



I+D Revista de Investigaciones

ISSN: 2256-1676

ISSN: 2359-519X

revistadeinvestigaciones@udi.edu.co

Universidad de Investigación y Desarrollo

Colombia

Dueñas-Mora, Janny Tatiana; Acero-Castillo, Daniela; Álvarez-Higuera, Mariana; Nieto-Vega, María Camila; García-Méndez, Sebastián
Intención al teletrabajo en Bucaramanga: un análisis descriptivo y correlacional
I+D Revista de Investigaciones, vol. 17, núm. 1, 2022, Enero-Junio, pp. 53-62
Universidad de Investigación y Desarrollo
Bucaramanga, Colombia

DOI: <https://doi.org/10.33304/revinv.v17n1-2022004>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533774788004>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)

[redalyc.org](https://www.redalyc.org)

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Intención al teletrabajo en Bucaramanga: un análisis descriptivo y correlacional

Intention to Telework in Bucaramanga:
A Descriptive and Correlational Analysis



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 el junio 22 de 2021; artículo aceptado el septiembre 23 de 2021

Este artículo puede compartirse bajo la licencia Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional 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), 53-62. <http://dx.doi.org/10.33304/revinv.v17n1-2022004>

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. Este artículo 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. Asimismo, se encuentran diferencias estadísticas en torno a la variable sociodemográfica de género en las dimensiones de habilidades, aptitudes y conocimientos. Esto consolida retos en torno a la autonomía y cohesión de las compañías.

Palabras clave: control; gestión; gestión del personal; toma de decisiones.

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, subárea de Productividad y Competitividad. Desarrollado en Universidad Santo Tomás de la ciudad de Bucaramanga (Colombia): Dirección: Cra. 27 N.º 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.º 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.º 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.º 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.º 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.º 180 - 395, PBX: 6985858. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6077-0248>. Correo electrónico institucional: sebastian.garcia@ustabuca.edu.co.

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 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; Decision Making; Management; Personnel; Management.

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. Esto ha provocado que el teletrabajo se posicione como tendencia y, 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 4292 a 12 912 empresas. Así pues, indagar en esta temática es importante porque esta modalidad cada vez es más cercana y común en el mundo laboral actual. Por tal motivo, esta 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 los profesionales que deseen informarse sobre esta práctica, al conocer la percepción de los ciudadanos encuestados de Bucaramanga. Actualmente en la zona geográfica objeto de estudio residen 311 514 habitantes en edad productiva (Alcaldía de Bucaramanga y Secretaría de Salud y Ambiente de Bucaramanga, 2019). Asimismo, en el ámbito empresarial tendrá un impacto positivo, debido a la posibilidad de diversificar en las metodologías planteadas en las organizaciones. Esto abrirá las puertas para afrontar nuevos retos e innovar en su forma de trabajo y reducirá los costos. Además, contribuirá con el medioambiente como lo menciona Martínez et al., (2003) con relación a la disminución en la emisión de factores contaminantes.

En el ámbito investigativo, Selma (2015) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue analizar la evolución del teletrabajo como modelo contractual en España. Este indaga su acogida por las normas españolas, mediante un análisis descriptivo que pretendía evaluar la conveniencia que implicaría proporcionarle mayores garantías al teletrabajo, y así aumentar su implementación. Los resultados hallados indicaron que es sustancial suministrarles a los teletrabajadores –en mayor parte a los pertenecientes a una Pequeña y Mediana Empresa (Pyme)–, las garantías necesarias que la modalidad lleva consigo, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Cabe agregar que, en el ámbito regional, en la ciudad de Bucaramanga los autores Guzmán y Abreo (2017) realizaron una investigación entre 114 empresarios del sector del calzado en el municipio, cuyo objeto se enmarcaba en la delimitación de competencias afines al teletrabajo.

En este contexto, el 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, ofrece una serie de conclusiones.

Teletrabajo

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

En complemento, Buirá (2012) define al teletrabajo como las tareas dependientes o autónomas, efectuadas fuera del espacio físico común de una empresa. Aquí 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 labores sin la presencia física en la empresa por periodos de tiempo importante, y que puede llegar a realizarse a tiempo completo o parcial (Rodríguez, 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 la voluntariedad, ya que en el teletrabajo si el empleador quiere realizar variaciones en esta modalidad debe tener consentimiento del trabajador; mientras que 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 y 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. 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 este 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 uso 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, donde se alternan los días de trabajo, algunos dentro de la empresa y otros fuera de ella.

