

**EL TELETRABAJO (TRABAJO ASISTIDO POR TIC): SU IMPACTO EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DURANTE EL AÑO 2020**

DIANA MARCELA ZUÑIGA SOLORZANO.

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
CALI, VALLE DEL CAUCA**

2023

**EL TELETRABAJO (TRABAJO ASISTIDO POR TIC): SU IMPACTO EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DURANTE EL AÑO 2020**

**DIRECTORA DE
TRABAJO DE GRADO
SANDRA CRISTINA RIASCOS ERAZO**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
CALI, VALLE DEL CAUCA
2023**

DEDICATORIA

A mi madre por el apoyo incondicional en todo momento y por brindarme el amor y fuerza necesaria para alcanzar cada una de mis metas.

A mi hermana, por ser mi compañera y amiga en este camino, tus palabras han sido de aliento y apoyo para mí.

A mi directora de trabajo de grado, por guiarme y aconsejarme en cada etapa de este proceso, su dedicación y sabiduría han sido fundamental para la culminación de este proyecto.

A todas ustedes, les dedico mi trabajo de grado, con todo el amor y agradecimiento.

Contenido

Contenido	4
Resumen	8
Introducción	9
Capítulo 1: Aspectos Generales	10
1.1 Problemática.....	10
1.1.1 Formulación Del Problema.	12
1.2 Objetivos	12
1.2.1 Objetivo General	12
1.2.2 Objetivos Específicos	12
1.3 Justificación	13
1.4 Marco Referencial	15
1.4.1 Antecedentes	15
1.4.2 Marco Teórico	23
1.4.2.1 Definición del Teletrabajo.....	23
1.4.2.2 Definición del Teletrabajador.....	25
1.4.2.3 Teorías Sobre La Adopción Del Teletrabajo.....	26
1.4.2.4 Resistencia al Cambio	26
1.4.2.5 Teorías Sobre La Capacidad De Adaptabilidad	28
1.4.2.6 Cultura Organizacional.....	29
1.4.3 Marco Legal	31
1.5 Metodología	32
1.5.1 Enfoque y Tipo De Investigación:	32
1.5.2 Fuentes De Información	33
1.5.3 Población y muestra:	35
Capítulo 2: Características Del Teletrabajo (Trabajo Asistido Por TIC) Y Del Trabajo Convencional Del Personal Administrativo.....	40
2.1 Concepto De Teletrabajo.....	40
2.2 Modalidades De Teletrabajo.	46
2.2.1 Teletrabajo Autónomo.....	46

2.2.2 Teletrabajo Suplementario	47
2.2.3 Teletrabajo Móvil.....	47
2.3 Características Del Teletrabajo.	47
2.4 Teletrabajo Y Trabajo Convencional	48
Capítulo 3: Impacto Del Trabajo Asistido Por TIC En Los Cargos Administrativos De La Facultad De Educación Y Pedagogía En El Año 2020.	51
3.1 Aspectos Generales	52
3.2 Contexto Teletrabajo	63
3.3 Impacto Teletrabajo.....	70
3.4 Análisis Descriptivo De Los Resultados Obtenidos De Las Preguntas Abiertas.....	77
3.5 Universidad Del Valle Y Sus Disposiciones Para El Teletrabajo	79
Capítulo 4: Lineamientos Que Facilitan La Implementación Del Teletrabajo (Trabajo Asistido Por TIC) En Tiempo De Pandemia A Nivel Organizacional.	85
4.1 Lineamientos Y Disposiciones Para La Implementación Del Teletrabajo En La Universidad Del Valle	88
4.1.1 Resistencia al Cambio	88
4.1.2 Distanciamiento Social.....	89
4.1.3 Falta De Voluntad Política Y Directiva De La Implementación Del Teletrabajo.....	90
4.1.4 Dificultad De Adaptación A La Modalidad Del Teletrabajo	91
4.1.5 Equipos obsoletos.....	93
Conclusiones	94
Referencias	96
Anexos.....	100

Índice de Tablas

Tabla 1	Listado de Investigaciones	34
Tabla 2	Personal Administrativo por cargo y área.....	35
Tabla 3	Número de trabajadores por cargo.	37
Tabla 4	Otras definiciones del Teletrabajo.....	40
Tabla 5	Teletrabajo y Trabajo Convencional.....	49
Tabla 6	Distribución generacional del personal administrativo.....	55
Tabla 7	Características generales y específicas de la generación Boomers	55
Tabla 8	Características generales y específicas de la generación X.	56
Tabla 9	Características generales y específicas de las generaciones Millennials o generación Y.....	58
Tabla 10	Características comparativas entre generaciones.	59
Tabla 11	Características de la segmentación con relación a la productividad.....	68
Tabla 12	Análisis de las reacciones al pronunciamiento del teletrabajo según género, edad e hijos a Cargo.	71
Tabla 13	Segmentación poblacional según género, generación e hijos a cargo con relación al impacto del teletrabajo.	73
Tabla 14	Análisis comparativo resultados obtenidos de las preguntas abiertas.	78
Tabla 15	Recomendaciones del personal administrativo de la facultad de educación y pedagogía para las universidades que deseen iniciar con un proceso de teletrabajo.....	78
Tabla 16	Cuadro comparativo de resultados obtenidos con relación a los componentes a evaluar.	81
Tabla 17	Cuadro comparativo trabajo convencional y el teletrabajo obtenido de la encuesta de investigación de los trabajadores de la Facultad de Educación y Pedagogía.	84

Índice De Graficas

Ilustración 1	Mapa conceptual marco legal.....	31
Ilustración 2	segmentación de la población por género.....	53
Ilustración 3	segmentación de la población por edad.	54
Ilustración 4	segmentación poblacional con hijos a cargo.....	62
Ilustración 5	segmentación con hijos a cargo por rango de edad.	62
Ilustración 6	Habilidades y destrezas con relación al uso de las TIC.....	64
Ilustración 7	Grado de adaptación al trabajo desde casa.....	66
Ilustración 8	Rutinas de trabajo para el desarrollo de la actividad de teletrabajo.	67
Ilustración 9	Productividad en el teletrabajo vs Trabajo convencional.	68
Ilustración 10	Frecuencia de recursos en el trabajo remoto vs el convencional	69

Ilustración 11 Sentimientos generados por el anuncio del trabajo remoto.	70
Ilustración 12 Impacto del teletrabajo en el desarrollo de las actividades laborales.....	72
Ilustración 13 Actividades que realizaron durante la modalidad de teletrabajo	74
Ilustración 14 Consideraciones del personal con relación a la implementación del teletrabajo.	75
Ilustración 15 Porcentaje de aceptación de la modalidad del teletrabajo.	76
Ilustración 16 Percepción de la modalidad de teletrabajo.	76
Ilustración 17 Cumplimiento de actividades durante la implementación del teletrabajo.....	77
Ilustración 18 DOFA Implementación del teletrabajo en la Universidad del Valle.	87

Resumen

En respuesta a la pandemia global provocada por el COVID-19, la implementación del teletrabajo emergió como una solución necesaria para mantener la continuidad de las actividades laborales en diversos sectores, incluido el ámbito educativo.

Sin embargo, en el sector educativo, muchas universidades carecen de una comprensión clara sobre el impacto del teletrabajo en sus áreas administrativas tras la pandemia. Por esta razón, esta monografía se centra en investigar el impacto de la inclusión del teletrabajo en el área administrativa específicamente de la Facultad de Educación y Pedagogía de la Universidad del Valle.

Para cumplir con este objetivo, se realizó una investigación cuantitativa y descriptiva, la cual se enfocó en conocer los diferentes aspectos que han influido en el desarrollo de las actividades administrativas por fuera de la institución educativa y el impacto que tuvo la inclusión del teletrabajo. Para lograr este objetivo, se aplicó una encuesta a los empleados del área administrativa de la facultad de educación y pedagogía de la universidad del valle, con el propósito evaluar la relevancia que tuvo la implementación del teletrabajo en la organización.

Palabras claves.

Teletrabajo, administración, resistencia, cultura organizacional, TIC.

Introducción

A principios del año 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la propagación del virus COVID-19 como una emergencia pública y una preocupación a nivel internacional. Ante esta situación, tanto la Presidencia de la República como el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia emitieron directivas y resoluciones en respuesta a la crisis sanitaria.

La Directiva 02 de 2020 y la Resolución 000666 de 2020 establecieron protocolos de bioseguridad que recomendaban el trabajo desde casa como medida de prevención, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). En línea con estas directrices, la Dirección de la Universidad del Valle emitió la Resolución No. 1.083 el 24 de marzo de 2020, la cual adoptó medidas temporales durante el estado de emergencia, incluyendo la realización de actividades administrativas de forma remota.

El teletrabajo, según la definición de Ramírez (2021), se caracteriza como una forma de trabajo remoto que se lleva a cabo fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Entre los elementos destacados de esta modalidad laboral se encuentran el uso de las TIC, la flexibilidad en la forma de trabajo, la ausencia de la presencia física en la organización, la remuneración por las labores realizadas, el surgimiento a partir del avance tecnológico y la necesidad de contar con habilidades en el manejo de las TIC.

Sin embargo, en el afán por continuar con las operaciones administrativas, desconocieron factores importantes de la implementación del teletrabajo. De allí partió entonces, el hecho de realizar esta monografía enfocada en conocer el impacto que tuvo la inclusión del teletrabajo en

tiempos de pandemia en el área administrativa de la Facultad de Educación y Pedagogía de la Universidad del Valle.

Para cumplir con este objetivo, se llevó a cabo una investigación cuantitativa y descriptiva, la cual se enfocó en conocer los diferentes aspectos que han influido en el desarrollo de las actividades administrativas por fuera de la institución educativa y el impacto que tuvo la inclusión del teletrabajo en el personal. Para esto, fue necesario encuestar los empleados del área administrativa de la facultad de educación y pedagogía de la universidad del valle, con el fin de caracterizar cuáles fueron los impactos que se evidencian tras la implementación de esta modalidad.

Capítulo 1: Aspectos Generales

1.1 Problemática

La enfermedad por COVID-19, apareció a finales de diciembre de 2019 en Wuhan (China). Este virus puede transmitirse fácilmente de persona a persona, además puede propagarse rápidamente en el medio ambiente. (Díaz Pinzón, n.d., 123). En respuesta a la pandemia, el Ministro de Salud y Protección Social de Colombia, el doctor Fernando Ruiz Gómez, emitió medidas que incluyeron la prohibición de reuniones, cierres de centros educativos, centros deportivos entre otras medidas.

En el afán por continuar con las operaciones de las organizaciones tanto del sector privado como público desde el ministerio de Salud y proyección Social recomendó la modalidad home office o teletrabajo en aquellos cargos que se pueda implementar.

En ese sentido, la Universidad del Valle, adoptó medidas para continuar con las actividades administrativas y educativas. Entre esas medidas que adoptaron para los cargos

administrativos fue el traslado de los equipos de cómputo y otros elementos de trabajo de las instalaciones de la universidad al lugar de residencia de los funcionarios administrativos ya que la dirección universitaria determinó que ningún funcionario contratista y empleados debe de desarrollar sus funciones desde los campus universitarios por lo cual se propuso al personal desarrollar sus actividades mediante teletrabajo.

Por otra parte, la dirección de la universidad del Valle delegó funciones a la oficina de telecomunicaciones (OITEL) para permitirle a los colaboradores acceder de manera remota a los diferentes aplicativos para desarrollar las actividades administrativas desde la residencia de sus hogares. Sin embargo, debido a que era primera vez que se realizaba este tipo de tareas por fuera de la universidad para ese momento se desconocía el impacto que tenía el ejecutar estas tareas desde una plataforma remota por fuera de las instalaciones, razón por la cual, se presentaron inconvenientes en el momento de la aplicación de estos.

Cada dependencia de la Universidad del Valle organizaba internamente la logística para el traslado de los equipos y en el caso de la Facultad de Educación y Pedagogía la cual fue es reconocida por el desarrollo del saber pedagógico que históricamente ha dado cuenta de la formación docente que el profesorado universitario.

Finalmente, cabe resaltar que tanto a nivel general de la universidad como particular de la Facultad de Educación, no se han realizado hasta el momento un estudio que evidencie el impacto que generó implementar el teletrabajo (trabajo asistido por TIC) sin estudios previos en las áreas administrativas, con el fin de determinar los impactos en aspectos como los resultados de la gestión, la capacidad de adaptabilidad del personal, si afectó la calidad de vida del personal, entre otros aspectos a tener en consideración que permitan entender la incidencia del mismo en las actividades administrativas bajo esta modalidad trabajo asistido por TIC en tiempo de pandemia (2020).

1.1.1 Formulación Del Problema.

¿Cuál es el impacto del teletrabajo (trabajo asistido por TIC) en tiempo de pandemia en el área administrativa de la Facultad de Educación y Pedagogía?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Caracterizar el impacto que ha generado la implementación del teletrabajo (trabajo asistido por TIC) en tiempo de pandemia, en las áreas administrativas de la Facultad de Educación y Pedagogía en el año 2020.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Comparar las características importantes de la gestión del teletrabajo (trabajo asistido por TIC) y el trabajo convencional al personal administrativo.
- Construir un instrumento estadístico para la recolección de elementos relacionados con el teletrabajo en la facultad de Educación y Pedagogía
- Describir el impacto del trabajo asistido por TIC en los cargos administrativos de la Facultad de Educación y Pedagogía en el año 2020.
- Proponer lineamientos que faciliten la implementación del teletrabajo (trabajo asistido por TIC) en tiempo de pandemia a nivel organizacional.

1.3 Justificación

Ante la pandemia por Covid-19 la alternativa viable para seguir desarrollando las actividades administrativas de la facultad de Educación y Pedagogía y de la universidad Valle en general en el año 2020, fue realizar las actividades desde los hogares de los funcionarios, sin embargo, no existe un precedente de estudios que se haya enfocado en evidenciar cómo el teletrabajo (trabajo asistido por tecnologías) ha impactado en la gestión de sus procesos, relación hogar-trabajo, el nivel de adaptabilidad al cambio, la eficiencia, entre otros aspectos que permiten conocer la proporción en que los colaboradores asumieron y desarrollaron las actividades en esta modalidad en circunstancias de incertidumbre de un retorno cercano a la presencialidad.

De igual manera la importancia del teletrabajo en tiempos de pandemia y como este ha sido la opción más tomada por las organizaciones e instituciones del sector privado y público para continuar con el desarrollo de las actividades en especiales aquellas actividades que por su naturaleza del cargo son administrativas, para el caso de la Facultad de Educación y pedagogía el desarrollo de las actividades asistido por tecnología desde el hogar de cada colaborador permito que se llevarán a cabo tareas fundamentales para el funcionamiento de la misma como pago a proveedores, programaciones académicas, contratación del personal docente entre otras.

Por lo anterior, es importante elaborar un precedente de estudio ya que el mismo desde el punto de vista de la Facultad de Educación y Pedagogía permitirá conocer las dificultades que afrontó el personal a la adaptabilidad al cambio y mencionar todos los desafíos que presentaron los funcionarios pertenecientes a los cargos administrativos durante la implementación del teletrabajo con el fin de mitigar dichas dificultades en eventualidades futuras que se puedan

presentar ya sea por una contingencia sanitaria o por la viabilidad de revisar qué cargos pueden implementarse de manera definitiva bajo esta modalidad.

Para la universidad del Valle, este estudio sirve como un referente en la posibilidad de implementar un programa de teletrabajo para el personal administrativo ya sea en situaciones de emergencia como lo corrido por la pandemia o la posibilidad de emplear a un grupo de colaboradores donde sus cargos permitan esta conversión dinámica de teletrabajo.

Por último, el estudio pone a discusión la necesidad de revisar las políticas actuales a nivel organizacional para el teletrabajo, y evaluar si estas son suficientes para atender las necesidades que el personal requiere para el desarrollo óptimo de sus funciones desde la residencia de sus hogares o si por el contrario estas deben ajustarse al desarrollo de los avances tecnológicos y las necesidades actuales de la sociedad.

1.4 Marco Referencial

1.4.1 Antecedentes

Los avances tecnológicos, han transformado de manera significativa la forma de trabajo, permitiendo hoy en día a los trabajadores conectarse de manera remota realizando actividades correspondientes a su objeto contractual desde la comodidad de sus hogares o en cualquier parte del mundo siempre y cuando tengan conexión a la red, despertando así el interés de los investigadores sobre la modalidad del Teletrabajo. (Porto y Pavón, 2022)

Entre los primeros antecedentes del teletrabajo se encuentran los estudios del Ingeniero de la Nasa Jack Nilles, considerado como el padre del Teletrabajo. En sus estudios, para los años 70, en los cuales EE.UU atravesaba por una de sus mayores crisis de escasez de petróleo Nilles, planteó la posibilidad de conectar de manera remota los trabajadores a las empresas a través de plantillas y teclados. (Vásquez, 2020)

Jack Nilles, realizó un estudio llamado "Telecommunications Transportation" como una opción para reducir el consumo de combustible y disminuir la dependencia de los Estados Unidos en el petróleo de Oriente. Su idea consistía en llevar el trabajo al trabajador mediante la conexión de estaciones de trabajo remotas cercanas a la sede principal de la empresa, lo que implicaba un cambio en la forma tradicional de trabajar y la optimización de recursos no renovables. (Joric, 2020)

Una vez superada la crisis petrolera del 73, las empresas y organizaciones retomaron las modalidades tradicionales de trabajo sin embargo la empresa IBM a principios de los años 80 instaló unos módulos instalados al cuartel general a un grupo de trabajadores siendo una de las primeras empresas por implantar el teletrabajo. (Joric, 2020)

Nilles a finales de la década de los 80 realiza una prueba piloto en la administración del Estado de California con más de 200 empleados el cual fue todo un éxito y publicó en 1998 su investigación denominada “*Manejando el teletrabajo: estrategias para dirigir la fuerza de trabajo virtual*”. (Vásquez, 2020)

Durante el periodo comprendido entre 1998 y 2002, Latinoamérica se vio afectada por una crisis económica significativa que impactó especialmente a Argentina. Esta situación provocó que la tasa de desempleo en este país superará el 20%, lo que llevó a considerar nuevas formas de organización laboral que permitiera a las empresas reducir costos. En ese momento, la popularidad de Internet estaba en aumento en todo el mundo, y muchas personas comenzaron a trabajar de forma independiente utilizando esta red. Como resultado, una gran cantidad de trabajadores independientes lograron vender sus productos y servicios en línea a nivel mundial. (Silvio, 2000, 403)

Por otro lado, existen varios estudios que muestran los resultados que ha tenido el teletrabajo al momento de ser implementado en organizaciones, entre los que se destacan los realizados en España, Estados Unidos, Colombia, entre otros. Por ejemplo, en España se llevó a cabo un estudio en España donde se encuestó a 156 empresas. Los resultados indican que la implementación de prácticas de recursos humanos flexibles (como la flexibilidad funcional y la flexibilidad numérica interna) se correlaciona positivamente con el uso del teletrabajo. Además, se encontró una asociación positiva conjunta entre estas prácticas y los resultados de la empresa, aunque su valor predictivo fue limitado. (Martinez, et al. 2002).

