

Intención al teletrabajo en Bucaramanga: Un análisis descriptivo y correlacional¹

Intention to telework in Bucaramanga: A descriptive and correlational analysis

Janncy Tatiana Dueñas-Mora², Daniela Acero-Castillo³, Mariana Álvarez-Higuera⁴, María Camila Nieto-Vega⁵,
Sebastián García-Méndez⁶

Artículo recibido en junio 22 de 2021; artículo aceptado en septiembre 23 de 2021

Este artículo puede compartirse bajo la licencia [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) y se referencia usando el siguiente formato: Dueñas-Mora, J., Acero-Castillo, D., Álvarez-Higuera, M., Nieto-Vega, M. y García-Méndez, S. (2022). Intención al teletrabajo en Bucaramanga: Un análisis descriptivo y correlacional. *I+D Revista de Investigaciones*, 17(1), 49-58.

Resumen

Las empresas de los diferentes sectores económicos se encuentran atravesando un momento de gran complejidad, puesto que las condiciones sanitarias y normativas del país han afectado la asistencia habitual de la totalidad de los colaboradores a las instalaciones físicas de la organización, por tal motivo, la presente investigación tiene como objeto analizar la intención al teletrabajo del personal de las compañías bajo una óptica descriptiva y correlacional, para tal efecto se empleó una encuesta tipo escala Likert bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. Los resultados indican que los elementos más favorables son la planeación y la organización del trabajo, y el cumplimiento de las metas laborales, así mismo se encuentran diferencias estadísticas en torno a la variable sociodemográfica de género en las dimensiones habilidades, aptitudes y conocimientos, lo cual consolida retos en torno a la autonomía y cohesión de las compañías.

Palabras clave: Control, gestión, gestión del personal, toma de decisiones.

Abstract

The companies of the different economic sectors are going through a moment of great complexity, since the sanitary and normative conditions of the country have affected the habitual attendance of the totality of the collaborators to the physical facilities of the organization, for such reason, the present investigation has as object to analyze the intention

¹ Artículo de investigación, de tipo no experimental, de corte transversal, con enfoque cuantitativo, resultado de un proyecto de investigación en curso, perteneciente al área de Ciencias sociales, sub área de Productividad y Competitividad. Desarrollado en Universidad Santo Tomás de la ciudad de Bucaramanga (Colombia): Dirección: Cra. 27 N° 180 - 395, PBX: 6985858. Fecha de inicio: Febrero del 2021.

² Administradora de Empresas (c). Universidad Santo Tomás de la ciudad de Bucaramanga. Vinculado al Semillero de investigación: Capital intangible, Universidad Santo Tomás (Bucaramanga, Colombia): Dirección: Cra. 27 N° 180 - 395, PBX: 6985858. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8341-2224>. Correo electrónico institucional: janncytatiana.duenas@ustabuca.edu.co.

³ Administradora de Empresas (c). Universidad Santo Tomás de la ciudad de Bucaramanga. Vinculado al Semillero de investigación: Capital intangible, Universidad Santo Tomás (Bucaramanga, Colombia): Dirección: Cra. 27 N° 180 - 395, PBX: 6985858. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9242-1122>. Correo electrónico institucional: daniela.acero@ustabuca.edu.co.

⁴ Administradora de Empresas (c). Universidad Santo Tomás de la ciudad de Bucaramanga. Vinculado al Semillero de investigación: Capital intangible, Universidad Santo Tomás (Bucaramanga, Colombia): Dirección: Cra. 27 N° 180 - 395, PBX: 6985858. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5638-7529>. Correo electrónico institucional: mariana.alvarez@ustabuca.edu.co.

⁵ Administradora de Empresas (c). Universidad Santo Tomás de la ciudad de Bucaramanga. Vinculado al Semillero de investigación: Capital intangible, Universidad Santo Tomás (Bucaramanga, Colombia): Dirección: Cra. 27 N° 180 - 395, PBX: 6985858. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3759-2535>. Correo electrónico institucional: mariacamila.nieto@ustabuca.edu.co.

⁶ Doctorando en Ciencias de la Educación. Líder del semillero de investigación: Capital Intangible. Profesor de la Universidad Santo Tomás (Bucaramanga, Colombia). Dirección: Cra. 27 N° 180 - 395, PBX: 6985858. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6077-0248>. Correo electrónico institucional: sebastian.garcia@ustabuca.edu.co.

to the telework of the personnel of the companies under a descriptive and correlational optics, for such effect a survey type Likert scale was used under a quantitative approach and a not experimental design of transversal cut and of correlational type. The results indicate that the most favorable elements are the planning and organization of work, and the fulfillment of work goals, as well as statistical differences in the sociodemographic variable of gender in the dimensions of skills, aptitudes and knowledge, which consolidates challenges regarding the autonomy and cohesion of the companies.