Teletrabajo móvil: trabajadores cuya labor se realiza por medio de dispositivos móviles, esto implica 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 y 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, 2007).

A nivel individual Saco (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, también da pie a 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, y proyectar 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 experiencia en el campo laboral. Además, el autor 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. A su vez, encontramos los que son suministrados a través de una red de telecomunicaciones, tales como los correos electrónicos, las conferencias audiovisuales 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. 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, un diseño no experimental de corte transversal y 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 y 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) con relación a la cantidad mínima de participantes para un estudio correlacional, a saber, 30 individuos. Si bien se aplicaron 72 cuestionarios por medio digital, 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), al contemplar una adaptación y 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, que 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.

Como complemento a lo anterior, 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 con relación a la mediana de cada una de las dimensiones. Asimismo, 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 descriptivo y correlacional de la investigación desarrollada. En primer lugar, se expone la codificación utilizada:

- D1: Recursos TIC 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. Es posible destacar la dimensión de la planeación y organiza-

ción del teletrabajo (D2) y la dimensión del cumplimiento de metas laborales (D13). Esto se alinea a lo expuesto por Hoyos y Mesa (2015) en virtud de que el modelo de teletrabajo es visto como una oferta en el medio social de actualidad. En este se desenvuelve la población y permite desplegar competencias tanto de tipo personal, como laboral y general. Además, extiende 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 se presentan bajas puntuaciones. Esto es consecuente con el 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

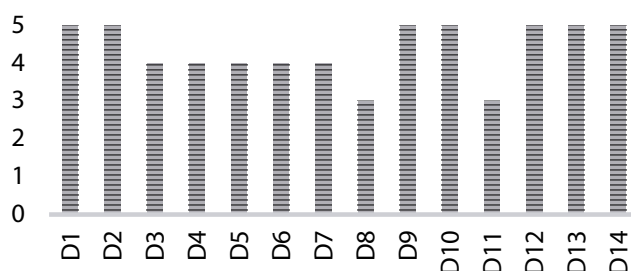


Figura 1. Intención al teletrabajo en habitantes en edad productiva en Bucaramanga

Nota. Elaboración propia.

Por otra parte, a nivel específico y en torno a la variable sociodemográfica "Género" (figura 2), se puede visualizar una notable similitud entre los resultados obtenidos por la mayor parte de las dimensiones. Así, se ejemplifica 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 et al. (2021), con relación a la necesidad de controlar las condiciones en las que se desarrolla esta modalidad laboral, y de contemplar perspectivas de género en la formulación de la normatividad vigente.

INTENCIÓN AL TELETRABAJO EN HABITANTES EN EDAD PRODUCTIVA EN BUCARAMANGA POR GÉNERO

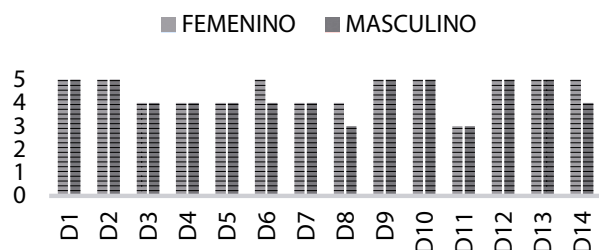


Figura 2. Intención al teletrabajo en habitantes en edad productiva en Bucaramanga por género

Nota. Elaboración propia.

Como complemento, se desarrolló la prueba U de Mann-Whitney, con el propósito de identificar estadísticamente la diferencia o la similitud entre las distintas dimensiones. Únicamente hay distinción para la dimensión inherente al desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos (D6), en la que respecta un valor inferior al 5 %. Esto implica 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

Nota. Elaboración propia.

Análisis de correlación

En este contexto, la tabla 2 permite visualizar los coeficientes de correlación de Spearman. Se validaron relaciones significativas en 30 espacios y se destaca la relación de reciprocidad entre D1 y D2. Esta equivale 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 anterior se relaciona con lo expuesto por la Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación (2020). Se 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 estas 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. De esta forma se deduce que al poseer competencias que respectan al ámbito laboral se facilita la capacidad de organización y planeación. Además, 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. Esto es visible en lo postulado por Martínez (2012) sobre la actualidad del teletrabajo en las compañías.

Se visualiza una correlación significativa entre la capacidad de planeación y organización del trabajo y la disposición a este. 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 al éxito empresarial (Cálix, et al., 2016). Asimismo, 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.

Como complemento a lo anterior, 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, en sus resultados podrán ser escuchados por sus jefes o superiores. De esta manera se puede establecer una óptima comunicación entre los subordinados y superiores.