En contraste, según lo expuesto en la literatura, la decisión de adoptar el teletrabajo depende en mayor medida de aspectos organizacionales y de recursos humanos que de factores tecnológicos. Para poner en práctica esta modalidad laboral, es necesario que los empleados se

comprometan de forma voluntaria a trabajar de manera remota (Nilles, 1998), además de establecer una relación de confianza mutua entre los trabajadores y sus superiores.

Es importante que los supervisores confíen en que sus empleados están realizando sus tareas sin la necesidad de supervisión directa. Del mismo modo, los empleados deben confiar en que sus supervisores no les excluirán de las oportunidades de desarrollo profesional simplemente porque no están físicamente presentes en la empresa de manera continua. (Martínez Sánchez et al., n.d.)

Otra investigación realizada en Manizales-Colombia, tuvo como objetivo explorar las dificultades que enfrentan los directivos de las empresas al implementar el teletrabajo ya que muchas de estas barreras se relacionan con las posturas administrativas.

Los resultados de la investigación previa revelaron que las principales barreras para implementar el teletrabajo no son los costos de inversión o las limitaciones tecnológicas, sino que están relacionadas con la falta de conocimiento y problemas de gestión administrativa. Se observaron diferencias en los perfiles directivos de empresas que adoptan el teletrabajo en comparación con las que no lo hacen. Además, se encontraron patrones de asociación entre la disposición hacia la adopción del teletrabajo y ciertas posturas administrativas, como la desconfianza hacia los esquemas organizacionales no tradicionales, la resistencia al cambio en la forma de trabajo y la desconfianza hacia el uso de nuevas herramientas digitales. (Clerc, 2020).

Los autores Patiño y Cárdenas llevaron a cabo una investigación que muestra cómo el teletrabajo ha aumentado significativamente durante el confinamiento por la pandemia del Covid-19. A pesar de que las circunstancias no han sido las ideales, esta práctica ha sido una experiencia valiosa para un gran número de trabajadores, empresas y la administración pública. La viabilidad del teletrabajo ha sido demostrada, y se han aprendido lecciones que pueden resultar muy útiles

para empresas y trabajadores. La naturaleza práctica de estas lecciones puede alentar a la implementación de esta modalidad de trabajo en aquellas situaciones en las que resulte productiva, eficaz y satisfactoria para los trabajadores y directivos. (Patiño y Cárdenas, 2021,)

De acuerdo con los académicos Perio y Soler la situación de la pandemia de COVID-19 puede ser vista como una oportunidad para su diseño y desarrollo en la implementación del teletrabajo. Además, es fundamental que los trabajadores aporten al proceso. La capacidad de trabajar eficazmente de forma remota es y será cada vez más un factor importante para mantener el empleo, por lo que es importante que los trabajadores evalúen sus propios recursos y habilidades para teletrabajar, en caso de que la empresa lo considere. (Peiró Silla y Soler, 2020)

Se considera esencial que trabajadores y empresas inviertan en capital humano mediante la formación continua, especialmente en el contexto de la digitalización del trabajo. Los trabajadores deben tomar decisiones estratégicas y de calidad al elegir opciones de formación que mejoren sus habilidades y aumenten su empleabilidad y oportunidades de progreso profesional. Debido a que el teletrabajo se ha implementado de manera improvisada, sin preparación previa, su nivel de eficacia, eficiencia y productividad probablemente no alcance los niveles asociados al trabajo presencial (Morikawa M, 2020). Sin embargo, la práctica del teletrabajo permitirá superar muchas de estas limitaciones, aunque los beneficios de las relaciones interpersonales serán difíciles de replicar completamente. (Peiró Silla y Soler, 2020)

Otra investigación en relación del teletrabajo de acuerdo con los hallazgos, uno de los mayores obstáculos para la adopción del teletrabajo en un contexto regional es la falta de conocimiento por parte de los directivos sobre el concepto y las políticas gubernamentales de promoción del teletrabajo, lo cual es un tema poco discutido en la literatura. (Tapasco y Giraldo, 2020,)

Entre otras razones mencionadas, se destacan aquellas que no se refieren a obstáculos tecnológicos o de inversión, sino más bien a cuestiones de gestión administrativa. Esto incluye posturas directivas hacia aspectos organizacionales, resistencia al cambio, temor a la incertidumbre, preocupación por la posible pérdida de control sobre los empleados, riesgos en cuanto a la seguridad de la información, posibles impactos en la dinámica del equipo de trabajo y cambios en los procesos de selección de personal para identificar perfiles más adecuados para este tipo de trabajo. (Tapasco y Giraldo, 2020,)

De igual modo, se observan notables contrastes entre los ejecutivos de compañías que han adoptado el teletrabajo y aquellos que no lo han hecho. Los primeros, a diferencia de los segundos, lideran empresas que suelen proporcionar capacitación en competencias informáticas a sus empleados, manifiestan una fuerte disposición para alterar su forma de trabajar, fomentan la participación de los trabajadores en la toma de decisiones laborales, utilizan herramientas de almacenamiento en línea y no consideran que monitorear las actividades de sus empleados mientras trabajan de manera remota sea un gran desafío. (Tapasco y Giraldo, 2020,)

(Camacho y Higueta, 2012,) En un estudio por los académicos Camacho y Higueta sobre las percepciones generales de los trabajadores acerca del teletrabajo y su calidad de vida, se plantea que existe una disyuntiva entre dedicar tiempo para compartir con la familia y cumplir con las tareas laborales pendientes.

Otro desafío de la implementación del teletrabajo es mantener la interacción social en un contexto de teletrabajo puede resolverse mediante la implementación de programas de socialización por parte de la organización. En este sentido, el modelo organizacional de teletrabajo propuesto sostiene que la socialización es un proceso clave para el éxito del modelo. No obstante, es importante destacar que el simple hecho de fomentar la socialización no garantiza

su efectividad, ya que se requieren tanto la disposición de los directivos y accionistas como las condiciones y requisitos específicos de cada organización. (Camacho y Higueta, 2012,)

En otras palabras, es necesario que cada empresa identifique los recursos, procesos y modificaciones necesarias para implementar el teletrabajo en su organización. El propósito de la investigación que inspiró este artículo fue precisamente el de identificar los elementos necesarios para crear un modelo de teletrabajo que considerara tanto la calidad de vida de los trabajadores como la productividad de la organización en cuestión. (Camacho y Higueta, 2012,)

El trabajo remoto ha convertido en la forma más eficiencia y lógica de utilizar los recursos y los ciclos de producción en la organización objeto de estudio. Los directivos pueden aprovechar elementos como la planificación, la coordinación y la cooperación para transformar las organizaciones actuales (Wilks y Billsberry, 2007). La lógica del comportamiento empresarial ya no se centra solo en mejorar la calidad de vida para aumentar la productividad, sino que ahora la calidad de vida laboral es tan importante como la productividad ya que estas se influyen mutuamente. (Peláez y López, 2013).

En este modelo de trabajo remoto, la supervisión se basa en la confianza en los trabajadores y en el monitoreo a distancia de sus procesos, lo que implica un cambio de un modelo de supervisión presencial a uno de autogestión por parte de los teletrabajadores. Las empresas que adoptan este enfoque transmiten una imagen moderna y progresista al ofrecer a sus empleados la oportunidad de trabajar desde casa, eliminando las barreras del trabajo tradicional, fortaleciendo la confianza y fomentando el sentido de pertenencia, lo que a su vez mejora la productividad y la eficiencia en los procesos. (Ardila, 2015,)

El teletrabajo tiene beneficios tanto para la organización como para los trabajadores, como la maximización del uso de la tecnología de la información y la comunicación, el aumento en la productividad, la disminución de costos de infraestructura y servicios públicos, así como

una mejora en los estándares de gestión para la empresa. Mientras que para los trabajadores, existen beneficios como una mejor calidad de vida, una disminución en los tiempos de traslado, flexibilidad en los horarios, autogestión, confianza y oportunidades de crecimiento laboral. Ambas modalidades de trabajo, tanto el teletrabajo como el trabajo convencional, se complementan y fortalecen mutuamente, abriendo oportunidades para romper las barreras físicas. (Ardila, 2015,)

Durante la investigación, se ha comprobado que uno de los factores más importantes que influyen en la motivación de los trabajadores es su familia, lo que puede estar relacionado con varios aspectos, como la reducción del tiempo de desplazamiento, la disminución del estrés y el aumento del tiempo que pueden pasar con sus seres queridos.

Según los resultados, más del 80% de los trabajadores tienen una comprensión precisa del concepto de teletrabajo y lo ven como una oportunidad para obtener una recompensa que no es solo económica, sino también beneficiosa para su bienestar personal y social, lo que a su vez influye positivamente en su productividad y equilibrio emocional. (MINOTTA, 2018,)

Se utilizaron varios instrumentos de recolección de información para obtener las percepciones de los trabajadores del área de software sobre el teletrabajo. Además, se aplicó una encuesta a un trabajador que había tenido la oportunidad de trabajar bajo la modalidad de teletrabajo en la sede de Barranquilla. Aunque esta experiencia fue diferente a la del área de software y al rol que desempeñaba el trabajador, proporcionó una valiosa contribución a la investigación al servir como punto de referencia para el diseño del modelo de teletrabajo, al tener en cuenta las ventajas y desventajas experimentadas. (Ardila, 2015,)

El análisis en el panorama del teletrabajo revela que es una evolución en proceso de afianzamiento, dado que se presenta como una posibilidad muy atractiva a las actuales transformaciones de la sociedad moderna.

Existen numerosas razones que respaldan la implementación de teletrabajo, como la reducción de los gastos de transporte, la mayor disponibilidad de tecnologías de conexión en los hogares, la disminución de la contaminación, la posibilidad de pasar más tiempo con la familia, la reducción de los espacios necesarios para las oficinas, el aumento del compromiso laboral, la disminución del ausentismo, la mejora en la productividad y el mejor manejo del tiempo, entre otras.(Castañeda, 2017,)

Para que las oportunidades que ofrece el teletrabajo se materialicen, se necesita que todas las organizaciones de la sociedad, tanto públicas como privadas, se comprometan a identificarlo como una alternativa factible y adecuada para la realización de actividades laborales y la generación de ingresos para las familias. (Castañeda, 2017,)

1.4.2 Marco Teórico

1.4.2.1 Definición del Teletrabajo

La definición del teletrabajo por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consiste en el empleo de dispositivos tecnológicos de comunicación e información, tales como ordenadores portátiles, de escritorio, teléfonos inteligentes o tabletas, para llevar a cabo labores laborales fuera de las instalaciones físicas del empleador. (Eurofound y OIT, 2019).

Es importante destacar que el término "teletrabajo" se compone del prefijo "tele", que se refiere a la distancia, y la palabra "trabajo", que implica realizar una serie de tareas para producir un bien o servicio. Por lo tanto, en general, el teletrabajo hace referencia al "trabajo a distancia" que ha surgido en todo el mundo en los últimos años debido a las necesidades del entorno y al constante avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. (TIC,2019).

Según Nilles (1973): “Teletrabajo se refiere a cualquier modalidad que permita reemplazar los desplazamientos regulares relacionados con el trabajo por el uso de tecnologías de la información, como computadoras y telecomunicaciones. En otras palabras, el teletrabajo implica trasladar el trabajo a donde se encuentra el trabajador, en lugar de trasladar al trabajador hacia el lugar de trabajo.

Vargas y Osma describen el teletrabajo como un modelo de organización laboral flexible que implica llevar a cabo las tareas profesionales sin que el trabajador tenga que estar físicamente presente en la empresa durante una parte significativa de su jornada laboral.

De igual forma Vargas y Osama afirman que el teletrabajo es una forma de actividad profesional en la que se utiliza de manera continua algún medio de comunicación para mantener el contacto entre el teletrabajador y la empresa. (Vargas y Osma,2013).

La definición breve de Ortiz Chaparro sobre teletrabajo se refiere a que: “ El Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena”.

Hodson y Gordon (1995) establecen el concepto de teletrabajo como: “Una forma flexible de organización del trabajo, que reside en el desempeño de la labor profesional sin la presencia física del empleado en la compañía durante una parte ineludible de su horario laboral”.

Según los autores Escalante y Ugas, el teletrabajo es una aplicación de las tecnologías de la información y las comunicaciones en entornos empresariales que implica una relación laboral, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena. Esto incluye el trabajo a domicilio en el que el trabajador realiza la actividad en su hogar o en otro lugar que elija, utilizando medios telemáticos proporcionados principalmente por la empresa contratante y sin la supervisión directa del empleador.

La definición de teletrabajo según la Unión Europea se refiere a una manera de llevar a cabo y/o organizar el trabajo utilizando tecnologías de la información en el contexto de un contrato o relación laboral, donde el trabajo que también podría haber sido realizado en el lugar de trabajo del empleador, se lleva a cabo regularmente fuera de esas instalaciones.

La ley 1221 de 2008 en Colombia establece que el teletrabajo es una modalidad laboral en la que las actividades remuneradas o servicios prestados a terceros se realizan mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), permitiendo el contacto entre el trabajador y la empresa sin necesidad de estar físicamente presentes en un lugar específico de trabajo. (Ley 1221, 2008)

En esta investigación, se considerarán principalmente las definiciones propuestas por el ingeniero Nilles y sus estudios sobre la implementación del teletrabajo.

1.4.2.2 Definición del Teletrabajador

Se considera teletrabajador aquel individuo que trabaja de manera remota en un modelo de organización laboral descentralizada, colaborando con proyectos profesionales independientes, clientes o empresas, ya sea desde su hogar o en diferentes ubicaciones alrededor del mundo.

Para Marco Durante el perfil del teletrabajador también incluye varias habilidades claves como (Durante, 2002):

- **Automotivación:** Es importante que los trabajadores puedan motivarse a si mismo sin la presencia física jefe o sus compañeros de trabajo lo que implica tener que establecer metas y objetivos, y trabajar de manera independiente para lograrlo.
- **Disciplina:** El teletrabajo requiere una gran cantidad de autodisciplina y autocontrol para mantenerse enfocado y productivo. A diferencia del trabajo convencional, muchas personas trabajan más duro cuando están en presencia de sus jefes porque saben que están siendo supervisados y evaluados.
- **Capacidad de organizarse:** Los teletrabajadores deben ser capaces de equilibrar el trabajo con otras responsabilidades como el cuidado de los hijos y tareas del hogar.
- **Destreza tecnológica:** Los teletrabajadores deben tener un buen conocimiento en las técnicas que permiten trabajar fuera de la oficina como el uso de software y herramientas de comunicación en línea.
- **Planificación:** El teletrabajador debe de la habilidad de realizar una buena planificación sobre su trabajo ya que a diferencia dle trabajador tradicional cuando se trabaja desde casa o no se tiene la supervisión directa del jefe inmediato por lo cual es muy importante que asegure de cumplir con los objetivos y la entrega de sus actividades.

- **Autonomía:** Cuando se trabaja por fuera de las instalaciones de la empresa se tiene mayor autonomía en cómo se debe de organizar y cuando realizas el trabajo.

De acuerdo con la definición de Gauthier en 2004, el teletrabajador realiza su trabajo desde su hogar y envía su producto o trabajo intelectual al sitio o persona que lo requiere, cumpliendo con los plazos y objetivos previamente acordados (teletrabajo en el domicilio). La empresa puede optar por establecer diferentes centros de trabajo, agrupando empleados que residan cerca unos de otros, y conectarse con la oficina central u otras oficinas mediante tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (telecentros).

En cuanto a la ubicación del teletrabajador durante el día, puede ser en diferentes lugares, como un parque, un centro comercial, una cafetería con internet, o cualquier sitio que cuente con herramientas tecnológicas y una conexión segura a la red.

1.4.2.3 Teorías Sobre La Adopción Del Teletrabajo

Los autores Bailey y Kurland, Illegems et al., y Pérez et al. sostienen que la adopción del teletrabajo está más influenciada por factores organizativos y de recursos humanos que por factores tecnológicos. Por esta razón, se presentan teorías que explican los factores clave que contribuyen a la adopción del teletrabajo y sus efectos.