Keywords: Controlling, management, personnel management, decision making.

Introducción

La importancia de la presente investigación se enmarca en la relevancia de las telecomunicaciones y la globalización de la información en el campo laboral, lo cual ha provocado que el teletrabajo se posiciona como tendencia, en tal sentido, se precisa como una herramienta que permite a los “teletrabajadores” cumplir con sus actividades laborales sin tener que desplazarse a lugares de trabajo, tanto así que en Colombia según el Ministerio del trabajo (2018), desde el 2012 hasta el 2018 el número de organizaciones que se han vinculado al teletrabajo se ha triplicado, de 4.292 a 12.912 empresas. Así pues, indagar en esta temática es importante porque, esta modalidad cada vez es más cercana y más común en el mundo laboral actual, por tal motivo, la presente investigación analiza a nivel descriptivo y correlacional las preferencias de la población teniendo en cuenta múltiples factores como lo son recursos TIC en el hogar, planeación y organización del teletrabajo, cumplimiento de metas laborales, pérdida de capacidad de relacionamiento con los semejantes, flexibilidad laboral, desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos, feedback organizacional, comunicación ascendente, directriz organizacional, beneficios económicos, conocimiento inherente al teletrabajo, inteligencia emocional, competencias laborales del teletrabajo y disposición al teletrabajo.

En este contexto, el abordaje del constructo referido será de gran ayuda para las empresas y profesionales que deseen informarse sobre esta práctica al conocer la percepción de los ciudadanos encuestados de Bucaramanga, considerando que actualmente en la zona geográfica objeto de estudio residen 311.514 habitantes en edad productiva (Alcaldía de Bucaramanga & Secretaría de Salud y Ambiente de Bucaramanga, 2019), así mismo, en el ámbito empresarial tendrá un impacto positivo, debido a la posibilidad de diversificar en las metodologías planteadas en las organizaciones, abriéndoles las puertas para afrontar nuevos retos e innovar en su forma de trabajo, reduciendo costos y contribuyendo con el medio ambiente como lo menciona (Martínez et al., 2003) en relación a la disminución en la emisión de factores contaminantes.

En el ámbito investigativo, el autor Selma Lajarín, (2015) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue analizar

la evolución del teletrabajo como modelo contractual en España e indagar su acogida por las normas españolas, mediante un análisis descriptivo que pretendía evaluar la conveniencia que implicaría proporcionarle mayores garantías al teletrabajo, para aumentar su implementación. Los resultados hallados indicaron que es sustancial suministrarles a los teletrabajadores (en mayor parte a los pertenecientes a una PYME) las garantías necesarias que la modalidad lleva consigo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por otro lado, a nivel regional en la ciudad de Bucaramanga los autores Guzmán Duque & Abreo Villamizar (2017) realizaron una investigación entre 114 empresarios del sector calzado del municipio, cuyo objeto se enmarcaba en la delimitación de competencias afines al teletrabajo.

En este contexto, el presente artículo en primer lugar plantea una revisión teórica referente al teletrabajo, seguido de los resultados a nivel descriptivo de forma general y posteriormente contempla la variable de género y el tópico del análisis correlacional. Finalmente, una serie de conclusiones y la bibliografía consultada.

Teletrabajo

En el marco de clarificar el objeto de la investigación se precisa que es un término ampliamente polisémico, no obstante autores como Martín (2018) define al teletrabajo como las actividades de tipo laboral que contengan o cumplan los requisitos específicos de laborar a distancia, empleando comunicación telemática, y en condición de un oficio manejable.

En complemento, Buira (2012) define al teletrabajo como, las tareas dependientes o autónomas, efectuadas fuera del espacio físico común de una empresa, en la que las habilidades como la disciplina y el manejo de las TIC inciden críticamente en los oficios laborales y los resultados finales que se obtendrán, sobre la manera de trabajar del personal.