Lo mismo sucede para las dimensiones de habilidades, aptitudes y conocimientos, y flexibilidad laboral. Se infiere que el teletrabajo es flexible frente a las necesidades que tienen los trabajadores en sus actividades personales. Esto ayuda a que las personas desarrollen sus habilidades y conocimientos de una manera más amena y satisfecha. Asimismo, genera

grandes beneficios para la organización, permitiéndole que sus teletrabajadores se desenvuelvan eficientemente en sus puestos de trabajo, tal y como lo asegura Guzmán y Abreo (2017) al señalar beneficios compartidos entre el individuo y la organización.

Tabla 2.

Correlación de dimensiones

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

Nota. Elaboración propia.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

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 en detalle los diversos puestos de trabajo en el marco de validar la autonomía inherente a cada rol. Asimismo, reconociendo las fortalezas del individuo en torno a la planeación y organización del teletrabajo y el cumplimiento de metas laborales. Esto se contrasta con lo expuesto por Buitrago (2020), quien destaca la aplicabilidad en momentos de crisis, tales como la generada por la pandemia de 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. Asimismo, fomentan el rol de supervivencia en los mercados competitivos y complejos, tal como lo precisa Arce (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. Cabe señalar 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. Se requieren canales de comunicación eficaces, eficientes y efectivos, así como la aplicación de la normatividad vigente, la cual debe garantizar los derechos laborales. Con relación al análisis comparativo por género se validaron diferencias en el desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos.

Los resultados a nivel correlacional permiten mostrar que un componente clave en el teletrabajo es la planeación y organización del individuo. 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. Esto permitiría la generación de efectos de bola de nieve en elementos complementarios a la labor del empleado.

Cabe agregar que el estudio permite validar que el personal en edad productiva residente en Bucaramanga no es apático a la modalidad del teletrabajo. Esto es bastante favorable teniendo presente el impacto causado por la COVID-19 en los entornos empresariales de los diversos sectores económicos. En este 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 y contemplar el auge actual de dicha modalidad de empleabilidad.

Conflictos de interés

Los autores no declaran ningún tipo de conflicto de interés.

Referencias

- Abanto, C. (2021). Trabajo remoto y Teletrabajo: similitudes, diferencias y perspectivas. *Revista Gestión Pública y Control*, 17, 24-37. https://www.academia.edu/50280122/Trabajo_remoto_y_Teletrabajo_similitudes_diferencias_y_perspectivas
- Actis, E., Iglesias-Onofrio, M., Pérez, S. y 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 y Secretaría de Salud y Ambiente de Bucaramanga. (2019). *Análisis de Situación de Salud con el Modelo de los Determinantes Sociales De Salud*. Concejo de Bucaramanga. https://www.concejodebucaramanga.gov.co/proyectos2020/PROYECTO_DE_ACUERDO_026_ANEXO1.pdf
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias* (1a ed.). Granica. <https://books.google.com.co/books?id=Vsmq568qZ7s-C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Arango, V. y Preciado, D. (2021). *Teletrabajo y trabajo en casa: Diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por COVID-19*. [trabajo de grado, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia]. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/27447/Valentina_ArangoLopera_Daniela_PreciadoAlvarez_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arce, 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* [trabajo de grado Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia]. <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.). Catalunya: 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. y 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* [trabajo de grado Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia]. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13844/Trabajo_de_grado_final.pdf?isAllowed=y&sequence=2
- Guzmán, A. P. y Abreo, 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. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª. ed.). McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hoyos, S. P. y Mesa, 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, M. y Castillo, 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*. 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. y 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_del_teletrabajo_en_el_medio_ambiente_urbano/links/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. y 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*. M. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75151.html>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Política Pública Teletrabajo*. <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.). Autor. <https://optic.gob.do/wp-content/uploads/2020/08/Guia-de-Teletrabajo-OPTIC.pdf>
- Preciado, A. C. (2006). *Modelo de evaluación por competencias laborales*. Cruz O. https://books.google.com.mx/books?id=47aiKacwZrUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Rodríguez, 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&tling=pt
- Saco, R. (2007). El Teletrabajo. *XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo, Nuevas Tecnologías, Organización Del Trabajo y Actores Sociales En El Siglo XXI*. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/derecho60&div=15&id=&page=>
- Selma Lajarín, J. (2016). *El Teletrabajo ¿Una solución?* [Trabajo de maestría, Universidad Miguel Hernández, Elche, España]. <http://dspace.umh.es/handle/11000/2522>