1.4.2.4 Resistencia al Cambio

La teoría de cambio, según el autor Kurt Lewin, se refiere a un patrón general de adaptación que una persona u organización experimenta en respuesta a nuevas situaciones. En términos simples, la teoría establece que los cambios en un sistema provocan cambios en el comportamiento de los individuos que lo integran. (Hubspot, 2022)

El modelo propuesto por Lewin consta de tres fases secuenciales que permiten la transformación y adaptación, denominadas como "descongelamiento", "movimiento" y "congelamiento". (Hubspot, 2022)

Según Lewin, el cambio implica alterar el estado normal de las cosas y se conoce como "descongelamiento". Este proceso puede ser desencadenado por factores internos o externos en una comunidad. Durante el descongelamiento, las personas deben reconocer la necesidad de cambio para superar las rutinas y actitudes que afectan la productividad. A menudo, este proceso no ocurre de manera natural, por lo que los líderes empresariales deben desempeñar un papel activo para transformar e incentivar la acción entre los colaboradores. (Hubspot, 2022)

La etapa del "movimiento" es la siguiente fase en el modelo de cambio de Lewin, en la cual todos los individuos pertenecientes a una sociedad u organización comprenden la relevancia de alterar lo que se ha establecido y colaboran en el proceso de modificación. (Hubspot, 2022)

La transición a una nueva dinámica (Movimiento) suele ser prolongada, ya que todos los miembros del equipo deben adaptarse. Además, las nuevas prácticas pueden no ser efectivas en todos los casos, por lo que se requiere paciencia y un enfoque de prueba y error para aprender y encontrar el mejor enfoque para las necesidades del grupo. (Hubspot, 2022)

La fase final del modelo de Lewin se denomina "congelamiento" y se refiere al momento en que un grupo ha encontrado una solución efectiva para las problemáticas que motivaron la necesidad de cambio. (Hubspot, 2022)

En este punto el modelo de cambio de Lewin implica que el colectivo ya ha logrado adaptarse a la nueva dinámica de trabajo y se ha establecido una estabilidad en las prácticas internas. Si aún persisten problemas o conflictos, significa que el proceso de cambio no ha culminado. Para facilitar este proceso, es posible ofrecer incentivos o reconocimientos a los

colaboradores que adopten con éxito los nuevos valores, códigos o métodos de trabajo.

(Hubspot, 2022)

Podemos hablar de un congelamiento efectivo en una empresa cuando los cambios han sido completamente implementados y se han arraigado en la rutina diaria de la organización.

(Hubspot, 2022)

La implementación exitosa del teletrabajo depende del compromiso voluntario de los empleados para trabajar de manera remota, así como de la confianza mutua entre los empleados y sus supervisores. Si estos requisitos no se cumplen, es probable que se presenten obstáculos para generar este cambio y que la implementación del teletrabajo no sea posible. (Nilles, 1998).

1.4.2.5 Teorías Sobre La Capacidad De Adaptabilidad

En primer lugar, es esencial distinguir entre adaptación y adaptabilidad, ya que la adaptación se refiere al proceso de ajustarse o adecuarse a algo, mientras que la adaptabilidad es la habilidad para llevar a cabo este proceso de adaptación lo más rápido posible según las circunstancias que se presenten. (Frías y Véliz, 2013, p. 6).

En pocas palabras, la adaptabilidad es la habilidad y disposición para reaccionar de forma rápida y efectiva ante cambios en un entorno determinado (Negocio Cárnico - Grupo Nutresa, 2017). Esta capacidad puede mejorar la flexibilidad de una organización y, en última instancia, puede ser una ventaja competitiva. (Frías y Véliz, 2013, p. 6).

La adaptabilidad, se refiere a la rapidez con la que una organización puede responder a sus clientes externos y su disposición para cambiar. La adaptabilidad se utiliza como una medida de la flexibilidad de la organización y se relaciona con su capacidad para integrar de manera efectiva los cambios que enfrenta. En resumen, la adaptabilidad es la habilidad de una

organización para adaptarse y responder de manera ágil a los cambios en su entorno. (Frías y Véliz, 2013, p. 6).

La adaptabilidad implica habilidades cognitivas y comportamentales que incluyen: (1) ser consciente de la situación y reconocer cuándo se necesitan cambios en el comportamiento, (2) modificar el comportamiento de tal manera que se logre un funcionamiento organizacional más efectivo y (3) evaluar los resultados y realizar ajustes adicionales si es necesario, con el fin de alcanzar los resultados deseados. (Foronda, 2018)

El cambio y la adaptación son aspectos cruciales para el desempeño de las organizaciones y tienen implicaciones significativas tanto para las empresas como para los empleados. Para afrontar los desafíos actuales y futuros, las organizaciones deben operar de manera efectiva y eficiente. (Foronda, 2018)

1.4.2.6 Cultura Organizacional

La cultura organizacional, según la definición de (Gomez y Rodríguez, 2015) se compone de políticas, habilidades y valores que promueven buenas prácticas dentro de una organización. Estos deben ser practicados por los empleados o grupos que conforman la institución y controlar su interacción con el entorno y entre ellos mismos. En el caso de los empleados administrativos que realizan teletrabajo en la Universidad del Valle, su comportamiento dependerá de la aplicación de normas y exigencias específicas para su cargo, así como de su habilidad para llevar a cabo tareas administrativas fuera de la institución.

Durante un tiempo prolongado, el concepto se refería a una actividad que surgió como resultado de la interacción de la sociedad, pero a partir de los años ochenta, dos consultores, Tom

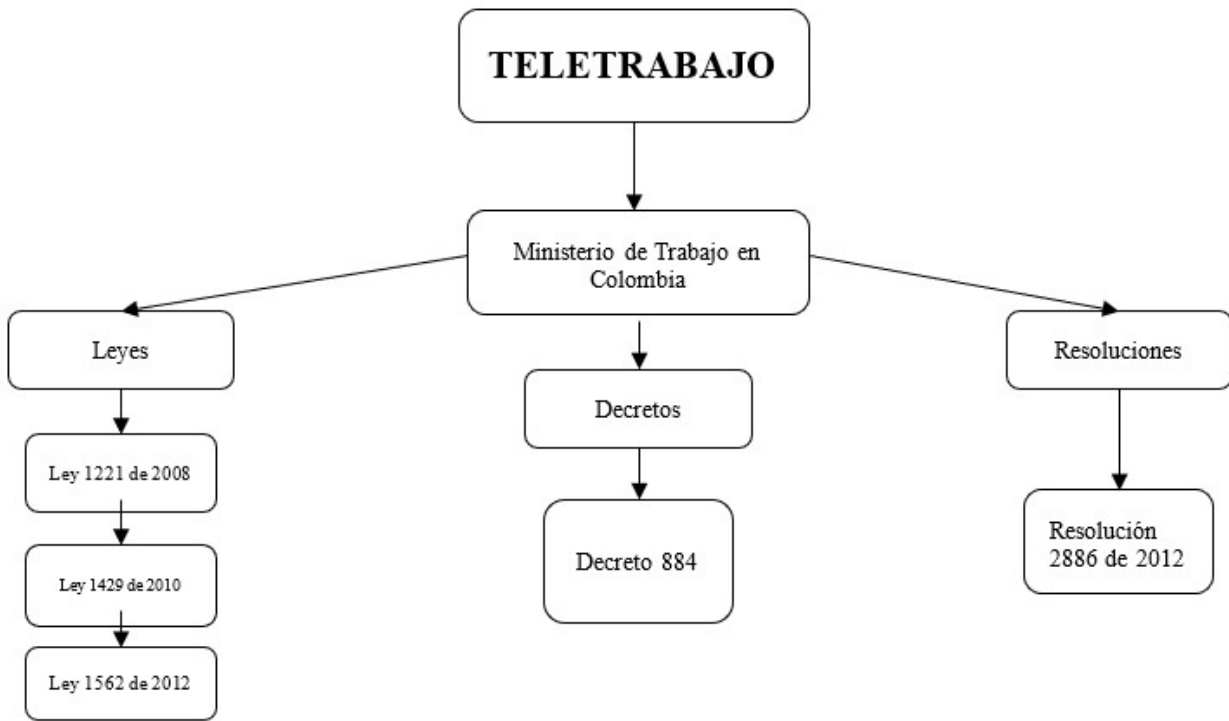
Peters y Robert Waterman, incorporaron este concepto antropológico y psicosocial a las organizaciones. (Gomez y Rodrgiguez, 2015)

Como se mencionó anteriormente, la cultura organizacional ha evolucionado en los últimos 50 años, dejando de ser simplemente un concepto que se enfoca en los comportamientos individuales para ser adoptado por las organizaciones como una parte integral de su proceso. En este sentido, la organización se considera una cultura porque tiene una personalidad propia, que puede ser flexible e innovadora o rígida y conservadora. Por lo tanto, se debe tener en cuenta el comportamiento organizacional como base para el desempeño de actividades fuera de la Universidad del Valle, estableciendo actitudes necesarias durante el tiempo laboral y proporcionando a los empleados las habilidades necesarias para llevar a cabo las operaciones administrativas. (Garcia, 2006)

Se puede describir el Teletrabajo en Telecentros como un lugar físico diseñado para permitir el trabajo remoto y el desarrollo social mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, con las condiciones apropiadas para que las personas puedan realizar sus actividades. Esto implica que los empleados que realizan trabajo remoto fuera de la universidad deben tener un espacio adecuado para llevar a cabo sus labores, que debe estar libre de ruido u otras distracciones durante su jornada laboral. Es importante tener en cuenta que en Colombia, la Ley 1221 de 2008 establece tres tipos de teletrabajo que se adaptan a diferentes espacios de trabajo, tareas a realizar y perfiles de trabajadores. (Romero, 2020)

1.4.3 Marco Legal

Ilustración 1 Mapa conceptual marco legal.



Fuente: Elaboración propia

La definición del teletrabajo en Colombia se establece en la ley 1221 de 2008 como una modalidad laboral que implica la realización de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando las tecnologías de la información y comunicación para establecer contacto entre el trabajador y la empresa, sin necesidad de que el trabajador esté presente físicamente en un lugar de trabajo específico. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Aparte de lo anterior, la Ley 1221 de 2008 en Colombia establece la aceptación del Teletrabajo como una forma de trabajo, proporcionando diferentes formas de aplicación, directrices para la creación de políticas públicas para fomentar el teletrabajo y una política

pública de teletrabajo para personas vulnerables. La ley establece la creación de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo para promover y divulgar esta práctica en el país, y también incluye garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. (Fernandez, 2019.)

El Decreto 884 de 2012 define las normas laborales que regulan el teletrabajo en el contexto de una relación de dependencia, las obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores, las responsabilidades de las entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. Asimismo, establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que se aplican a esta modalidad laboral. (Ramirez, 2021.)

La Resolución 2886 de 2012 establece las entidades que forman parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las responsabilidades que les corresponden. Por otro lado, la ley 1562 de 2012 establece en su párrafo 2º las obligaciones del empleador en materia de riesgos laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, según lo establecido por la normativa vigente. Finalmente, la ley 1429 de 2010 busca fomentar programas de capacitación y formación que permitan la formalización y generación de empleo y teletrabajo.

1.5 Metodología

1.5.1 Enfoque y Tipo De Investigación:

La investigación que se implementó fue cuantitativa y descriptiva, ya que buscó en primera medida la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición de datos numéricos. Para ello se implementó una encuesta y los resultados obtenidos permitieron realizar un análisis estadístico, con el fin de establecer comportamientos y probar teorías que ayudaron a definir el eje central de la investigación.

En segunda medida, se utilizó un enfoque descriptivo que consistió en describir situaciones presentadas por el personal administrativo de la Facultad de Educacion y Pedagogia de la universidad del Valle en el ámbito laboral durante la implementación del teletrabajo en un en el año 2020.

1.5.2 Fuentes De Información

1.5.2.1 Primaria

Se elaboro un cuestionario como fuente primaria de datos, que constituyó un elemento fundamental para el desarrollo de la investigación. El cuestionario abarcó aspectos como la caracterización de la población en términos generacionales y de género. Además, se dividió en componentes que permitieron evaluar la capacidad de adaptabilidad, el impacto y la productividad, así como la percepción de los colaboradores. Estos componentes del cuestionario representan una muestra representativa de lo que se busca explicar en relación con el impacto del Teletrabajo.

Se aplicó este instrumento al personal administrativo perteneciente a la Facultad de Educación y Pedagogía, incluyendo roles como Coordinador Administrativo, secretarias, técnicos y auxiliares, quienes desempeñaban un papel central en el objeto de estudio.

1.5.2.2 Secundarias:

Artículos e investigaciones previas que se hayan desarrollado acerca del teletrabajo y en especial que entre sus resultados destacan el impacto generado por el mismo hacia sus colaboradores. A continuación se describe las publicaciones utilizadas como fuentes secundarias para esta investigación:

Tabla 1 *Listado de Investigaciones*

Autores	Artículo de investigación
M ^a Pilar De Luis Carnicer, Angel Martínez Sánchez, Manuela Pérez Pérez, M ^a José Vela Jiménez	La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar
Suarez Vasquez, Leidy Marleny	Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020
Silva Tarrillo, Winie Ninive Carrasco Malpartida, Josselyn Ruby Vega Rubio, Julio German	El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA
William Fernando Pongutá Castro	El teletrabajo en Colombia, desarrollo y auge en época de pandemia covid-19

Fuente: Elaboración propia.

1.5.3 Población y muestra:

La Facultad de Educación y Pedagogía su personal adscrito está distribuido de la siguiente manera:

Tabla 2 Personal Administrativo por cargo y área.

PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE EDUCACION Y PEDAGOGIA		
DECANATURA	Secretaria	1
	Auxiliar de Oficina	1
	Auxiliar	1
	Administrativa	
	Profesional	1
COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	Coordinador de área	1
	Profesional	1
	técnico	2
	Secretaria	1
VICEDECANATURA ACADÉMICA	Profesional	1
	técnico	1
	Secretaria	1
COORDINACIÓN ACADÉMICA	Coordinador de área	1
	Secretaria	1

VICEDECANATURA DE INVESTIGACIONES	Secretaria	1
PROYECTO SOCIAL, EXTENSIÓN Y COMUNICACIONES	Profesional	1
	Secretaria	1
CENTRO DE DOCUMENTACIÓN	Profesional	1
	Bibliotecario	1
	Bibliotecario	1
ESCUELA DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS, TECNOLOGÍA Y CULTURAS	Secretaria	2
ESCUELA EDUCACIÓN CULTURA Y COMUNIDAD	Secretaria	1
	técnico	1
ESCUELA DE EDUCACION Y PEDAGOGIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	Secretaria	2
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTES	Secretaria	2
	técnico	1

Fuente: Elaboración propia con base a la información contenida en el cuerdo 006 del 25 de Junio de 2021.

De acuerdo con la información suministrada en el cuadro anterior la población total del personal administrativo es 28 colaboradores. Con el fin de tener mayor precisión en los resultados de la investigación, se decidió aplicar la encuesta a todos los colaboradores de la población.

1.5.3.1 Aplicación de la encuesta

Las personas que respondieron el cuestionario son aquellas que desempeñaron cargos académicos administrativos durante el año 2020 distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3 Número de trabajadores por cargo.

Cargo	Numero de Trabajadores
Secretaria	12
Auxiliar	2
Tecnico	5
Profesional	5
Bibliotecarios	2
Coordinadores	2

Fuente: Elaboración propia con base a la información contenida en el cuerdo 006 del 25 de Junio de 2021.

De acuerdo con los datos anteriores, se realizó la encuesta a un total de 28 trabajadores distribuidos entre los diferentes cargos como secretarias, Auxiliares, Técnicos, Profesionales, Bibliotecarios y Coordinadores que ocupan dentro de la Facultad de Educación y Pedagogía.

Por lo anterior se envió por correo electrónico a cada uno de los trabajadores el formulario Google para que realizaran las encuesta obteniendo como resultado la aceptación y participación de los 28 trabajadores.

1.5.3.2 Procedimiento de la investigación

Objetivo 1 específico: Comparar las características importantes de la gestión del teletrabajo (trabajo asistido por TIC) y el trabajo convencional al personal administrativo.

Las actividades para realizar son las siguientes:

- Investigar el concepto de teletrabajo y sus modalidades.
- Describir las características del teletrabajo.
- Elaborar un listado comparativo entre la gestión administrativa desarrollada por el teletrabajo y el trabajo convencional.

Objetivo 2 específico: Describir el impacto del trabajo asistido por TIC en los cargos administrativos de la Facultad de Educación y Pedagogía en el año 2020.

La actividad por desarrollar es la elaboración de cuestionario que permita medir:

- Elaboración encuesta
- Aplicación de la encuesta
- Análisis cuantitativo de los resultados obtenidos
- Redacción de las conclusiones obtenidas

Objetivo 3 Proponer lineamientos que faciliten la implementación del teletrabajo (trabajo asistido por TIC) en tiempo de pandemia a nivel organizacional

Las actividades por realizar son las siguientes:

- Elaborar un cuadro que haga comparación sobre los resultados de la encuesta en los diferentes componentes a evaluar.
- Detallar las conclusiones sobre las percepciones de los colaboradores con relación al trabajo convencional y el teletrabajo.
- Identificar lineamientos que faciliten la implementación del teletrabajo

1.5.3.3 Técnicas de recolección de información

La encuesta se elaborará mediante las herramientas tecnológicas que ofrece formularios google en la cual será dividida en diferentes secciones con el fin de obtener información precisa acerca de temas de interés a evaluar.

Capítulo 2: Características Del Teletrabajo (Trabajo Asistido Por TIC) Y Del Trabajo Convencional Del Personal Administrativo.

2.1 Concepto De Teletrabajo

En este capítulo menciona algunas de las definiciones y conceptos más completos sobre el teletrabajo no obstante no solo autores han planteado definiciones acerca del mismo sino también organizaciones, los cuales se pueden apreciar en la tabla que se presenta a continuación:

Tabla 4 Otras definiciones del Teletrabajo.