El teletrabajo también es entendido como una forma flexible de organización del trabajo, la cual se encuentra supeditada a desarrollar determinada labor sin la presencia física en la empresa por un periodo de tiempo importante y que puede llegar a realizarse a tiempo

completo o parcial (Rodríguez Mejía, 2007). En este punto es preciso mencionar el trabajo remoto, dado que es una modalidad de trabajo que, al igual que el teletrabajo, se desarrolla a distancia por medio del uso de las TIC, pero son términos diferentes; su principal diferencia radica a nivel normativo y regulatorio, así como de la voluntariedad, ya que en el teletrabajo si el empleador quiere realizar variaciones en esta modalidad debe tener consentimiento del trabajador, en tanto en el trabajo remoto es casi que obligatorio la aceptación, pues se presenta en circunstancias excepcionales o especiales (Abanto, 2021). En esta línea, autores como Arango & Preciado (2021) precisan que el trabajo remoto no requiere la modificación del contrato laboral y no contempla la dotación de equipos, en contraste, el teletrabajo tiene una aplicación voluntaria de ambas partes e implica la dotación de elementos tecnológicos y físicos en el marco de garantizar el desarrollo idóneo de la labor.

Modalidades de teletrabajo

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia (2008) reconoce las siguientes modalidades:

Teletrabajo Autónomo: En este tipo se encuentran aquellos funcionarios o trabajadores independientes que se soportan en el uso de las TIC para llevar a cabo sus funciones y que además cuentan con la alternativa de laborar en un espacio determinado por su elección (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, 2008), en tal sentido, se constituye como la herramienta que una persona independiente puede usar para ejercer sus labores teniendo en cuenta que únicamente necesita una buena conexión a internet y un dispositivo tecnológico.

Teletrabajo Suplementario: Corresponde a los trabajadores que cuentan con un contrato laboral, donde sus tareas son realizadas de manera alterna en los diferentes días de la semana entre la empresa y otro espacio de trabajo, dando uno de las TIC para el correcto funcionamiento, esta labor se realiza al menos dos días a la semana (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, 2008), por consiguiente, se establece como el instrumento que acoge una entidad, en el que se alternan los días de trabajo, algunos dentro de la empresa y otros fuera de ella.

Teletrabajadores Móvil: Trabajadores cuya labor se realiza por medio de dispositivos móviles, por tanto, se posibilita el ausentismo en la oficina (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, 2008), es decir, se conoce como la posibilidad que tienen los empleados de realizar sus funciones diarias sin tener que desplazarse constantemente, con el objetivo de mejorar el servicio a

sus clientes, teniendo en cuenta que su herramienta primordial son las TIC.

Ventajas y Desventajas

En el campo empresarial se denota que las principales ventajas del teletrabajo son: el ahorro, debido a que se evita el pago del mantenimiento o la construcción de oficinas para los trabajadores, el incremento de la productividad y la reducción de los costos laborales, no obstante, se afecta la confidencialidad de los datos, fomenta la formación de sindicatos y la escasa normatividad (Saco Barrios, 2007).

Por otro lado, a nivel individual Saco Barrios, (2007) visualiza que el colaborador puede realizar las labores de la compañía, sin descuidar elementos familiares o personales, la independencia en el desarrollo de las actividades y la flexibilidad en torno a la jornada laboral, sin embargo, falencias inherentes a la organización y posibles interrupciones, el acondicionamiento de nuevos hábitos, el aislamiento y la escasa interacción social, y la adquisición de potenciales enfermedades ergonómicas y oculares.

Competencias laborales

La selección de personas dentro de una empresa amerita un debido proceso de contratación para escoger al empleado más indicado; en el caso de la selección por competencias se deben considerar ciertas aptitudes que los candidatos poseen. En esta línea, Alles (2006), habla de la relevancia de realizar un proceso de selección centrado en el puesto a ocupar por parte del candidato, visionando el idóneo desempeño en el desarrollo de las labores encomendadas.

En complemento, Preciado (2006) manifiesta que el concepto de competencia dentro del plano de los recursos humanos sirve para destacar la buena preparación, los conocimientos y las habilidades de una persona como resultado del aprendizaje necesario para desempeñar una función.

En la misma vertiente, en el teletrabajo, se requieren ciertas competencias en concreto para poder desempeñar las labores que esta modalidad demanda. Martín, (2018) formula que una persona se logra considerar competente para realizar teletrabajo siempre que posea una agrupación de habilidades necesarias para llevar a cabo trabajo en la distancia y las cuales se obtienen mediante la preparación y/o experiencia en el campo laboral. Además, él mismo afirma que las competencias necesarias para este régimen laboral se dividen en tres grandes grupos: Competencias tecnológicas, de organización y de comunicación no presencial.

