuesta determinando una serie de variables que se consideran de alta influencia en el teletrabajo para posteriormente hacer el respectivo análisis y correlación de estas y generar una hipótesis que demuestre lo que se está buscando o se quiere probar y que se plantee la solución más adecuada para las personas que realizan esta actividad en el sector privado con el fin mitigar la problemática actual.

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. (Fuente:<https://derlaboral.uexternado.edu.co/analisis-y-opinion/ley-1221-de-2008-sobre-teletrabajo-y-ley-2088-de-2021-sobre-trabajo-en-casa/>)

## **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

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<sup>1</sup>.

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 casa<sup>2</sup>, 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 2019<sup>3</sup> 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 europea<sup>4</sup>.

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.

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.

---

## **PREGUNTA DE INVESTIGACION**

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

## **HIPOTESIS**

**H1:** Aumento de productividad y eficiencia para el empleador con la metodología del teletrabajo.

## **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).

## **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**

- 1.** Realizar el estado del arte relacionados con el teletrabajo.
  - 2.** Determinar los factores, variables para el desarrollo de la metodología del teletrabajo en las compañías del sector privado en Colombia.
  - 3.** Diagnosticar utilizando los factores de eficiencia en el trabajo y satisfacción en el trabajo en las compañías del sector privado.
  - 4.** 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.
- 

## **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 etapas<sup>5</sup>:

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.

El teletrabajo se ha venido implementado gradualmente como una modalidad de empleo en la 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 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 este 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 Latin America 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 - DISEÑO DE LA INVESTIGACION**

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.

De acuerdo con la 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:

### **Calidad de Vida**

La calidad de vida es un conjunto de factores que afectan el bienestar de una persona, tanto en aspecto material como en el

emocional. (Economipedia, 2020, 18 de julio)

### **Productividad**

Es una medida económica que calcula cuantos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc) durante un periodo determinado. (Economipedia, 2016, 5 de noviembre)

### **Eficiencia**

Hace referencia a la necesidad de menores asignaciones de factores para la producción de un determinado nivel de bienes y servicios. (Economipedia, 2018, 5 de diciembre)

### **Gestión Administrativa**

Es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee la empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados. (Economipedia, 2020, 7 de diciembre)

Para esta investigación se tuvo en cuenta una serie de indicadores que son los que se consideran generan un alto impacto y permiten evaluar el desempeño y gestión del trabajo tradicional v/s teletrabajo. De esta manera se permite encontrar respuesta a la pregunta inicial y al logro de los objetivos.

### Ausentismo

Ausencia de la persona en su puesto de trabajo. (Economipedia, 2016, 31 de octubre)

## ANÁLISIS DE DATOS

**Análisis descriptivo:** Se realizó 50 encuestas a diferentes personas que trabajan 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 etc.

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 21.**

#### Análisis de dos variables Gestión administrativa/Calidad de vida

Correlations			
		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*

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

Por lo tanto el P-valor es  $\leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Si hay correlación entre las variables calidad de vida y gestión administrativa.

**Tabla 22.**

#### Análisis de dos variables Productividad /Calidad de vida

Correlations			
		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  $\leq 0.05$ , se rechaza la hipotesis nula y se acepta la hipotesis alterna, si hay correlacion entre las variables productividad y calidad de vida.

**Tabla 23.**

### 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  $\leq 0.05$ , se rechaza la hipotesis nula y se acepta la hipotesis alterna. si hay correlacion entre las variables productividad y gestion administrativa.

**Tabla 24.**

### 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 calidad 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 25.**

**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.

**HALLAZGOS**

**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 otro-sí 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 reciproco 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.

## VENTAJAS

- ✓ Disponibilidad de tiempo para compartir en familia y alternar con otras actividades
- ✓ Disminuir gastos de transporte y alimentación
- ✓ Ahorrar tiempo en desplazamientos a la oficina
- ✓ Más clientes, mayores utilidades, más comodidad
- ✓ Organización rendimiento productividad
- ✓ Manejo del tiempo, autonomía, tecnología, nuevos retos, ahorro para las empresas en transportes, servicios públicos, papelería, dotaciones, etc
- ✓ Temas de seguridad
- ✓ Ahorros en gastos personales.
- ✓ Manejo del tiempo.
- ✓ Poder interactuar entre trabajo y familia.
- ✓ Hay un poco más de calidad de vida trabajando desde casa.
- ✓ Seguridad personal, estar con la familia, no me expongo al transporte, puedo alimentarme mejor.

## DESVENTAJAS

- ✓ Al tener el pc disponible todo el tiempo, en ocasiones se presta para no desconectarse del todo en el tiempo de descanso
- ✓ No permite interactuar o socializar como seres humanos
- ✓ Mas carga laboral
- ✓ No contar con las herramientas adecuadas para el cumplimiento del trabajo
- ✓ Desconcentración
- ✓ 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
- ✓ Madrugar, salir a la calle, tomar transporte, inseguridad entre el público.
- ✓ No hay ambiente laboral
- ✓ No contar con los medios adecuados para realizar la actividad asignada
- ✓ Los jefes no respetan los días y horas de descanso porque saben que tenemos en casa los computadores
- ✓ Horas extras no tenidas en cuenta.

## 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 aceptar la hipótesis de investigación.
- ✓ 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<sup>ta</sup> ed.) (2010). Editorial MCGraw Hill.  
<https://login.bdbiblioteca.universidadadecan.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 Labrador, 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](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](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<sup>ra</sup> ed.)  
(2018). Editorial MCGraw Hill.  
<https://login.bdbiblioteca.universidadadean.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.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms\\_774768](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms_774768).