Autor(es)	Definición
(OIT) Organización Internacional del Trabajo (2006)	El trabajo se lleva a cabo en un lugar distante de una oficina principal o de las instalaciones de producción.
Comisión Europea (D.G. de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales)	Se refiere a un tipo de actividad laboral que se lleva a cabo en lugares alejados de la empresa, y que puede ser llamado también trabajo a distancia. Esta actividad implica el uso de nuevas tecnologías para la comunicación directa o diferida con la empresa.
Thibault Aranda, J. (2001)	El término "teletrabajo" se refiere a una forma de organización y/o ejecución del trabajo que se lleva a cabo principalmente a

distancia, mediante el uso extensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones.

Barrero Fernández Una labor que se desempeña de manera remota y que utiliza los medios de comunicación electrónicos para llevar a cabo sus tareas.

Raso Delgue El teletrabajo se refiere a la actividad laboral en la que una persona realiza sus tareas desde su hogar o ubicación alejada de la sede de la empresa, utilizando principalmente tecnologías de telecomunicaciones e informática.

González Molina, M.D. y López Ahumada, J.E. (1999), Se entiende como teletrabajo a cualquier actividad laboral que se realiza fuera de las instalaciones físicas de la empresa, lo que significa que el concepto de lugar de trabajo tradicional como una entidad espacial fija y estable deja de existir. Esta forma de trabajo se lleva a cabo principalmente mediante el uso de dispositivos informáticos y de las telecomunicaciones.

Nilles (1973) llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo.

Lemesle (1994) Una labor desempeñada por empleados remunerados individualmente o en equipo, que pueden trabajar desde sus hogares o lugares de residencia y que dependen de uno o varios empleadores que tienen su sede en una ubicación diferente.

Gontier, G. (1995) Se refiere a la transferencia de datos de manera instantánea y en

tiempo real, generalmente a través de medios electrónicos y de comunicación a distancia.

Ortiz Chaparro (2020) Trabajo que se realiza fuera de la empresa y que involucra el uso de las telecomunicaciones, siendo la persona empleada por otro individuo o entidad.

Martha Alles (1999) Se refiere a una forma de empleo que se desarrolla de manera remota y estable, en la cual el trabajador realiza sus labores desde un lugar físico diferente a las instalaciones de la empresa empleadora, y que usualmente se trata de su domicilio. Esto es posible gracias al uso de tecnologías de comunicación y/o información.

Gaeta, L. (1995) Realización de trabajos a distancia utilizando tecnologías de comunicación, en los cuales el trabajador se encuentra en un lugar diferente a la empresa para la cual está trabajando y realiza sus tareas a través de un dispositivo telemático, en cumplimiento de las responsabilidades que le han sido asignadas por dicha empresa.

Gray, M., Hodson, N., Gordon, G. y otros (1995) Se trata de una modalidad de trabajo que permite una mayor flexibilidad en la organización, ya que implica que el trabajador no esté físicamente presente en la empresa durante una parte

significativa de su jornada laboral. En lugar de ello, el trabajo se realiza de manera remota, sin la necesidad de estar en una ubicación específica.

Juan J. Videgain Muro,
Director de Reingeniería
de IBM España (1995)

Hacer que la actividad laboral se acerque al trabajador y los clientes, utilizando diversos tipos de redes, equipos informáticos portátiles y servicios telefónicos para establecer una comunicación más cercana y efectiva. El objetivo es reducir el tiempo y los costos que implican los desplazamientos a la oficina y otros gastos asociados, al mismo tiempo que se mejora la comunicación con los clientes y proveedores.

Julio Tellez (2007)

El teletrabajo se refiere a la actividad laboral realizada por un grupo de individuos que no se encuentran físicamente en la empresa para la cual trabajan. Para poder llevar a cabo esta actividad, es necesario tener un perfil profesional adecuado y un conocimiento avanzado en el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Franciso Alcantud
Marin Teleformacion
Diseño para todos (2017)

Es el trabajo a distancia por cuenta ajena o propia con soporte de las telecomunicaciones.

Mercedes Garcia-
Camino Burgos

El teletrabajo se define como un método alternativo de llevar a cabo la actividad laboral, en el cual las telecomunicaciones

(Teletrabajo y Discapacidad) (2001)	juegan un papel fundamental y se realiza en un lugar diferente a la ubicación central de la empresa. El teletrabajo puede adoptar diversas formas, pero todas comparten el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) como herramienta esencial.
Jane Tate	Se considera trabajo a distancia a aquellas actividades laborales que se realizan en lugares alejados de la sede de la empresa. A veces se les conoce como "trabajo remoto" y se llevan a cabo mediante el uso de las nuevas tecnologías, ya sea mediante la comunicación directa o diferida.
Gray, Hodson y Gordon 1994	El teletrabajo se define como una modalidad flexible de organización laboral en la que el trabajador lleva a cabo sus tareas profesionales sin necesidad de estar físicamente presente en la empresa durante gran parte de su horario de trabajo
Pérez de los Cobos 1990	Define el teletrabajo desde la doctrina como aquel que es efectuado de forma virtual, es decir, mediante instrumentos o mecanismos electrónicos, lo cual, desempeñan labores comerciales, aplicaciones, administraciones, entre otras labores que se puedan efectuar por el mismo
Forte 1999	es una manera dócil, adaptable y manejable de constitución y

estructuración de una labor, sin encontrarse físicamente en la respectiva empresa a lo largo de una jornada de trabajo

Martínez Sánchez 2009 Teletrabajo como un componente manejable y adaptable, dirigida a los empleados que aspiran, quieren y anhelan ajustar tanto en lo personal como en lo laboral acoplándose a su vida, debido que su metodología brinda y proporciona un sistema adaptable y estructurado en el momento de laboral

Gareca 2007 Define el teletrabajo como aquella manera, método de trabajo, por medio de labores, oficio o ejercicio, en un sitio que es totalmente distinto al suministrado o facilitado por el patrono, la cual, se efectúa mediante dispositivos electrónicos que brindan comunicación y la respectiva información de la actividad u oficio que laboren

Fuente: Elaboración propia.

Con base en las definiciones anteriormente expuestas, en la tabla 4, se puede atribuir que existen elementos en común los cuales son:

- Utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones TIC
- Flexibilidad en la forma de trabajo
- Es una forma o método de trabajo

- Distancia pues no se requiere presencia física del colaborador en la organización o empresa.
- Son actividades remuneradas
- Surge de la consecuencia del avance tecnológico.
- Exige un personal con dominio en el manejo de las tecnologías de la información y de las TIC.

De igual forma se puede atribuir como definición propia que el Teletrabajo es la manera en la cual los colaboradores desarrollan sus actividades laborales por fuera de las instalaciones de la empresa o espacios distintos a esta, empleando el uso de herramientas tecnológicas y de telecomunicaciones para el cumplimiento de los objetivos organizacionales de igual forma cabe resaltar que la persona que desarrolle la actividad bajo la modalidad de teletrabajo es indispensable contar con conocimiento en el manejo de las herramientas de telecomunicación TIC.

2.2 Modalidades De Teletrabajo.

2.2.1 Teletrabajo Autónomo

Trabajadores que pueden ser autónomos o asalariados, los cuales utilizan las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para realizar sus labores desde cualquier ubicación de su elección. (Escandón, 2021)

2.2.2 Teletrabajo Suplementario

Se trata de trabajadores que tienen un contrato laboral y que combinan su labor en la empresa con el desempeño de tareas desde un lugar fuera de ella, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Se considera que realizan teletrabajo al menos dos días a la semana. (Escandón, 2021)

2.2.3 Teletrabajo Móvil

Son aquellos trabajadores usan dispositivos móviles para llevar a cabo sus tareas laborales, lo que les permite estar ausentes con frecuencia de la oficina y no tienen una ubicación específica para trabajar. (Escandón, 2021)

2.3 Características Del Teletrabajo.

En Colombia de acuerdo con el marco normativo cabe resaltar que entre sus características más significativas del teletrabajo son las siguientes:

- Los colaboradores que desarrollan su actividad en modalidad de teletrabajo lo hacen por fuera de la organización o empresa, normalmente lo hacen desde la residencia de sus hogares sin embargo pueden desarrollarlas en cualquier lugar donde les permita un acceso remoto seguro.
- La utilización de las tecnologías y el uso de las TIC es indispensable para laborar en la modalidad de teletrabajo pues son estas las herramientas que permiten la conectividad y por supuesto el desarrollo de la actividad.

- Crea nuevas formas de comunicación y en consecuencia a esto permite que se genere dentro de la organización nuevos mecanismos para el seguimiento y control de las actividades del teletrabajador.

(Tellez, 2003) han identificado las principales características de un contrato de teletrabajo como:

- La distancia geográfica que separa al teletrabajador de la sede de la empresa, lo que le permite elegir libremente el lugar donde realiza su trabajo, siendo común la alternancia entre días en la empresa y días en otra ubicación.
- La valoración de los objetivos alcanzados en lugar de la medición del tiempo de trabajo, lo que permite al teletrabajador tener una mayor flexibilidad en la gestión de su tiempo.
- La descripción detallada de la tarea a realizar, incluyendo los plazos de entrega, la forma de contratación, el modo de pago y la distribución de los gastos.
- En el caso del teletrabajo por cuenta propia, el trabajo no se mide por horas, ya que la presencia en las instalaciones de la empresa ya no es un factor relevante para su evaluación.

2.4 Teletrabajo Y Trabajo Convencional

Es importante mencionar las diferencias entre los conceptos de Teletrabajo y trabajo convencional ya que permitirán a la presente investigación establecer más a fondo elementos comparativos claves para posteriormente realizar un análisis e identificar las particularidades de cada uno.

Tabla 5 Teletrabajo y Trabajo Convencional.

Teletrabajo	Trabajo convencional
La Jornada laboral se divide en dos: La primera cumplen las 48 horas a la semana trabajando desde otros lugares y manteniendo una comunicación constante con su subalterno. La segunda solo cumplen con sus labores sin horarios estipulados.	Jornada Laboral: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana” (Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, 1990)
El teletrabajo tiene los mismos derechos y deberes en Colombia y si este se excede del tiempo asignado, tendrá igualmente derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos.	Derechos y deberes en Colombia derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos.
Trabajo desde cualquier lugar que permita una conexión remota segura	El desarrollo de la actividad laboral se lleva a cabo únicamente en la sede de la organización
Uso de dispositivos propios (Celulares, computadoras, Tablets etc)	Uso de elementos como cómputo únicamente en la oficina.
Evaluación por resultados	Sistema de monitoreo y control Físicos
Modelo organizacional basado en la confianza.	Modelo organizacional Supervisado.
Facilita la Inclusión de personal en condición de discapacidad, cabezas de familia y con aislamiento	La empresa debe adaptar la infraestructura para adecuar los espacios al personal con

físico.

discapacidad.

Reuniones virtuales con participaciones ilimitadas

Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos.

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los elementos comparativos mencionados anteriormente para cada una de las formas de trabajo, tanto del trabajo convencional como del teletrabajo, se destaca, que en términos normativos, en Colombia, el teletrabajo cuenta con los mismos beneficios contractuales del trabajo convencional en temas de pago de horas extras, prestaciones sociales entre otras, en ese sentido se atribuye que no existe desfavorabilidad por vincularse a esta modalidad.

De igual forma otro factor a resaltar es la distancia ya que el teletrabajo puede desarrollarse en cualquier lugar que tenga conexión a red segura y elementos tecnológicos mientras que el trabajo convencional debe de ser ejecutado en el lugar de la empresa u organización del empleador, permitiendo así ahorros en el tema de desplazamiento.

En cuanto a la cultura organizacional el teletrabajo fomenta la confianza ya que no requiere constantemente de una supervisión por parte del empleador a diferenciación del trabajo convencional en el cual sea citado durante la jornada laboral para corroborar el avance de alguna actividad que se asignó.

Por otra parte, en cuestiones de costos es mucho más económico para una organización u empresa la implementación del Teletrabajo, que el trabajo convencional puesto que el mantenimiento de infraestructura compra de equipos y demás gastos relacionados a los arrendamientos están inmersos y son indispensables para proveer las condiciones básicas para la ejecución del trabajo convencional mientras que el teletrabajo no.

Capítulo 3: Impacto Del Trabajo Asistido Por TIC En Los Cargos Administrativos De La Facultad De Educación Y Pedagogía En El Año 2020.

En los capítulos anteriores se ha enfatizado el teletrabajo de la manera más amplia resaltando sus definiciones, antecedentes y las diferenciaciones con el trabajo tradicional con el fin de brindar al lector la oportunidad de contextualizar para comprender de manera más detallada el objeto de estudio el cual se establece en este capítulo.

Este capítulo se centra en caracterizar el impacto que tuvo la implementación del teletrabajo para los colaboradores que desarrollan sus actividades administrativas en la facultad de Educación y pedagogía de la Universidad del Valle teniendo en cuenta que esta siempre desde su creación en el año 1945 ha realizado sus labores de manera tradicional y solo por la contingencia debido a la pandemia covid-19 se vio en la necesidad de implementar esta modalidad para continuar con sus operaciones.

Para realizar el respectivo análisis del impacto del teletrabajo en los empleados que desarrollan actividades administrativas de la facultad de educación y pedagogía en el año 2020 se determinó analizarlo en base a las teorías propuestas en el marco teórico como lo son la resistencia al cambio, la capacidad de adaptabilidad, y la productividad son fundamentales puesto que estos aspectos determinan en gran medida como los colaboradores asimilaron esta nueva forma de trabajo y el grado de aceptación de la misma para la ejecución de sus labores.

Por lo anterior y de acuerdo al objeto de la investigación se procedió a la elaboración de la encuesta cuantitativa y descriptiva de forma escrita mediante formulario Google ya que permite la recolección de información sobre los aspectos relacionados como lo son la resistencia al

cambio la capacidad de adaptabilidad, impacto, cumplimiento de objetivos y relación vida laboral y familia lo que conlleva analizar estos aspectos con relación a la de los trabajadores de la Facultad frente a la implementación del teletrabajo en el año 2020 y con ello permitan caracterizar el impacto que generó en los trabajadores esta nueva forma de trabajo partiendo de los ejes referenciales del estudio.

3.1 Aspectos Generales

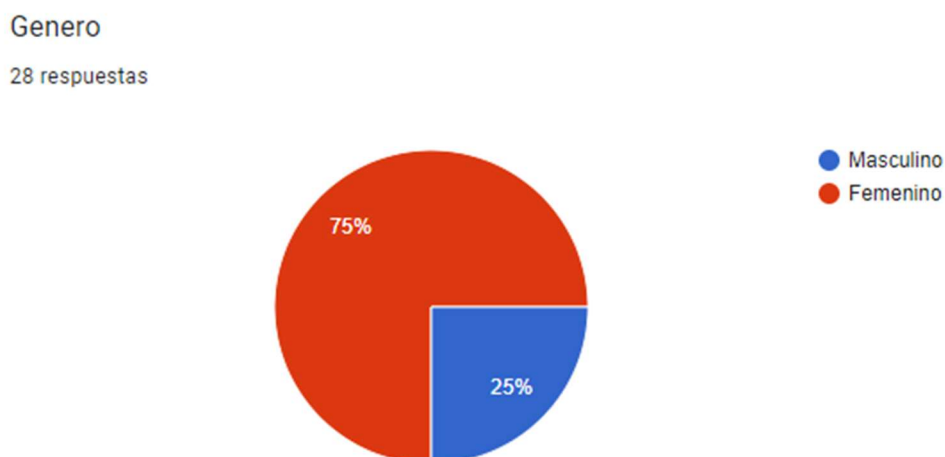
Las caracterizaciones, en cuanto a género, edad, e Hijos a cargo, son necesarios frente a la investigación sobre el impacto del teletrabajo en tiempos de Pandemia, ya que permiten conocer las realidades situacionales del grupo de personas con relación a las características anteriormente mencionadas, así mismo, dicha caracterización permite comprender el factor diferenciador del impacto, con relación al Género, la edad, y responsabilidades (Hijos a Cargos).

Esta caracterización permitió concluir de acuerdo con los resultados obtenidos del personal administrativo de la facultad de Educación y pedagogía las características del impacto con relación a la implementación del teletrabajo en tiempos de pandemia.

Por lo anterior, la encuesta fue elaborada con tres campos característicos y diferenciadores en los cuales se les preguntó por el rango de edad, el género, si tienen hijos y el rango de edad de sus hijos .

En cuanto a género, de acuerdo con los datos obtenidos mediante encuesta se evidenció que en el año 2020 el 75% de la población adscrita a la Facultad de Educación y Pedagogía corresponden al género femenino siendo el mayor porcentaje ocupado por mujeres en los distintos cargos de la Facultad y el 25% hombres.

Ilustración 2 segmentación de la población por género.

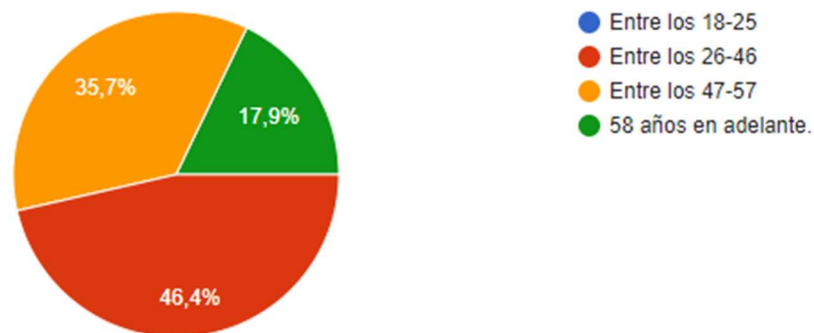


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta.

También otro análisis a tener presente es que los cargos de mayor ocupación de las mujeres en la facultad de educación y pedagogía son Secretarias, Técnicas y Auxiliares y en menor ocupación Profesionales Bibliotecarias y Coordinadoras esto tiene una relación directa con lo que tradicionalmente se ha considerado profesiones femeninas que están más vinculadas a la atención de las personas, estando menor proporción de participación en la mujer empleos que requerían la toma de decisiones o la gestión de equipos.