Competencias tecnológicas: Se pueden denominar, como las habilidades que poseen mayor relevancia en el sector del teletrabajo, estas principalmente son las aptitudes relacionadas con el manejo de las TIC, puesto que son las que permiten almacenar, enviar y recibir información con el fin de ser gestionada por los múltiples usuarios, entre ellos están las bases de datos, las hojas de cálculo, los programas de presentación, entre otros, y a su vez encontramos los que son suministrados a través de una red de telecomunicaciones, tales como los correos electrónicos, las audio-video conferencias y las redes sociales (Martín, 2018).

Competencias de organización: Dentro de estas encierran a las capacidades que tienen correlación con la buena organización de las tareas o labores por hacer, debido a que, al no tener un monitoreo constante, el empleado debe estar totalmente comprometido con su cargo, por lo que el empleado debe tener competencias de autodisciplina, planeación, automotivación, buena organización del tiempo, autonomía, entre otras para poder desempeñar sin inconvenientes sus tareas (Martín, 2018).

Competencias de comunicación no presencial: Son un factor clave en esta modalidad a distancia, debido a que hay algunos límites en la comunicación que impiden expresar la información de manera totalmente clara, por consiguiente, es más que esencial que el contratado pueda hacerse entender de manera concisa con su equipo de trabajo (Martín, 2018).

Metodología

Tipo de estudio

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, así mismo, de tipo correlacional, considerando como foco de análisis la identificación de la relación entre dos o más variables (Hernández et al., 2014)

Participantes

En Bucaramanga residen 311.514 habitantes en edad productiva (Alcaldía de Bucaramanga & Secretaría de Salud y Ambiente de Bucaramanga, 2019), en tal sentido, para la definición de la muestra se consideró lo expuesto por (Hernández et al., 2014) en relación a la cantidad mínima de participantes para un estudio correlacional, a saber, 30 individuos, no obstante, se aplicaron 72 cuestionarios por medio digital. Sin embargo, se reconoce la limitante de no representatividad.

Se precisa que las características de los trabajadores a formar parte de la muestra se enmarcan en colaboradores de empresas pymes y rangos intermedios, con mínimo 5 personas a cargo. Además, se denota la aplicación del muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual se

caracteriza por dar a todos los sujetos de la población la misma probabilidad de selección para el estudio.

Materiales e instrumentos

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue el desarrollado por Ardila (2015), contemplando una adaptación, considerando la población objeto de estudio, dicho proceso fue validado por medio del método Delphi.

En este contexto, se realizó un análisis de fiabilidad, por medio del alfa de Cronbach, el cual oscila entre 0 y 1, siendo el valor aceptable de 0,7., y el valor del estudio de 0,77, por tanto, se infiere que el instrumento es confiable.

En complemento a lo anteriormente dicho, los reactivos utilizados fueron:

- ✓ ¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar la actividad de teletrabajo de forma efectiva?
- ✓ ¿Considera que se encuentra en capacidad de planear y organizar actividades de teletrabajo que cumplan con las metas?
- ✓ ¿La modalidad de teletrabajo le facilitaría cumplir con las metas laborales propuestas?
- ✓ ¿Considera que con la implementación del teletrabajo las personas pierden su capacidad para relacionarse?
- ✓ ¿La modalidad de teletrabajo es flexible frente a las necesidades que tienen los trabajadores en sus actividades personales?
- ✓ ¿El teletrabajo brinda la oportunidad de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos?
- ✓ ¿Considera que los teletrabajadores reciben retroalimentación continua de los procesos que gestionan y en sus resultados?
- ✓ ¿Considera que en la modalidad de teletrabajo los empleados serían escuchados por sus jefes o superiores?
- ✓ ¿Cree usted relevante que una organización de a conocer las actividades a desarrollar en el puesto de teletrabajo?
- ✓ ¿Considera que el teletrabajo genera beneficios económicos a quien lo ejerce?
- ✓ ¿Tiene conocimiento de las diferentes modalidades de teletrabajo?
- ✓ ¿Percibe necesaria la inclusión de competencias de inteligencia emocional para el éxito del teletrabajo?
- ✓ ¿Cree poseer competencias laborales para desarrollar el teletrabajo?
- ✓ ¿Se encuentra de acuerdo en laboral en la modalidad del teletrabajo?

Procedimiento

El procedimiento contempló en primer lugar un análisis descriptivo en relación a la mediana de cada una de las dimensiones, así mismo, se aplicó una comparación

estadística por medio de la prueba U de Mann-Whitney. De igual manera, se procedió a realizar un análisis de correlación por medio del coeficiente Rho de Spearman, considerando los resultados de la prueba de normalidad.