En cuanto a rango de edad, los resultados arrojaron que 46,4% de los trabajadores tienen entre 26 y 46 años seguido del 35,7% que se ubica entre los rangos de edad de 47 y 57, y solo un 17,9% presenta un rango de edad de más de 58 años.

Ilustración 3 segmentación de la población por edad.



Fuente: Elaboración propia con base los resultados obtenidos de la encuesta.

En relación con la información previa, es relevante llevar a cabo una clasificación por edades considerando que el concepto de generación mencionado por Gilburg (2007) se refiere a "un grupo de personas de edad similar que comparten un conjunto de experiencias formativas que los diferencian de generaciones anteriores" (Ogg y Bonvalet, 2006).

Por tal motivo, realizar la segmentación para esta investigación permitió comprender cómo cada uno de estos grupos generacionales de la Facultad de Educación y Pedagogía reacciona frente a los sucesos históricos como es el caso de la adopción del teletrabajo en tiempos de pandemia.

La planta administrativa de la facultad de Educación y pedagogía se distribuye en términos generacionales de la siguiente manera:

Tabla 6 Distribución generacional del personal administrativo.

Generación	Rango	Edad	%
Boomers	1946 – 1964	56 a 76 años	17,8% pertenece a la generación Boomers
X	1965 – 1979	41 a 55 años	35,7% y 46,4% de los colaboradores de la Facultad de Educación y Pedagogía están entre la generación X y Millennials
Millennials	1980 – 1994	26 a 40 años	
Z	1995 – 2009	8 a 25 años	No hay porcentaje de participación de esta generación para el 2020.

Elaboración propia con base en Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 2, núm. 4, julio-diciembre, 2009, pp. 133-153 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela.

A Continuación se describen características relevantes de cada una de las generaciones:

Tabla 7 Características generales y específicas de la generación Boomers

Generación	Características	Características Específicas
	Generales	

		• Los profetas e idealistas tienen la intención de cambiar el mundo, en lugar de conformarse con mantener las cosas tal como las recibieron.
Boomers	• La generación de la posguerra	• introvertidas, moralistas, con una alta confianza en sí mismas. • Son políticos que buscan cambiar el mundo. • Son líderes de organizaciones sin fines de lucro que tienen la creencia de que son insustituibles. • En cuanto al ámbito laboral, los "baby boomers" ven el trabajo como un ancla fundamental en sus vidas.

Fuente: Elaboración propia con base en Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 2, núm. 4, julio-diciembre, 2009, pp. 133-153 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela.

Tabla 8 Características generales y específicas de la generación X.

Generación	Características Generales	Características Específicas
		• Desde su infancia, han sido personas independientes. • Estas personas crecieron durante una época en la que los niños se quedaban solos en casa mientras sus madres trabajaban, y con un alto índice de divorcio entre sus padres.
X	• son arquetipos nómadas.	• No tienen muchas motivaciones

X

- para utilizar o adoptar las perspectivas de la generación de la posguerra.
- Hay una resistencia pasiva ante la generación visionaria de sus antepasados.
- En lo que respecta al ámbito laboral, aunque disfrutan trabajando, también se preocupan por lograr un equilibrio entre su vida personal y su trabajo.
- En términos de personalidad, se caracterizan por ser altamente independientes, enfocados en resultados y escépticos. Organizan su vida en función del trabajo, son pragmáticos y tienen una gran lealtad hacia la empresa. También se destaca que su hemisferio izquierdo está más desarrollado.
- son arquetipos nómadas.

Fuente: Elaboración propia con base en Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 2, núm. 4, julio-diciembre, 2009, pp. 133-153 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela.

Tabla 9 Características generales y específicas de las generaciones Millennials o generación Y.

Generación	Características Generales	Características Específicas
Millennials o generación Y	• descendencia que conforma el personal de relevo en lo laboral	• Son personas que están culminando estudios de postgrado • Tienen una ventaja tecnológica sobre las generaciones anteriores, incluyendo a la generación "X" • Pueden obtener información fácilmente gracias a la tecnología. • Poseen un conocimiento amplio del mundo y aprecian la diversidad cultural, las diferentes experiencias y los entornos diversos • La tarea que enfrenta esta generación es que requiere motivación externa y orientación por parte de sus superiores. • Muchos de ellos carecen de la habilidad interna para lidiar con la crítica y no manejan el fracaso de manera efectiva. • En el ámbito laboral, la tecnología es una consideración importante y se

Millennials o generación Y	• descendencia que conforma el personal de relevo en lo laboral	utilizan diferentes tipos de personalidad para adaptarse a la flexibilidad laboral. Por lo tanto, las evaluaciones laborales deben basarse en los resultados del trabajo en lugar del lugar, tiempo o manera en que se realizó el trabajo.
----------------------------	---	---

Fuente: Elaboración propia con base en Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 2, núm. 4, julio-diciembre, 2009, pp. 133-153 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela.

Tabla 10 Características comparativas entre generaciones.

	Baby Boomers	Generación “X”	Generación “Y”
Personalidad	positivo, tiene una visión idealista y está motivado.	Esta generación tiende a ser escéptica y ferozmente independiente, pero también valora el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	Seguros de sí mismos - Conscientes del entorno social - Organizados y planificadores - Con una actitud desafiante y confrontativa.
Fortalezas de Liderazgo	Tienen un estilo de liderazgo participativo y empático, además de experiencia en la	Son capaces de adaptarse a cambios, competentes y francos, y no se sienten intimidados por la autoridad.	Se entrega y muestra dedicación en situaciones difíciles con un enfoque optimista.

política.

Desafíos de Liderazgo	posee habilidades de liderazgo bien desarrolladas, sabe lidiar con el conflicto de manera directa y efectiva, y es coherente entre lo que dice y lo que hace.	la comunicación con honestidad directa, considerando las políticas y normas de la empresa.	Se siente abrumado por el conflicto - Requiere supervisión y un entorno estructurado - Carece de capacidad de recuperación emocional ante adversidades.
Claves de Motivación	Valorar la experiencia y aportes de la persona, y ofrecer opciones para regresar.	Establecer un ambiente laboral flexible y adaptable que permita una mayor participación en el trabajo, al mismo tiempo proporcionar comprensión y planes de crecimiento para el desarrollo profesional de los empleados.	Es brindarles apoyo para comprender la importancia de su trabajo y ofrecer oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. También es importante tener en cuenta que valoran la remuneración económica.

Fuente: Tomado de Internet (18-02-2009). La Revolución Laboral de la Generación “Y”

Hay que tener presente que, cada nueva generación tiende a chocar con modelos e instituciones heredados de las generaciones anteriores y cada nueva generación, con nuevas "marcas de tiempo" tiene demandas específicas que chocan con instituciones como familia, escuela, empresas, iglesias, estados enmarcados por esa generación anterior. (Pereira, 2022)

Otro aspecto también importante en la caracterización de la población de estudio son las responsabilidades adquiridas en especial los hijos y en qué rango de edades se encontraba al momento que le fue notificado a cada colaborador que realiza actividades laborales desde casa sin tener alguna preparación al respecto y adicionalmente en tiempo de pandemia pues tuvo que desarrollar estrategias que le permitieran desarrollar sus actividades y al mismo tiempo lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral.

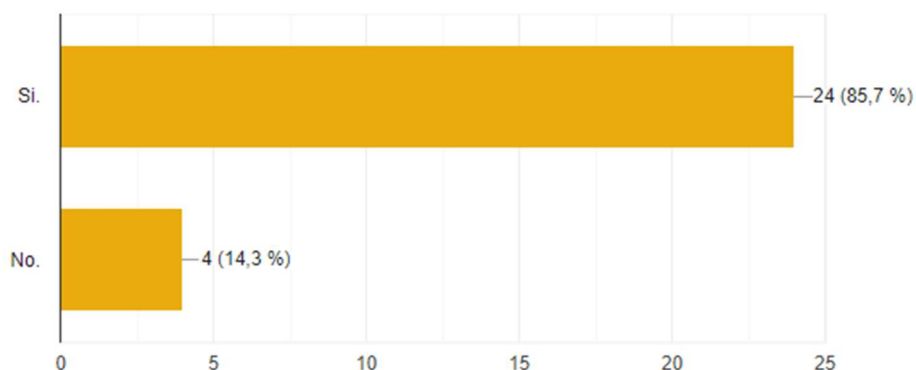
De igual forma se entiende que de acuerdo a las etapas de desarrollo del ser humano a menor edad es mayor dependiente en realizar actividades cotidianas (Comer, ir al baño, vestirse etc) por lo cual siempre requerirá la supervisión y atención de un adulto para desarrollar actividades básicas a diferenciación de la etapa de adolescencia que si bien es cierto en su etapa de desarrollo requiere otro tiempo de supervisión por parte del adulto las actividades cotidianas puede desarrollarlas sin ningún inconveniente.

Cabe resaltar que debido a la pandemia de Covid-19, tanto padres como madres asumieron los procesos educativos convirtiéndose en la mano derecha de los docentes para continuar con el proceso de formación de sus hijos.

De acuerdo con los resultados de la encuesta arrojaron que el 87,5 % de los encuestados que manifestaron tener hijos, y dentro de ese porcentaje comunicaron que el 41,7% ya son mayor de edad, que el 33% tiene una edad entre los 10 y 18 años y solo el 25% tiene hijos menores de 10 años.

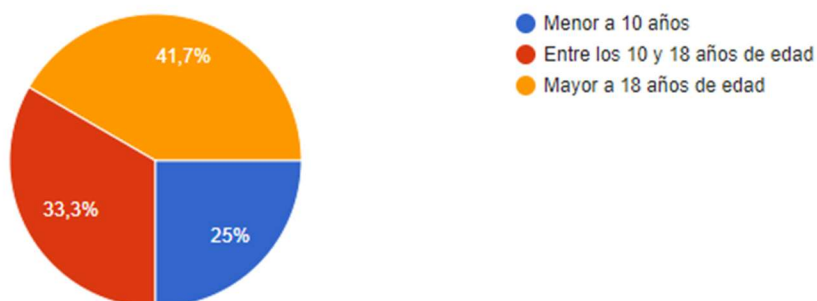
Por otro lado, el 14,3% de los encuestados manifestaron no tener hijos.

Ilustración 4 segmentación poblacional con hijos a cargo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Ilustración 5 segmentación con hijos a cargo por rango de edad.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

La gráfica anterior muestra que el 25% de los colaboradores tenían hijos menores de 10 años, lo que implicaba una mayor dependencia de los hijos hacia sus padres, ya que en las primeras etapas de la vida los menores necesitan de sus padres para todo. Con el tiempo, esta dependencia disminuye gradualmente hasta que los hijos se vuelven autosuficientes, por lo que la

edad de los hijos influye en la carga que las madres deben enfrentar, siendo los menores de 10 años los más demandantes para los padres. (González et al., 2019)

Por otro lado, un 41,7% de los encuestados manifestaron tener hijos preadolescentes y adolescentes entre los 10 años a los 18 años.

Elizabeth Machicao, psicóloga y directora de la Casa del Adolescente, sostiene que aunque los padres no sean profesores y no tengan conocimientos pedagógicos, pueden trabajar en estrategias para mantener una comunicación cercana con sus hijos adolescentes. Además, destaca la importancia de tener paciencia y escucharlos, ya que las acciones de los padres tienen un impacto significativo en la vida de los adolescentes. (UNICEF, 2020)

Aunque el adolescente no sea tan dependiente en comparación al infante, si requieren de una figura de apoyo y confianza pues contribuye de manera significativa a la educación y son los padres quienes deben desarrollar estrategias de aprendizaje creativas para que estos puedan continuar con su proceso de formación educativa desde casa.

3.2 Contexto Teletrabajo

En respuesta a la Circular del Ministerio de Trabajo del año 2020, los empleadores permiten a los colaboradores trabajar de manera ocasional, temporal y excepcional desde sus hogares como una alternativa factible para llevar a cabo las actividades en medio de la emergencia sanitaria del Covid-19.

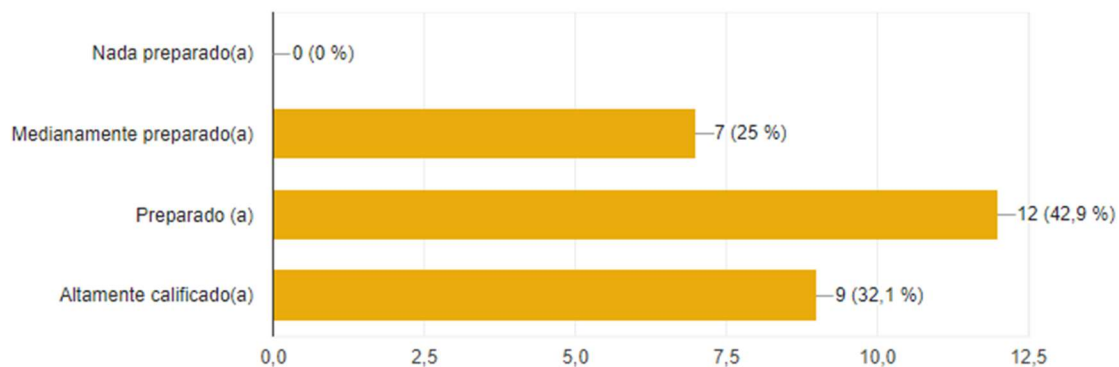
Se le preguntó a los empleados administrativos que tan preparados se encontraban ante el pronunciamiento del ministerio de Trabajo y también al realizado por la universidad sobre desarrollar las actividades laborales desde el lugar de residencia, además se preguntó si desarrollo rutinas que le permitieran cumplir con sus labores y si considera que trabajar desde casa

implicaba una mayor utilización de los recursos estas preguntas se realizaron con el objetivo de determinar atributos peculiares del teletrabajo en los empleados administrativos de la facultad de Educacion y Pedagogia.

Se procedió a preguntarle a los empleados qué tan preparados estaban al realizar sus actividades laborales frente a esta modalidad obteniendo que el 42.9% manifestó estar preparado seguido de un 32.1% altamente calificado y un 25% medianamente preparado.

Obteniendo como resultado un 75% de los trabajadores con la confianza de estar preparado para esta modalidad.

Ilustración 6 Habilidades y destrezas con relación al uso de las TIC



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

De las 7 personas que conforman el 25% de estar medianamente preparados para realizar actividades de teletrabajo dos de ellas corresponden a la generación Boomers un hombre y una mujer, con hijos mayores de 18 años, entendiendo que los Boomers tienen una característica

generacional particular de que son introvertidos por lo cual se encierran a los nuevos cambios no son innovadores pues centran su capacidad en la experiencia y con ello se hace referencia a la modalidad que ellos ya conocían.

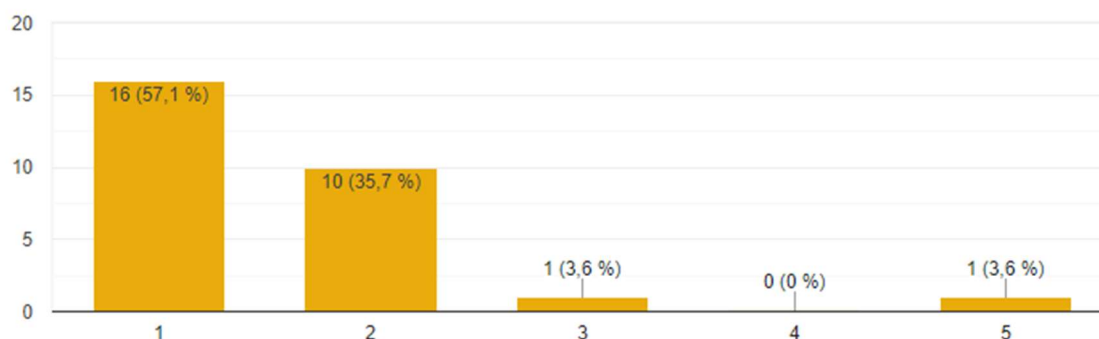
Por otra parte, en cuestión de género, 5 mujeres más respondieron de la misma manera, la característica particular entre estas 5 mujeres es que tenían hijos tres de ellas mayores de 18 años y dos de ellas adolescentes y menores de 10 años.

En cuestiones de género, debido a la pandemia y como consecuencia el confinamiento se debió de aceptar la modalidad de teletrabajo y llevarla a cabo de forma improvisada y rápida esto ocasionó que las mujeres tuvieran que organizarse en escenarios de crisis y priorizando varias veces el trabajo doméstico.

Por otra parte los colaboradores que manifestaron estar altamente calificados que corresponden al 32.1% y estar preparados el 42,9% corresponden a la generación en su mayoría Y ya que estos son superiores en habilidades tecnológicamente en comparación a sus generaciones anteriores y la generación X por su capacidad de adaptabilidad al cambio.

Frente a la adaptabilidad que como bien se ha mencionado anteriormente es la capacidad de efectuar el proceso de adaptación teniendo en cuenta que la universidad nunca durante sus años de existencia en 1945 había implementado esta modalidad se pretende conocer el grado de adaptabilidad de los colaboradores durante el año 2020 obteniendo como resultado que entre el 1 y 2 siendo menor grado de dificultad para adaptarse a esta modalidad corresponde el 92.8% es decir que de los 28 colaboradores 26 de ellos manifiesto que tuvo un grado de dificultad menor para adaptarse en comparación a 2 colaboradores.

Ilustración 7 Grado de adaptación al trabajo desde casa.

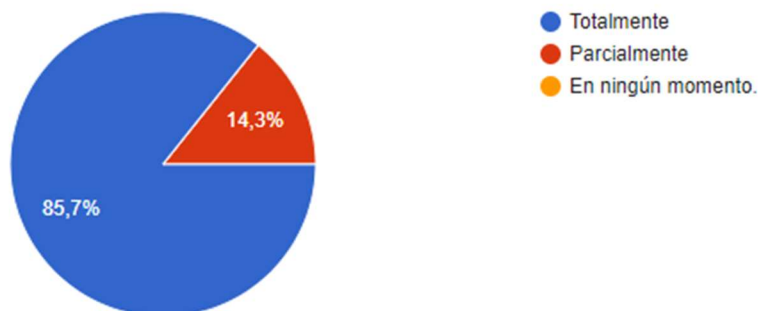


Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

La anterior gráfica se evidencia que dos de los colaboradores presentaron el mayor grado de dificultad en adaptarse a la nueva situación, y ambas son mujeres. Una de ellas pertenece a la generación Boomers, mientras que la otra es de la generación X. Además, ambas tienen hijos, una de ellas menor de 10 años, y la otra tiene hijos mayores de 18 años.

Con el fin de determinar si desarrollaron y establecieron rutinas de teletrabajo ya que este representa a diferenciación del trabajo convencional mayor autonomía y hábitos en horario de trabajo, por lo cual el 85,7% de los trabajadores desarrollaron y establecieron rutinas de teletrabajo con horarios establecidos para desempeñar sus actividades solo el 14,3% lo realizó parcialmente lo que es congruente con la capacidad de adaptabilidad en el porcentaje anterior puesto que al establecer rutinas para esta modalidad se su proceso de adaptación sería en menor tiempo.

Ilustración 8 Rutinas de trabajo para el desarrollo de la actividad de teletrabajo.



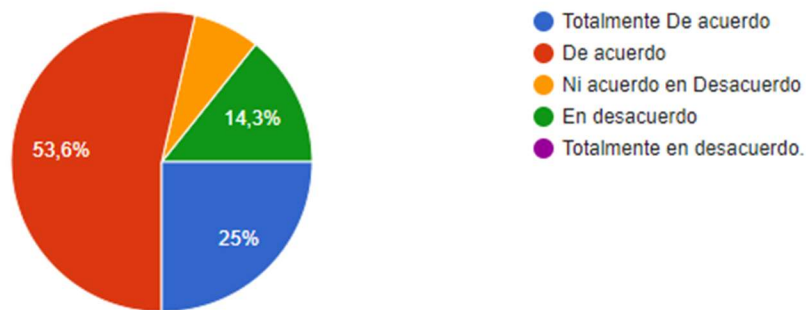
Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Es importante mencionar las características de aquellos que lograron establecer parcialmente rutinas para desempeñar sus actividades laborales, y son las siguientes:

- Género: dos mujeres y dos hombres.
- Responsabilidades de cuidado de hijos: dos de los hombres tienen hijos entre 10 y 18 años, una mujer tiene un hijo mayor de 18 años y otra colaboradora tiene un hijo menor de 10 años.
- Generación: dos de ellos pertenecen a la generación Boomers y los otros dos colaboradores son de la generación X.

Con el fin de conocer la percepción del colaborador en la comparación entre el teletrabajo y el trabajo convencional en términos de productividad la encuesta arrojó el siguiente resultado resaltando que el 53,6% consideraron que es más productivo trabajar desde la casa seguido de un 25% que considero estar de acuerdo y un 14% manifiesto estar en desacuerdo otros optaron por contestar que no estaban ni en desacuerdo ni en acuerdo con la afirmación.

Ilustración 9 Productividad en el teletrabajo vs Trabajo convencional.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Lo que concluye que el 78,6% comunicaron que fue más productivo trabajar desde casa, la mayoría de los colaboradores que pertenecen a este porcentaje son de la generación X y Y e hijos a cargo mayores entre los 10 a los 18 años.

Entre las siguientes características del 14,3% son las siguientes:

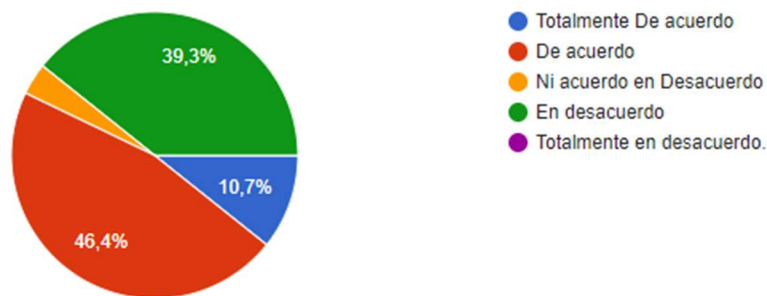
Tabla 11 Características de la segmentación con relación a la productividad.

Género	Generación	¿Tiene usted hijos?	En caso de responder si. ¿ Qué rango de edad tienen sus hijos o hijo(a).?
Femenino	Boomers	Si.	Mayor a 18 años
Femenino	X	Si.	Entre los 10 y 18 años
Femenino	Entre X -Y	Si.	Menor a 10 años
Femenino	X	No.	

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Con respecto a la mayor utilización de los recursos tiempo, materiales, medios tecnológicos para realizar las actividades desde casa en comparación a la forma convencional o tradicional un 46,4% manifestó que si está de acuerdo con esta afirmación , seguido de un un 10,7% totalmente de acuerdo, un 39,3% que manifiesta estar en desacuerdo y un 10,7% totalmente en desacuerdo.

Ilustración 10 Frecuencia de recursos en el trabajo remoto vs el convencional



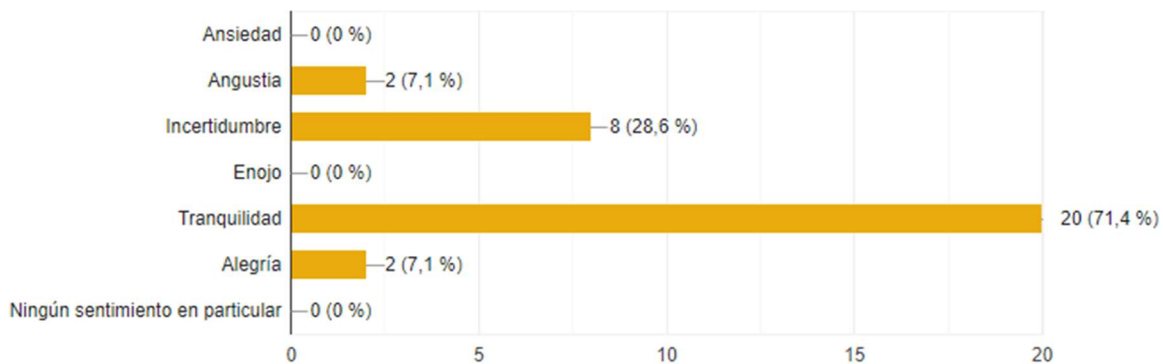
Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Cabe resaltar que la mayoría de los colaboradores cuando empezaron a realizar labores desde casa muchos no optaron por el traslado de los equipos sino en poner a disposición de la universidad los equipos personales de cómputo adicionalmente con el fin de comunicarse de manera más rápida optaron brindar su línea telefónica para que pudiesen ser contactados lo que no ocurría a nivel presencial que si se necesitaba contactar son los colaboradores se llamaba desde su extensión.

3.3 Impacto Teletrabajo

El objetivo principal de esta investigación es conocer el impacto del teletrabajo en tiempos de pandemia del personal administrativo de la facultad de educación y pedagogía para ello se le preguntó a los colaboradores cómo se sintieron al escuchar el pronunciamiento de la universidad en el cual mencionaron que las actividades que desarrollarían durante el 2020 sería desde sus hogares el 71,4% mencionó que tranquilidad seguido del 28,6% incertidumbre, 7,7% angustia y el 7.7% alegría obteniendo un resultado favorable de sentimiento del 79,1% y desfavorable del 36,3%.

Ilustración 11 Sentimientos generados por el anuncio del trabajo remoto.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Con respecto al sentimiento de angustia e incertidumbre los colaboradores que presentaron estos sentimientos tienen las siguientes características.

Tabla 12 Análisis de las reacciones al pronunciamiento del teletrabajo según género, edad e hijos a Cargo.

Género	Generación	Hijos a Cargo	Rango de edad de los Hijos	¿Qué sentimiento le generó a usted el pronunciamiento de la nueva modalidad de trabajar desde casa durante el año 2020? (Puede seleccionar varias opciones.)
Masculino	Boomers	Si.	Entre los 10 y 18 años	Angustia, Incertidumbre
Femenino	Boomers	Si.	Mayor a 18 años	Angustia, Incertidumbre
Femenino	X	Si.	Entre los 10 y 18 años	Incertidumbre
Femenino	Entre X-Y	Si.	Menor a 10 años	Incertidumbre
Femenino	Boomers	Si.	Mayor a 18 años	Incertidumbre
Masculino	Entre X-Y	Si.	Menor a 10 años	Incertidumbre

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

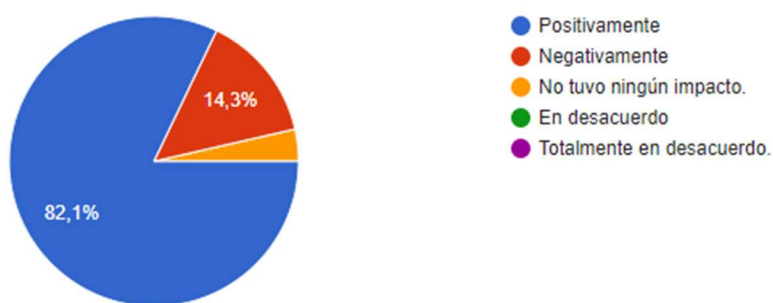
La implementación de cualquier metodología de trabajo nueva y desconocida para los colaboradores puede generar resistencia al cambio y, por lo tanto, sentimientos negativos, especialmente considerando el contexto histórico de la pandemia en 2020.

En la tabla se puede apreciar que aquellos colaboradores que manifestaron sentimientos negativos hacia la nueva modalidad tienen características comunes como tener hijos a cargo. La angustia e incertidumbre puede atribuirse a la reorganización de las actividades laborales y escolares.

Además, la tabla muestra que tres de los colaboradores pertenecen a la generación Boomers, quienes, aunque son dedicados, encuentran más difícil adaptarse a la tecnología debido a que no crecieron con ella en su contexto histórico.

El 82,1% de los encuestados manifestó que tuvo un impacto positivo el teletrabajo en el desarrollo de sus actividades laborales frente a un 14,3% quien manifestó que tuvo un impacto negativo.

Ilustración 12 Impacto del teletrabajo en el desarrollo de las actividades laborales.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

El 14,3% manifestó que le afectó negativamente, este grupo de colaboradores pertenecen a la generación Boomers y las otras dos generaciones x-y cabe también resaltar que los cuatro presentan una característica en común que tienen hijos a cargo.

Tabla 13 Segmentación poblacional según género, generación e hijos a cargo con relación al impacto del teletrabajo.

Género	¿Qué edad tiene usted?*	¿Tiene usted hijos?	En caso de responder si. ¿ Qué rango de edad tienen sus hijos o hijo(a).?
Masculino	Boomers	Si.	Entre los 10 y 18 años
Femenino	Boomers	Si.	Mayor a 18 años
Femenino	X	Si.	Entre los 10 y 18 años
Femenino	Y	Si.	Menor a 10 años

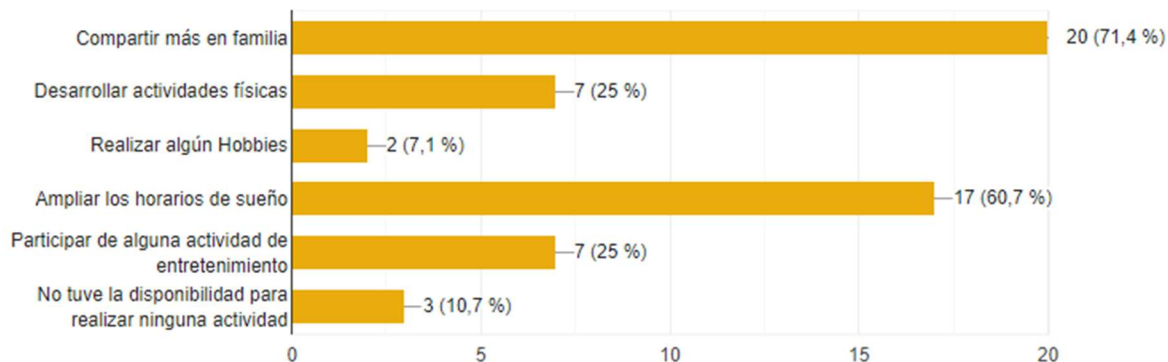
Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Según se puede observar en la tabla 10, la generación Boomer tiene más dificultades para adaptarse a las nuevas tecnologías y, por lo tanto, tienden a resistirse a los cambios que estas pueden implicar en su entorno, especialmente en el ámbito laboral en relación con la implementación del teletrabajo.

En cuanto al género, es importante considerar el papel que desempeñan las mujeres en los hogares y en relación con el teletrabajo con hijos a cargo en tiempos de pandemia. Muchas mujeres priorizaron las actividades domésticas en lugar de las laborales, reorganizando sus rutinas para poder desarrollar su trabajo desde sus hogares de manera parcial.

En cuanto a la relación trabajo y vida personal mediante la implementación del teletrabajo el 74% de los encuestados manifestó compartir tiempo con la familia seguido de ampliar las jornadas de sueño con un 60,7% siendo las más significativas.

Ilustración 13 Actividades que realizaron durante la modalidad de teletrabajo

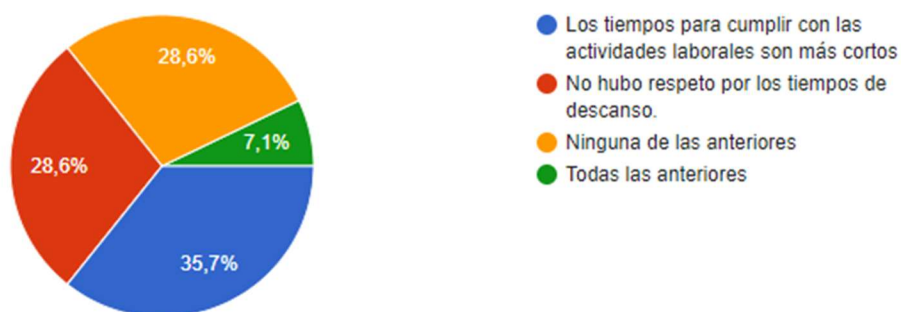


Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Con relación al gráfico, se observa que solo tres personas manifestaron no haber logrado disponibilidad para realizar ninguna actividad, es decir, no pudieron establecer un equilibrio entre su trabajo y vida personal. De estos colaboradores, dos pertenecen a la generación Boomers y uno a la generación X, lo que ratifica la justificación de que la Generación Boomers tiende a tener más resistencia a las nuevas formas de trabajo.

La percepción de los encuestados manifiesta que a consecuencia de la implementación en el 2020 del teletrabajo el 35,7% seleccionaron que los tiempos para cumplir con las actividades laborales son más cortos seguido del 28,6% que no hubo respeto por los tiempos de descanso el 28.6% manifiesto ninguna de las anteriores y el 7.1% todas las anteriores.

Ilustración 14 Consideraciones del personal con relación a la implementación del teletrabajo.

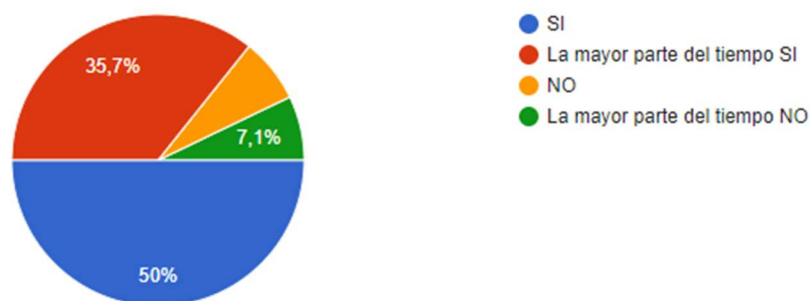


Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Es importante mencionar que el porcentaje del 35,7% la mayoría de las personas tienen responsabilidades familiares adicionalmente el porcentaje que manifestó que no hubo respeto por los tiempos de descanso que fue el 28,6% no estaba lejos de la realidad laboral del teletrabajo en tiempos de pandemia pues el congreso de la república autorizó la desconexión laboral en el que se les prohiba a los empleadores solicitar información o de asignar tareas por fuera de los horarios establecidos.

Por otro lado, con respecto al bienestar del colaborador en el cual se resalta que el 50% de los trabajadores manifestó que si disfruto trabajar bajo esta modalidad en el 2020 seguido de 35,7% la mayor parte del tiempo si, implicando como tal un porcentaje de 85,7% de aceptación seguido de un 7.1% la mayor parte del tiempo no.

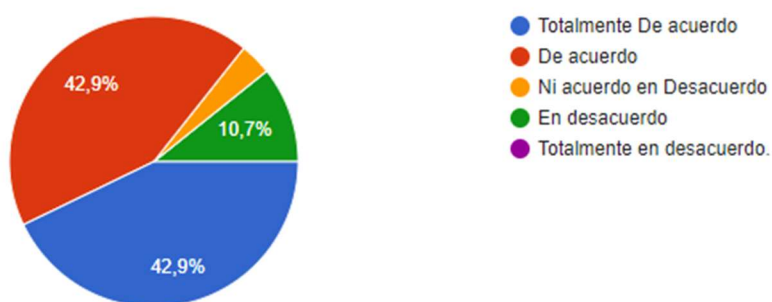
Ilustración 15 Porcentaje de aceptación de la modalidad del teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

El 42,9% de los encuestados manifestó que le entusiasmaba trabajar bajo esta modalidad seguido de un 42,9% en estar de acuerdo y un 10,7% estar en desacuerdo.