Finalmente, es necesario precisar que los cálculos mencionados se desarrollaron en el software SPSS.

Resultados

El presente apartado expone los resultados a nivel descriptivos y correlacional de la investigación desarrollada, en tal sentido, en primer lugar, se expone la codificación utilizada.

- ✓ D1: Recursos TICS en el hogar
- ✓ D2: Planeación y organización del teletrabajo
- ✓ D3: Cumplimiento de metas laborales
- ✓ D4: Pérdida de capacidad de relacionamiento con los semejantes
- ✓ D5: Flexibilidad laboral
- ✓ D6: Desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos
- ✓ D7: Feedback organizacional
- ✓ D8: Comunicación ascendente
- ✓ D9: Directriz organizacional
- ✓ D10: Beneficios económicos
- ✓ D11: Conocimiento inherente al teletrabajo
- ✓ D12: Inteligencia emocional
- ✓ D13: Competencias laborales del teletrabajo
- ✓ D14: Disposición al teletrabajo

Análisis descriptivo

La Figura 1 permite identificar la mediana con relación a las diversas dimensiones inherentes al estudio del teletrabajo, en tal sentido es posible destacar la dimensión de la planeación y organización del teletrabajo (D2) y la dimensión del cumplimiento de metas laborales (D13), siendo esto alineado a lo expuesto por Hoyos Sepúlveda & Mesa Agudelo (2015) en relación a que el modelo de teletrabajo es visto como una oferta en el medio social de actualidad, en el cual se desenvuelve la población, y que permite desplegar competencias tanto de tipo personal, como laboral y general, extendiendo una invitación a la importancia del manejo del tiempo, planeación y diseño de estrategias para la consecución de objetivos en materia individual y de equipo de trabajo dentro de una empresa u organización. En contraste, en las dimensiones comunicación ascendente y conocimiento inherente al teletrabajo presentan bajas puntuaciones, consecuente al contenido que expresa Garay (2015), quien postula que la relación entre jefes y trabajadores es relevante dentro de la cultura organizacional de una empresa y pese a que se conserva el criterio de autoridad predomina la autonomía e independencia.

INTENCIÓN AL TELETRABAJO EN HABITANTES EN EDAD PRODUCTIVA EN BUCARAMANGA

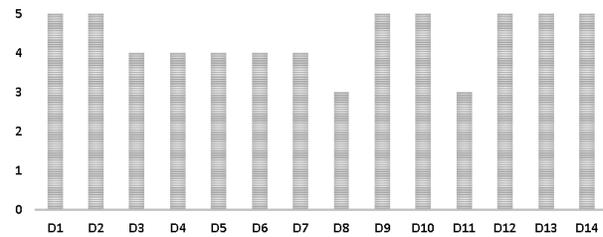


Figura 1. Intención al teletrabajo en habitantes en edad productiva en Bucaramanga. Fuente: Autores.

Por otra parte, a nivel específico, en torno a la variable sociodemográfica “Género” (ver Figura 2) se puede visualizar una notable similitud entre los resultados obtenidos por la mayor parte de las dimensiones, ejemplificando así la dimensión de directriz organizacional (D9) y la dimensión de los beneficios económicos (D10), con un alto grado de similitud dentro de estas, en lo que respecta a los resultados obtenidos por el género femenino y masculino, en cuanto a las diferencias notables, se destacan la dimensión de desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos (D6) y la dimensión de la disposición al teletrabajo (D14), por su grado de disparidad. En este contexto, es necesario referir lo expuesto por Actis Di Pasquale et al. (2021) en relación a la necesidad de controlar las condiciones en las que se desarrolla esta modalidad laboral, contemplando perspectivas de género en la formulación de la normatividad vigente.