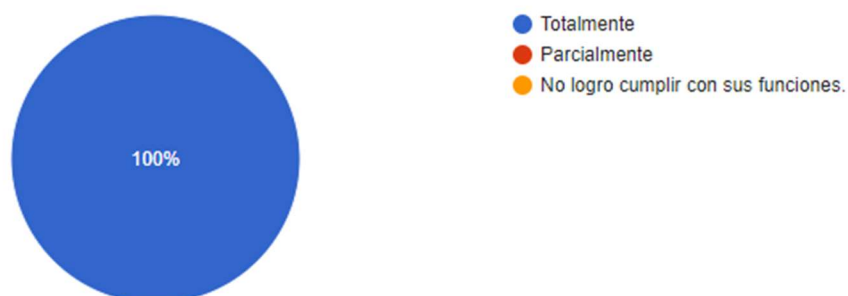
Ilustración 16 Percepción de la modalidad de teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

El 100% de los encuestados comunicó que independientemente de la modalidad implementada por la contingencia del covid-19 desarrollaron a cabalidad sus actividades cumpliendo así con sus funciones administrativas acorde al cargo de cada uno.

Ilustración 17 Cumplimiento de actividades durante la implementación del teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Cabe resaltar que independientemente de la modalidad de trabajo en casa, los colaboradores cumplieron con la realización de sus actividades lo que evidencia un alto compromiso y sentido de pertenencia a la Facultad y por ende a la Universidad.

3.4 Análisis Descriptivo De Los Resultados Obtenidos De Las Preguntas Abiertas.

Dentro de la encuesta se realizaron dos preguntas con el fin de obtener los resultados descriptivos por cada uno de los trabajadores frente a los aspectos positivos y negativos del teletrabajo en el desarrollo de sus actividades administrativas para la Universidad del Valle en el año 2020 entre los cuales se repiten los siguientes:

Tabla 14 Análisis comparativo resultados obtenidos de las preguntas abiertas.

Positivas	Negativas
● Pasar más tiempo en familia ● Papel cero ● Ampliar horarios de sueño ● Disponer de tiempo para actividades personales (Diligencias, ejercicio actividades de entretenimiento etc) ● Organizar rutinas de trabajo	● Poner en disposición de la organización las redes sociales que son uso personal como Whatsapp ● costos tecnológicos asumidos por el trabajador: Computadora, internet y celular. ● comunicaciones fuera del horario laboral.

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Tabla 15 Recomendaciones del personal administrativo de la facultad de educación y pedagogía para las universidades que deseen iniciar con un proceso de teletrabajo.

Componente	Recomendaciones
● Organizacional	● Definir muy bien los procesos que se deben desarrollar ● brindar confianza y autonomía a los colaboradores ● respetar las jornadas laborales. ● el teletrabajo concertado con los empleados y jefes.
● Tecnológico	● Dotar a sus colaboradores con las herramientas necesarias para desarrollarlo. ● Que la universidad preste un servicio técnico más inmediato a las problemáticas que puedan

presentarse al conectarse a través del computador y resolver de manera rápida.

- **Gestión humana**
- Realizar una buena capacitación para trabajar en casa.
- Establecer una política de horarios para trabajo en casa
- Esta modalidad para madres que terminan la licencia de maternidad para que puedan pasar más tiempo con sus hijos.

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

3.5 Universidad Del Valle Y Sus Disposiciones Para El Teletrabajo

La Universidad del Valle llevó a cabo ciertas actividades en concordancia con la Circular 21 de 2020 del Ministerio del Trabajo, la cual autorizó a los empleadores para permitir que sus empleados trabajen desde su hogar de manera temporal y excepcional en respuesta a la emergencia sanitaria del Covid-19. Las actividades fueron las siguientes:

- La Oficina de Rectoría de la Universidad del Valle implementó un esquema de teletrabajo en casos de personas que puedan estar contagiadas de gripa o presenten síntomas como fiebre y tos seca. Para ello, asignó la División de Recursos Humanos y la Sección de Salud Ocupacional para establecer un protocolo de prevención y monitoreo del contagio de COVID-19 mediante el reporte de síntomas por medio de llamadas telefónicas y correos electrónicos, como parte de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- La oficina de Salud Ocupacional de la Universidad del Valle llevó a cabo dos encuestas, "Perfil de descripción sociodemográfico" y "Morbilidad sentida", con el fin de recopilar información actualizada de todos los empleados y contratistas de la Universidad del Valle, como parte de las medidas adoptadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para hacer frente a la crisis sanitaria mundial provocada por el COVID-19.
- La dirección de la universidad reconoció la importancia de brindar talleres psicológicos para dar apoyo a la salud mental de los estudiantes y el personal de la universidad en medio de la pandemia.
- Durante el mes de marzo, se implementaron horarios de trabajo continuo y doble jornada para el personal académico-administrativo, en función de las necesidades específicas de cada sede. La regulación de estas jornadas fue asignada a los directores de sede, decanos de las facultades y directores de institutos, en relación con las actividades de asistencia y soporte administrativo de la función docente y académica.
- La dirección de la universidad emitió la Resolución No. 1.083 el 24 de marzo de 2020, con el objetivo de minimizar los riesgos de transmisión de COVID-19 y proteger la vida e integridad de la comunidad universitaria durante el estado de emergencia sanitaria. La resolución estableció medidas temporales para la atención y acceso al público en los campus y sedes de la Universidad del Valle. El personal docente y administrativo comenzó a desarrollar sus actividades desde sus hogares y se implementó el trabajo en casa, con un sistema de reporte semanal de actividades realizadas para supervisión.

- La Oficina de Salud Ocupacional de la Universidad del Valle ha definido una ruta para informar sobre los síntomas respiratorios, la cual se realiza a través del correo electrónico emergencia.covid19@correounivalle.edu.co.
- La decanatura de la Facultad de Educación y Pedagogía gestionó la entrega de computadores al personal administrativo y encargó a la Coordinación Administrativa identificar a los colaboradores que necesitan estos equipos en sus hogares para realizar sus actividades laborales.
- La Decanatura de la Facultad también autorizó la compra de algunos equipos de cómputo para los colaboradores con el fin de que pudiesen desarrollar sus actividades sin contratiempos.

Tabla 16 Cuadro comparativo de resultados obtenidos con relación a los componentes a evaluar.

Componente	Resultado Obtenido
Adaptabilidad	La adaptabilidad que como bien se ha mencionado anteriormente es la capacidad de efectuar el proceso de adaptación teniendo en cuenta que la universidad nunca durante sus años de existencia había implementado esta modalidad se evidencio en los datos obtenidos que el grado de adaptabilidad de los colaboradores durante el año 2020 se ubicó entre el 1 y 2 siendo significando así, que el 92.8% manifestó que tuvo un grado de dificultad menor para adaptarse a esta modalidad. Lo anterior fue posible ya que el 85,7% de los trabajadores desarrollaron y establecieron rutinas de teletrabajo con horarios establecidos para desempeñar sus actividades solo el 14,3% lo realizó parcialmente lo que permitió que se facilitara en grado de adaptabilidad a esta modalidad. Otro aspecto para notar es que ante el pronunciamiento de la universidad frente a la nueva modalidad se pregunto que tan preparados estaban los trabajadores para realizar sus actividades laborales frente a esta modalidad

el 42.9% manifestó estar preparado seguido de un 32.1% altamente calificado y un 25% medianamente preparado. Obteniendo como resultado un 75% de los trabajadores con la confianza de estar preparado para esta modalidad.

También se puede concluir a los resultados evaluados en este componente es que existió una flexibilidad por parte de los colaboradores y disposición para afrontar estos cambios puesto que organizaron su trabajo de tal forma que pudiesen cumplir con sus actividades laborales

Revisado ya los resultados obtenidos en la capacidad de adaptabilidad de los trabajadores se preguntó a los trabajadores que sí disfrutaron trabajar bajo esta modalidad en el año 2020 el cual el 50% de los trabajadores manifestó que si disfruto trabajar bajo esta modalidad en el 2020 seguido de 35,7% la mayor parte del tiempo si, implicando como tal un porcentaje de 85,7% de aceptación seguido de un 7.1% la mayor parte del tiempo no.

Resistencia al cambio

En la teoría de cambio se puede concluir que frente a estas nuevas condiciones de trabajo (Teletrabajo) en la etapa del movimiento fue mayormente rápida por el 85,7% de los colaboradores ya que estos entendieron la importancia de esta nueva modalidad de trabajo y posteriormente llegaron con mayor facilidad a la etapa de congelamiento la etapa final encontrando el punto de estabilidad para el desarrollo de las actividades.

Impacto

El 82,1% de los encuestados manifestó que tuvo un impacto positivo el teletrabajo en el desarrollo de sus actividades laborales frente a un 14.3% quien manifestó que tuvo un impacto negativo, esto a su vez tiene congruencia con los resultados obtenidos en cuanto a la resistencia al cambio ya que presentaron un porcentaje minoritario presente o experimento poca flexibilidad organizativa ya que desde el proceso de adaptabilidad establecieron rutinas que les facilita la realización de las actividades.

Relación vida familiar y laboral	El 50% de los trabajadores manifestó que, si disfruto trabajar bajo esta modalidad en el 2020 seguido de 35,7% la mayor parte del tiempo si, implicando como tal un porcentaje de 85,7% de aceptación seguido de un 7.1% la mayor parte del tiempo no. En cuanto a la relación trabajo y vida personal mediante la implementación del teletrabajo el 74% de los encuestados manifestó compartir tiempo con la familia seguido de ampliar las jornadas de sueño con un 60,7% siendo las más significativas. En conclusión en este componente los colaboradores disfrutaron trabajar bajo esta modalidad y admitieron que pasaron más tiempo para compartir en familia y ampliar la jornada de sueño de igual forma en aspectos positivos en la redacción de las respuestas se encontró que también esta modalidad les permite realizar actividades personales.
Cumplimiento de objetivos	El 100% de los encuestados comunicó que independientemente de la modalidad implementada por la contingencia del covid-19 desarrollaron a cabalidad sus actividades cumpliendo así con sus funciones administrativas acorde al cargo de cada uno la modalidad no afectó el cumplimiento de los objetivos y la realización de las tareas.

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Por otro lado, para definir los lineamientos sobre la implementación del teletrabajo es muy importante también detallar las percepciones de los colaboradores con relación al trabajo convencional y el teletrabajo el cual se muestra a continuación:

Tabla 17 Cuadro comparativo trabajo convencional y el teletrabajo obtenido de la encuesta de investigación de los trabajadores de la Facultad de Educación y Pedagogía.

Componente	Trabajo convencional	Teletrabajo
Productividad	14% manifestó estar en desacuerdo pues consideran que no es productivo trabajar desde casa y es más productivo trabajar desde el sitio laboral.	El 53,6% consideraron estar totalmente de acuerdo que es más productivo trabajar desde la casa seguido de 25% que considero estar de acuerdo.
Mayor uso de la utilización de los Recursos	un 46,4% manifestó que si está de acuerdo que trabajar desde casa implica una mayor utilización de los recursos en comparación a trabajar desde el sitio laboral. Un 10,7% está totalmente de acuerdo que en la modalidad de teletrabajo se hace mayor uso de recursos.	Un 39,3% que manifiesta estar en desacuerdo que el teletrabajo utiliza mayor uso de recursos en comparación al trabajo convencional.
Bienestar del Colaborador	Un 14.3% manifestó que tuvo un impacto negativo.	El 82,1% de los encuestados manifestó que tuvo un impacto positivo el teletrabajo en el desarrollo de sus actividades laborales

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Capítulo 4: Lineamientos Que Facilitan La Implementación Del Teletrabajo (Trabajo Asistido Por TIC) En Tiempo De Pandemia A Nivel Organizacional.

Es importante mencionar que después de la pandemia muchas de las organizaciones en todo el mundo tanto de empresas del sector privado como público incluyendo las universidades decidieron establecer modelos de teletrabajo en los cargos administrativos de igual forma la universidades incursionaron en las carreras profesionales modalidad virtual y actualmente la universidad del Valle cuenta con un programa de posgrado en modalidad virtual que es la Especialización de la Gestión de la Calidad y la Productividad adicionalmente está apostando en la elaboración de documentos ante el ministerio de Educación para la oferta de postgrados y pregrado en esta modalidad.

De acuerdo con lo anterior, es importante que el personal administrativo encargado de atender esos programas de formación virtual esté bajo esta misma modalidad pues las necesidades del programa no pueden ser contrarias a la naturaleza de este en cuanto a atención a estudiantes adscritos a este programa.

En ese sentido, con el fin de establecer los lineamientos que faciliten la implementación del teletrabajo (trabajo asistido por TIC) a nivel organizacional de la universidad del Valle es importante realizar un análisis DOFA tomando como referente la implementación del teletrabajo realizado en el año 2020.

El DOFA muestra la combinación de los puntos fuertes y los débiles con la oportunidad y amenazas que tiene la Universidad del Valle que permitirán formular lineamientos estratégicos para la implementación del Teletrabajo, así mismo estrategias que permitan contrarrestar o mitigar en futuras oportunidades a la implementación del teletrabajo en la Universidad del Valle.

Ilustración 18 DOFA Implementación del teletrabajo en la Universidad del Valle.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

4.1 Lineamientos Y Disposiciones Para La Implementación Del Teletrabajo En La Universidad Del Valle

Para establecer lineamientos que permitan la implementación del teletrabajo en la Universidad del Valle, es importante tener en cuenta las amenazas y debilidades que presenta la organización. A continuación, se presentan algunas estrategias para abordar estos desafíos:

4.1.1 Resistencia al Cambio

La resistencia al cambio es uno de los mayores obstáculos que puede enfrentar una organización al implementar un nuevo proceso sin embargo para que sea exitoso la implementación del teletrabajo en la universidad del valle esta deberá:

- **Involucrar a los empleados en el proceso de cambio** y proporcionarles una capacitación adecuada para el teletrabajo, es decir brindar una capacitación integral y enfocada a las necesidades de esta manera el personal se sentirá mucho más cómodo y seguros de la implementación del teletrabajo, en especial la generación Boomers, que de acuerdo con los análisis obtenidos en la encuesta fueron en su mayoría los que presentaron mayor resistencia con respecto a la implementación del teletrabajo.
- **Comunicar claramente los beneficios del teletrabajo**, como la flexibilidad horaria ya que podrán trabajar en horarios ajustados a sus necesidades permitiéndoles equilibrar la vida laboral y personal y la mejora en la calidad de vida laboral pues podrán trabajar en el ambiente que consideren más cómodo y sin distracciones lo que puede favorecer su concentración y eficiencia en sus labores.

- **capacitaciones:** Proporcionar capacitación y soporte técnico adecuado a los empleados, para garantizar una transición exitosa al teletrabajo. Se debe capacitar a los empleados en el uso de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo, comunicación efectiva y trabajo en equipo virtual.

4.1.2 Distanciamiento Social

Entre las distintas preocupaciones que pueden abordar la Universidad del Valle y las organizaciones en general con respecto a la implementación del teletrabajo está el distanciamiento social y la comunicación pues la implementación del teletrabajo puede generar en los colaboradores la sensación de aislamiento social entre los distintos empleados que forman parte de la organización por tal motivo es importante establecer algunas medidas para contrarrestar este efecto negativo:

- **Fomentar la comunicación:** Se debe de establecer los canales de comunicación efectivos para mantener en contacto con los empleados es decir que los empleados se sientan conectados con la organización para esto puede utilizarse herramientas como lo son la mensajería instantánea, chats, video conferencias.
- **Ambientes de trabajo virtual:** Es posible crear un ambiente virtual simulando los ambientes tradicionales de trabajo mediante el uso de las plataformas de colaboración y trabajo en equipo de igual forma compartir información. Las herramientas tecnológicas como Trello, Asana y Slack que pueden permitir que los colaboradores trabajen juntos de manera efectiva en proyectos y tareas.

- **Realizar reuniones virtuales regulares:** Las reuniones virtuales regulares pueden ayudar a mantener la cohesión del equipo de trabajo y asegurarse de que todos están encaminados a los mismos objetivos estas pueden ser organizadas por videoconferencias.

4.1.3 Falta De Voluntad Política Y Directiva De La Implementación Del Teletrabajo

Es importante que la alta dirección de la Universidad del Valle en este caso el Consejo Superior, tenga una visión clara de los beneficios del teletrabajo y promueva su implementación teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el año 2020 tras su implementación por consecuencia de la pandemia por Covid-19 de igual forma el consejo superior deben establecer políticas claras y objetivos específicos que fomenten el trabajo remoto.

Para establecer políticas que permitan la implementación del teletrabajo en la Universidad del Valle la dirección Universitaria debe tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- **identificación de puestos de trabajo:** es claro resaltar que existen cargos que pueden ser muy susceptibles a la implementación del teletrabajo es por ello que es importante identificar los puestos de trabajo que puedan realizar las actividades de manera remota partiendo de la naturaleza de los mismos tomando los criterios como la necesidad de la interacción con otros empleados o con los estudiantes y la disponibilidad que pueda contar la universidad en temas tecnológicos para la implementación del mismo.
- **Definir las condiciones para la implementación del teletrabajo:** Se debe de establecer condiciones y requisitos los cuales deben de cumplir los empleados para que puedan realizar las tareas de manera remota entre estas condiciones se puede resaltar la disponibilidad de conexión a internet adecuada al día, el derecho a la desconexión, un espacio

de trabajo apropiado en el hogar, y revisar la habilidad tecnológica que pueda tener cada colaborador para utilizar las herramientas de trabajo en línea.