INTENCIÓN AL TELETRABAJO EN HABITANTES EN EDAD PRODUCTIVA EN BUCARAMANGA

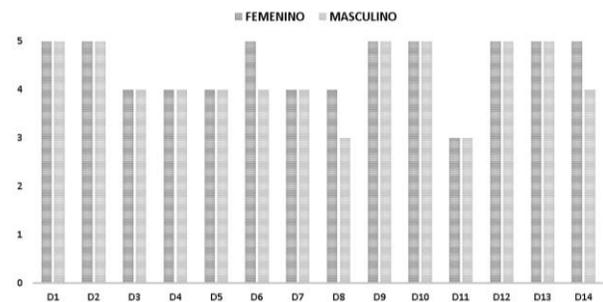


Figura 2. Intención al teletrabajo en habitantes en edad productiva en Bucaramanga por género. Fuente: Autores

En complemento, se desarrolló la prueba U de Mann-Whitney, con el propósito de identificar estadísticamente la diferencia o la similitud entre las distintas dimensiones permitiendo validar que únicamente hay distinción para la dimensión inherente al desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos (D6), en la que respecta un valor inferior al 5% implicando que el comportamiento del género femenino y masculino se da de forma heterogénea, siendo superior para las mujeres que para

los hombres, en lo que respecta a demás dimensiones poseen un comportamiento de tipo homogéneo, con resultados superiores al 5%.

Tabla 1.

Prueba U de Mann-Whitney

Dimensión	Sig. asintótica (bilateral)
D1	0,89
D2	0,50
D3	0,81
D4	0,55
D5	0,48
D6	0,03
D7	0,84
D8	0,34
D9	0,92
D10	0,70
D11	0,39
D12	0,93
D13	0,61
D14	0,18

Fuente: Autores

Análisis de correlación

En este contexto, la Tabla 2 permite visualizar los coeficientes de correlación de Spearman, validando relaciones significativas en 30 espacios, destacándose la relación de reciprocidad entre (D1) y (D2) equivalentes a la sinergia existente entre disponer de los recursos necesarios para realizar teletrabajo efectivamente y la capacidad para planear y organizar en función del cumplimiento de objetivos en la misma modalidad, respectivamente, lo cual se relaciona con lo expuesto por la Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación (2020), la cual precisa que para que los teletrabajadores logren realizar sus funciones en un

periodo determinado es fundamental que posean los recursos necesarios, que bien pueden ser referentes a la documentación o de igual forma disponer de una interacción de cooperación.

De la misma forma la dimensión denominada planeación y organización del teletrabajo destaca al correlacionarse fuertemente con la mitad de las dimensiones, dentro de las cuales se puede observar un alto grado de afinidad con el cumplimiento de los objetivos, producto de la definición explícita de la labor encomendada (Leal et al., 2011), y las competencias laborales necesarias para realizar el teletrabajo, deduciendo de esta forma que al poseer competencias que respectan al ámbito laboral se facilita la capacidad de organización y planeación. Por otro lado, se destaca lo inherente a la relación entre la flexibilidad laboral y la disposición al teletrabajo, lo cual infiere ventajas, producto de la identificación de dicha modalidad laboral por parte del individuo, siendo esto visible en lo postulado por Martínez Sánchez, (2012) en torno a la actualidad del teletrabajo en las compañías.

Por otro lado, se visualiza una correlación significativa entre la capacidad de planeación y organización del trabajo y la disposición al mismo, por consiguiente, se podría inferir que el individuo considera que la efectividad en la labor encomendada puede ser más alta bajo elementos de empoderamiento, propendiendo el éxito empresarial (Cáliz et al., 2016) ; así mismo, se destaca lo inherente al desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos, con el feedback organizacional, razón por la cual se precisa que el liderazgo no desaparece en entornos de teletrabajo.

Tabla 2.

Correlación de dimensiones

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14
D1	1,0													
D2	,4**	1,0												
D3	,2*	,4**	1,0											
D4	0,1	-0,1	-0,1	1,0										
D5	0,2	,3**	,3**	0,0	1,0									
D6	,2*	,4**	,2*	0,0	,4**	1,0								
D7	0,1	,3**	,3**	-0,2	,3*	,4**	1,0							
D8	0,1	0,2	,4**	-0,2	,2*	,3**	,4**	1,0						
D9	0,2	,2*	0,1	-0,1	0,2	0,1	,2*	,2*	1,0					
D10	0,2	,3**	0,2	-0,2	,3**	,4**	,2*	0,0	,3**	1,0				
D11	-0,1	0,1	0,2	-0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	1,0			
D12	0,0	0,2	0,1	0,0	,2*	,2*	0,2	0,1	,3**	,4**	0,1	1,0		
D13	,2*	,5**	,3**	0,0	,4**	,3**	,2*	,2*	,4**	,4**	0,2	,4**	1,0	
D14	,2*	,4**	,3**	-0,1	,5**	,4**	,2*	,3*	0,2	,3**	,2*	,2*	,4**	1,0

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Autores

En complemento a lo anteriormente dicho, se infiere que la comunicación ascendente y el feedback organizacional tienen una correlación significativa, por tal motivo, se contempla que, si los teletrabajadores reciben

retroalimentación continua de los procesos que gestionan y en sus resultados podrán ser escuchados por sus jefes o superiores, y de esta manera establecer una óptima comunicación entre los subordinados y superiores.

Finalmente, lo propio para las dimensiones de habilidades, aptitudes y conocimientos y flexibilidad laboral, infiriendo que el teletrabajo es flexible frente a las necesidades que tienen los trabajadores en sus actividades personales, lo cual trae acotación que las personas desarrollen sus habilidades y conocimientos de una manera más amena y satisfecha, así mismo, genera grandes beneficios para la organización permitiéndole que sus teletrabajadores se desenvuelvan eficientemente en sus puestos de trabajo, así como lo asegura Guzmán Duque & Abreo Villamizar (2017) al señalar beneficios compartidos entre el individuo y la organización.

Conclusiones

Las organizaciones de los diferentes sectores socioeconómicos de Bucaramanga tienen el potencial de implementar la modalidad de teletrabajo, teniendo presente las múltiples ventajas inherentes a la práctica en mención, no obstante, deberán analizar al detalle los diversos puestos de trabajo en el marco de validar la autonomía inherente a cada rol, así mismo, reconociendo las fortalezas del individuo en torno a la planeación y organización del teletrabajo y el cumplimiento de metas laborales, esto es contrastable con lo expuesto por Buitrago (2020), quien destaca la aplicabilidad en momentos de crisis, tales como la generada por la pandemia del COVID-19.

La selección por competencias en el plano organizacional debe ser considerada como una prioridad, dado que los conocimientos y habilidades inherentes al individuo son los ejes fundamentales para el logro de los objetivos y metas de las compañías a corto, mediano y largo plazo, así mismo, fomentan el rol de supervivencia en los mercados competitivos y complejos, tal como lo precisa Arce Burgoa (2007).

En concordancia con los resultados descriptivos se puede concluir que según la mediana se observan respuestas notablemente favorables en mayor parte de las dimensiones, señalando por su mayor calificación la dimensión de planeación y organización del teletrabajo, como también el cumplimiento de metas laborales, para estos resultados se presentó la excepción de dos dimensiones, comunicación ascendente y el conocimiento inherente al teletrabajo, elementos clave en la puesta en marcha de la modalidad en mención, dado que se requieren canales de comunicación eficaces, eficientes y efectivos, así como la aplicación de la normatividad vigente, la cual debe garantizar los derechos laborales. En relación al análisis comparativo por género se validaron diferencias en el desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos.

Los resultados a nivel correlacional permiten denotar que un componente clave en el teletrabajo es la planeación y organización del individuo, dado que se evidencia la alta

representatividad con otros reactivos, por consiguiente, se deberán generar procesos de formación y capacitación en los departamentos de talento humano de las organizaciones de los diferentes sectores económicos en el marco de fomentar el incremento de la habilidad descrita, dado que permitiría la generación de efectos bola de nieve en elementos complementarios a la labor del empleado.

Por otro lado, el estudio permite validar que el personal en edad productiva residente en Bucaramanga no es apático a la modalidad del teletrabajo, lo cual es bastante favorable, teniendo presente el impacto causado por el COVID-19 en los entornos empresariales de los diversos sectores económicos, en tal sentido, se podría destacar que se cuenta parcialmente con los recursos en los hogares, competencias en planeación, organización y delegación, y reconocimientos de los beneficios económicos por parte del colaborador, no obstante, se deberá garantizar el constante monitoreo de la satisfacción del individuo, contemplando la representatividad de la misma en el desarrollo de las funciones encomendadas (Mendoza-Vega et al., 2020).

Finalmente, se sugiere realizar trabajos investigativos inherentes al teletrabajo por sectores económicos o entornos geográficos, con el propósito de validar la intención del personal, contemplando el auge actual de dicha modalidad de empleabilidad.