- **Políticas de Seguridad y Privacidad:** Es muy importante establecer las políticas relacionadas con la seguridad y privacidad para proteger la información confidencial de la universidad entre ella información de los empleados y estudiantes, dentro de estas medidas pueden ser implementadas la utilización de herramientas de encriptación de datos y la restricción del acceso a ciertos recursos desde fuera de la red universitaria.

- **Planificación y entrega tareas:** Definir los horarios de trabajo y los plazos de entrega hace parte una adecuada planificación y seguimiento de las tareas sin embargo es importante que los horarios sean flexibles con el fin de que permitan a los empleados una adecuada conciliación entre la vida personal y laboral.

- **Fomentar la comunicación y la colaboración:** Crear canales virtuales que permitan la simulación de las interacciones presenciales en plataformas para que los empleados que trabajan en forma remota puedan mantenerse en contacto con sus colegas y supervisores y participar en las reuniones y actividades de la Universidad.

- **Fomentar la cultura organizacional:** para fomentar la cultura organizacional que permita la implementación del teletrabajo es muy importante que la dirección universitaria fomente el bienestar de los colaboradores asegurándose que tengan acceso a los recursos no solo tecnológicos sino también el brindar apoyo emocional que les permitan mantener un equilibrio entre lo laboral y lo personal.

4.1.4 Dificultad De Adaptación A La Modalidad Del Teletrabajo

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta y la elaboración el DOFA se detectó que las personas que tenían mayor dificultad para la adaptación de la modalidad del

teletrabajo en tiempos de pandemia eran aquellos colaboradores que tienen hijos menores de 10 años para ello la dirección universitaria puede implementar los siguientes lineamientos que permitan contribuir con el bienestar del colaborador y que facilita la implementación del teletrabajo:

- **Proporcionar herramientas de colaboración en Línea:** Las siguientes herramientas pueden ayudar a que aquellos colaboradores que tienen hijos menores de 10 años puedan tener monitores en línea que colaboren de manera participativa con tareas específicas que contribuyan a disminuir la carga laboral para el colaborador.
- **Establecer objetivos realistas:** Es muy importante que la dirección universitaria tenga en cuenta las responsabilidades que conlleva la educación de un menor de edad y con ellos las responsabilidades del hogar, para ello debe de establecer objetivos y plazos realistas y brindar apoyo adicional para que los colaboradores puedan cumplir con las responsabilidades de su cargo.
- **Proporcionar recursos de apoyo emocional:** la atención de los niños y el trabajo a remoto puede ser estresante para los colaboradores sin embargo es una oportunidad para la dirección universitaria en brindar recursos de apoyo emocional como lo son los servicios de asesoramiento y grupos de apoyo con el fin de ayudar a los colaboradores a manejar y controlar el nivel de estrés y la ansiedad.

4.1.5 Equipos obsoletos.

Es importante que la dirección universitaria realice una actualización de los equipos y herramientas tecnológicas para garantizar la eficiencia en el trabajo remoto. Se deben establecer políticas de mantenimiento y actualización de los equipos.

Por lo anterior con el fin de garantizar una implementación exitosa del teletrabajo es importante tener en cuenta las siguientes políticas:

- **Política de Responsabilidad:** Se debe establecer quién será la oficina encargada de realizar el mantenimiento y la actualización de los equipos así mismo la responsabilidad que adquiere el funcionario del correcto uso del equipo en calidad de préstamo por parte de la organización para que desarrolle las actividades según corresponda su cargo.
- **política de actualización equipos:** En esta política se debe de establecer la frecuencia de la actualización de los equipos y que tipo de actualizaciones se deben de realizar según corresponda la naturaleza de la necesidad del cargo pues no todos los cargos manejan los mismos programas.
- **Política de seguridad de la información:** La dirección de la universidad debe de garantizar que los equipos proporcionados por la misma a sus colaboradores están protegidos frente amenazas de seguridad esta política puede incluir la instalación y actualización regular del software de seguridad, como antivirus y Firewalls.
- **Política de reemplazo de equipos:** Es importante establecer una política que especifique cuándo se deben de reemplazar los equipos utilizados en el teletrabajo en esta política se puede especificar la vida útil esperada por los equipos y cuando se deben reemplazar en función de su antigüedad o de capacidad técnica.

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos mediante la realización de la encuesta al personal administrativo de la Facultad de Educación y Pedagogía de la universidad del Valle, se concluye que el teletrabajo (Trabajo asistido por TIC) implementado durante la pandemia tuvo un impacto mayoritariamente positivo en el desarrollo de las actividades laborales. La mayoría de los trabajadores (85,7%) disfrutó trabajar bajo esta modalidad, lo que sugiere que el teletrabajo puede generar satisfacción en el trabajo y mejorar la calidad de vida laboral. Además, más de la mitad de los encuestados (53,6%) consideraron que el trabajo desde casa es más productivo.

Es importante destacar que hubo un impacto diferencial entre grupos de colaboradores en particular, los Boomers nacidos entre 1946 y 1964 tuvieron mayores dificultades para adaptarse a las tecnológicas y experimentaron resistencia en la implementación del teletrabajo. También se destaca el desafío que enfrentaron las mujeres para equilibrar las responsabilidades familiares y colaboradores especialmente las mujeres con hijos menores de 10 años.

A pesar de la falta de una planificación estratégica o una política diseñada por los directivos de la universidad para la implementación efectiva del teletrabajo en tiempos de pandemia se logró un buen desempeño en temas de capacidad de adaptabilidad, resistencia al cambio, cumplimiento de los objetivos y calidad de vida laboral . La oficina de salud ocupacional y la decanatura de la Facultad tomaron medidas importantes para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores durante el teletrabajo como seguimiento a contagios, la entrega de equipos de cómputo, y capacitaciones en medidas de bioseguridad y salud mental.

Los resultados obtenidos dentro de esta investigación fueron mayoritariamente positivos en temas relacionados con la Capacidad de adaptabilidad, la resistencia al cambio, cumplimiento

de objetivos y actividades, impacto y calidad de vida relación trabajo, esto teniendo en cuenta que no hubo una planeación estratégica diseñada por los directivos de la universidad ni prueba piloto para realizar ajustes tampoco un diseño de una política para la implementación del mismo, sin embargo las directivas de la universidad designó a la oficina de Salud ocupacional para realizar el respectivo seguimiento sobre contagios creando rutas para el reporte de síntomas respiratorios, manejo de los aislamientos en el entorno familiar y capacitaciones acerca de las medidas de bioseguridad contra el Covid-19 y salud mental de igual forma la Decanatura de la facultad autorizó realizar la respectiva entrega de los equipos cómputos y demás a la residencia de los colaboradores, lo que permitió que los colaboradores tuvieran una garantía técnica y de salud en cuanto a la implementación del teletrabajo.

Finalmente, relevante hay que destacar que todos los encuestados (100%) lograron desarrollar a cabalidad sus actividades, independientemente de la modalidad implementada por la contingencia del COVID-19, lo que sugiere que el teletrabajo no afectó negativamente la capacidad de los trabajadores para cumplir con sus funciones administrativas adicionalmente se evidenció el alto el compromiso que los colaboradores por el cumplimiento de las actividades laborales.

Referencias

- Ardila, C. (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*. Maestria en Gestion de Organizaciones, UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Camacho, R., y Higueta, D. (2012). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *pensamiento & gestión*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n35/n35a05.pdf>
- Castañeda, C. (2017). *ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA AL 2020*. Titulo en Magister en Administracion, Universidad Militar Nueva Granada.
- Clerc, J. (2020). *Impacto del teletrabajo en empresas de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 2022, de universidad siglo 21: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18910/TRABAJO%20FINAL%20DE%20GRADO%20CLERC%20JUANA%20-%20Juana%20Clerc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Congreso de la Republica de Colombia. (2008, 16 de Julio). *LEY 1221* . Función Publica.
- Díaz Pinzón, J. E. (s.f.). Observación del plan de vacunación del COVID-19 en Colombiaen ColombiaObservation of the covid-19 vaccination plan Observation of the covid-19 vaccination plan in Colombiain Colombia. *Repertorio de Medicina y Cirugia*, 30(1), 123-126. Obtenido de <https://revistas.fucsalud.edu.co/index.php/repertorio/article/view/1273/1758>
- Durante, M. (2002). *El Teletrabajo*. Univesidad Estatal a Distancia.
- Escandón, J. (2021). *¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO?* Obtenido de Universidad Sergio Arboleda: <https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/cual-es-la-diferencia-entre-teletrabajo-trabajo-en-casa-y-trabajo-remoto/>

- Foronda, F. (2018). *La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional*. Universidad de Antioquia, Medellín.
- Garcia, C. (01 de 2006). Una aproximacion al concepto de Cultura Organizacional. *vol. 5(1)*, págs. 163-174.
- Gomez, C., y Rodrgiguez, J. (2015). Teorias de la Cultura Organizacional.
- González, B., Rull, Á., y Vega, M. (17 de January de 2019). *Dependencia en niños - Somos Psicología y Formación*. Recuperado el 9 de May de 2023, de Somos Psicólogos: <https://www.somospsicologos.es/blog/dependencia-en-ninos/>
- Hubspot. (18 de 05 de 2022). *Modelo de cambio de Kurt Lewin: definición, etapas y ejemplo*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-modelo-kurt-lewin#:~:text=Para%20Lewin%2C%20las%20sociedades%20se,el%20nombre%20de%20la%20teor%C3%ADa.>
- Joric, C. (21 de May de 2020). *El teletrabajo nació de otra crisis*. Recuperado el 1 de May de 2023, de La Vanguardia: <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>
- La República. (7 de 05 de 2020). *La República*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/globoeconomia/el-teletrabajo-fue-idea-de-un-cientifico-de-la-nasa-y-otros-datos-cocteleros-3001594>
- Martínez Sánchez, Á., Pérez Pérez, M., Carnicer, P., & Vela Jiménez, J. (s.f.). *Teletrabajo, flexibilidad de recursos humanos y resultados de la empresa*. Obtenido de CAIRN.INFO: <https://www.cairn.info/revue-management-2009-1-page-52.htm>
- Martinez, A., Perez, M., Carnicer, P., & Vela, J. (junio de 2002). La flexibilidad de la empresa y la Conciliacion de la vida laboral y Familiar. doi:<https://doi.org/10.3917/mana.121.0052>
- MINOTTA, J. (2018). *DISEÑO DE UN MODELO DE TELETRABAJO COMO FACTOR MOTIVACIONAL. EL CASO EN UNA EMPRESA DE SOFTWARE CON PRESENCIA EN CALL*. Titulo de Magister en Administracion, Universidad del Valle. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/13920/CB0591872.pdf?sequence=1>

Patiño, Y., y Cárdenas, A. (2021). *Análisis de Condiciones del teletrabajo que presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral de los teletrabajadores en empresas de la Ciudad de Bogotá en el año 2020*. Tesis de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, Corporación Universitaria Unitec. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/822/CondicioTeletrabaPresentMayoIncidenciaAusentiLaboraTeletrabajadoEmprBogot%c3%a12020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peiró Silla, J. M., y Soler, A. (2020). *l Impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea*. Obtenido de Fundacion Mapfre: <https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/bib/176961.do?queryId=3612>

Pereira, T. (23 de February de 2022). ();. Recuperado el 9 de May de 2023, de YouTube: <https://www.linkedin.com/pulse/conflicto-de-geraciones-baby-boomers-x-y-z-alpha-tania-thiago-pereira/?originalSub>

Porto, M. S., y Pavón, F. (2 de 06 de 2022). *BID Mejorando Vidas*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

Ramírez Velásquez, J. C., Tapia Tapia, H. E., Vega Abad, C. R., & Villagómez, M. (2021). *Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19*. Recuperado el Mayo de 2022, de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612011/html/>

Silvio, J. (2000). *LA VIRTUALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD: ¿Cómo transformar la educación superior con la tecnología?* Francisco López Segrera. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://sapiencia.gov.co/wp-content/uploads/2017/03/virtualizacion_universitaria.pdf

Tapasco, O., y Giraldo, J. (2016). Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios. *vol.18*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n56/art03.pdf

Tapasco, O., y Giraldo, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica, Vol. 31*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-149.pdf

Tellez, T. (2003). TELETRABAJO. pág. p 2018.

UNICEF. (31 de Mayo de 2020). *Mamás y papás deben apoyar el aprendizaje de las y los adolescentes en el hogar*. Recuperado el 9 de May de 2023, de UNICEF:

<https://www.unicef.org/bolivia/historias/mam%C3%A1s-y-pap%C3%A1s-deben-apoyar-el-aprendizaje-de-las-y-los-adolescentes-en-el-hogar>

Vásquez, D. (01 de 05 de 2020). *Business Insider*. Obtenido de

<https://www.businessinsider.es/historia-teletrabajo-claves-ultima-revolucion-laboral-global-1051091>

Anexos

Elaboración de la encuesta.

IMPACTO DEL TRABAJO ASISTIDO POR TIC EN LOS COLABORADORES DE CARGOS ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA EN EL AÑO 2020.

Señor funcionario Público : La presente encuesta con fines académicos tiene como objetivo determinar el impacto que tuvo el teletrabajo en los colaboradores que tienen cargos administrativos de la facultad de Educación y Pedagogía de la universidad del valle en el año 2020.

De igual forma, cabe aclarar que esta encuesta es totalmente anónima por lo tanto, siéntase en la libertad de comentar su posición de los diferentes puntos a evaluar.

1. Seleccione con una su respuesta a las siguientes preguntas:

2. Género: Masculino () Femenino () Otro: _____

3. Rango de Edad:

a. Entre los 18-25

- b. Entre los 26-46
- c. Entre los 47-57
- d. 58 años en adelante.

4. Tiene Hijos

- a. Si
- b. No

5. En caso de Responder Sí a la pregunta anterior por favor indicar en qué rango de edad que tiene sus hijos.

- a. Menor de 10 años
- b. Entre los 10 y 18 años
- c. Mayor a 18 años

6. ¿Qué sentimiento le generó a usted el pronunciamiento de la nueva modalidad de trabajar desde casa durante el año 2020? (Puede seleccionar varias opciones.)

- a. Ansiedad
- b. Angustia
- c. incertidumbre
- d. enojo
- e. Alegría
- f. ningún sentimiento en particular
- g. otro: _____

7. ¿Qué tan preparado(a) se considera usted en cuestión de habilidades, conocimientos y destrezas relacionadas con el uso de las herramientas TIC y el uso de estas en el teletrabajo?

- a. Nada preparado
- b. Medianamente preparado
- c. preparado
- d. Altamente calificado

8. Califique el grado de adaptabilidad frente al trabajo en casa (teletrabajo) durante el año 2020. Siendo 5 la mayor dificultad.

Ninguna dificultad a.1 b. 2 c. 3 d. 4 c.5 mayor dificultad.

9. Durante el año 2020. ¿Logró usted, establecer rutinas de teletrabajo con horarios establecidos para desempeñar sus actividades laborales por fuera de las instalaciones de la Universidad del Valle?

- a. Totalmente
- b. Parcialmente
- c. En ningún momento
- d. otro: _____

10. En general, ¿Considera que trabajar desde casa es más productivo que trabajar presencialmente ?

- a. Totalmente de Acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni desacuerdo.
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en Desacuerdo
- f. otro: _____

11. En general. ¿Considera que trabajar desde casa le implica mayor utilización de recursos (tiempo, materiales, medios tecnológicos), para realizar las actividades académicas-administrativas, que cuando trabajaba de manera convencional en la universidad?

- a. Totalmente de Acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni desacuerdo.
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en Desacuerdo
- f. otro: _____

12. ¿De qué manera impactó el teletrabajo en el desarrollo de sus actividades laborales para la Universidad del Valle?

- a. Positivamente

- b. Negativamente
- c. No tuvo ningún impacto
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en Desacuerdo
- f. otro: _____

13. Durante el año 2020 con la implementación del teletrabajo usted pudo:

- a. Compartir mas en familia
- b. Detallar actividades Físicas
- c. Realizar algunos Hobbies
- d. Ampliar los horarios de sueño
- e. Participar de alguna actividad de entretenimiento
- f. No tuve la disponibilidad para realizar ninguna actividad
- g. otro: _____

14. Durante el año 2020 con la implementación del teletrabajo usted considera que:

- a. Los tiempos para cumplir con las actividades laborales son más cortos
- b. No hubo respeto por los tiempos de descanso.
- c. Ninguna de las anteriores
- d. Todas las anteriores

15. En general, ¿De qué manera impactó el teletrabajo en su vida personal?

- a. Positivamente
- b. Negativamente
- c. Ninguna de las anteriores
- d. No tuvo ningún tipo de impacto.

16. ¿Disfruta usted trabajar bajo la modalidad de teletrabajo en el año 2020?

- a. Si
- b. La mayor parte del tiempo si
- c. no
- d. La mayor parte del tiempo no

17. Durante el año 2020¿Le entusiasmaba trabajar en la modalidad de teletrabajo?

- a. Totalmente De acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni desacuerdo ni desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo
- f. otro: _____

18. ¿Considera que cumplió con sus funciones administrativas en la Universidad del Valle, independientemente de estar trabajando en casa?

- a. Totalmente

- b. Parcialmente
- c. No logró cumplir con sus funciones

19. ¿Qué tanta dificultad laboral presentó cuando realizaba trabajo en casa y no tenía el apoyo de un supervisor para ayudarlo (a) ?Califique de 1 a 5. Siendo 1 ninguna dificultad y 5 mayor dificultad.

Ninguna dificultad 1 2 3 4 5 Mayor dificultad

PREGUNTAS DESCRIPTIVAS

20. Por favor, destaque aspectos positivos y negativos del teletrabajo en el desarrollo de sus actividades administrativas para la Universidad del Valle.

21. De acuerdo con su experiencia laboral con trabajo en casa, ¿Qué recomendaciones tendría para las universidades que deseen iniciar con un proceso de teletrabajo?