Referencias

- Abanto, C. (2021). Trabajo remoto y Teletrabajo: similitudes, diferencias y perspectivas. *Revista Gestion Publica y Control*, 17, 24–37. https://www.academia.edu/50280122/Trabajo_remoto_y_Teletrabajo_similitudes_diferencias_y_perspectivas
- Actis Di Pasquale, E., Iglesias-Onofrio, M., Pérez De Guzmán, S., & Viego, V. (2021). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la Covid-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, 13, 44–61. <http://nulan.mdp.edu.ar/3513/1/actis-et-al-2021.pdf>
- Alcaldía de Bucaramanga, & Secretaría de Salud y Ambiente de Bucaramanga. (2019). *Análisis de Situación de Salud con el Modelo de los Determinantes Sociales De Salud* (p. 109). Concejo de Bucaramanga. https://www.concejodebucaramanga.gov.co/proyectos2020/PROYECTO_DE_ACUERDO_026_AN_EXO1.pdf
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias* (1a ed). Ediciones Granica S. A. <https://books.google.com.co/books?id=Vsmq568q>

- Z7sC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Arango, V., & Preciado, D. (2021). *Teletrabajo y trabajo en casa: Diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por Covid-19* (p. 50). Universidad EAFIT.
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/27447/Valentina_ArangoLopera_Daniela_PreciadoAlvarez_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arce Burgoa, L. G. (2007). La supervivencia como arma estratégica en mercado turbulentos. *Perspectivas*, 19, 61–73.
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453006.pdf>
- Ardila, C. O. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá* [Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS TELETRABAJO 21-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad* (1a ed). Editorial UOC.
https://books.google.com.co/books?id=rEkmxA1Y2o4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Buitrago, D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1–2.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Cálix, C. G., Martínez, L. B., Vigier, H. P., & Nuñez, J. J. (2016). El rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. *Investigación Administrativa*, 45(117), 23–37.
<https://doi.org/10.35426/iav45n117.02>
- Garay, A. C. (2015). *El cambio en la cultura organizacional como mecanismo para propiciar alternativas efectivas de teletrabajo en las organizaciones* [Universidad Militar Nueva Granada].
https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13844/Trabajo_de_grado_final.pdf?isAllowed=y&sequence=2
- Guzmán Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, 22(2), 5–30.
<https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta ed). McGRAW-HILL.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hoyos Sepúlveda, S. P., & Mesa Agudelo, N. C. (2015). Teletrabajo: reflexiones y panorama. *Revista Reflexiones y Saberes*, 3(4), 39–47.
<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/730/1257>
- Leal, D. Y., Bolívar de Muñoz, M., & Castillo Torrealba, C. (2011). La Planificación Estratégica como proceso de integración de un equipo de salud. *Enfermería Global*, 10(4), 180–188.
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/134881>
- Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico* (ed). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18905.pdf&area=E>
- Martínez, A., Pérez, M., De Luis, M. P., & Vela, M. J. (2003). Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano. *Boletín Económico de ICE No.* 2753, 23–40.
https://www.researchgate.net/profile/Angel-Sanchez-35/publication/28120622_Analisis_del_impacto_d_el_teletrabajo_en_el_medio_ambiente_urbano/link/09e41509b61492625f000000/Analisis-del-impacto-del-teletrabajo-en-el-medio-ambiente-urbano.pdf
- Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Retos*, 2(4), 143–156.
https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/5970/El_Teletrabajo_como_tendencia_del_Mercado_Laboral.pdf?sequence=1
- Mendoza-Vega, R. F., Murillo-Murillo, E. G., & García-Méndez, S. (2020). Relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal S. A. S. *I+D Revista de Investigaciones*, 15(1), 69–76.
<https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020008>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. (2008). *Qué es el Teletrabajo y cuáles son sus modalidades*. Ministerio de Tecnologías de La Información y Las Comunicaciones de Colombia MinTIC.
<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75151.html>
- Ministerio del trabajo. (2018). *Política Pública Teletrabajo*. Ministerio Del Trabajo de Colombia.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/politica-publica-teletrabajo?inheritRedirect=true>

Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación. (2020). *Guía sobre el teletrabajo para los organismos del Estado Dominicano* (1a ed). Presidencia de la República Dominicana. <https://optic.gob.do/wp-content/uploads/2020/08/Guia-de-Teletrabajo-OPTIC.pdf>

Preciado, A. C. (2006). *Modelo de evaluación por competencias laborales*. Publicaciones Cruz O..S.A. https://books.google.com.mx/books?id=47aiKacwZrUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gb_s_g_e_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Rodríguez Mejía, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29-42. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000100002&script=sci_arttext&tlng=pt

Saco Barrios, R. (2007). El Teletrabajo. *XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo, Nuevas Tecnologías, Organización Del Trabajo y Actores Sociales En El Siglo XXI*, 60, 325. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/derecho60&div=15&id=&page=>

Selma Lajarín, J. (2015). *El Teletrabajo, ¿una solución?* [Universitas Miguel Hernández de Elche]. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/SelmaLajarin%2CJesus.pdf>