

EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

**EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA**

**Becky Tainina Martínez Ortiz**  
**Administración de Empresas**  
**Estudiante**

**Asesor:**  
**Luis Alberto Cruz Páez**  
**Docente**

**Corporación Unificada Nacional de Educación Superior - CUN**  
**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**BOGOTÁ D.C.**  
**2023**

## Tabla de contenido

<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>Planteamiento del problema</b> .....	<b>5</b>
<b>Pregunta de investigación</b> .....	<b>6</b>
<b>Objetivo General</b> .....	<b>7</b>
<b>Objetivos Específicos</b> .....	<b>7</b>
<b>Palabras claves</b> .....	<b>7</b>
<b>Justificación</b> .....	<b>8</b>
<b>Hipótesis</b> .....	<b>9</b>
<b>Posibles soluciones</b> .....	<b>10</b>
<b>Argumento</b> .....	<b>11</b>
<b>Mejorar la Infraestructura Tecnológica y la Disponibilidad de Recursos para el Teletrabajo:</b> .....	<b>11</b>
<b>Marco Referencial</b> .....	<b>12</b>
<b>Marco teórico</b> .....	<b>12</b>
<b>Marco conceptual</b> .....	<b>16</b>
<b>Marco Espacial</b> .....	<b>18</b>
<b>Marco Temporal</b> .....	<b>19</b>
<b>Metodología y Enfoque</b> .....	<b>21</b>
<b>Método Inductivo</b> .....	<b>23</b>
<b>Fases</b> .....	<b>24</b>
Revisión Bibliográfica: .....	<b>24</b>
Diseño de la Investigación: .....	<b>24</b>
Desarrollo de Instrumentos de Recolección de Datos:.....	<b>24</b>
Recopilación de Datos:.....	<b>24</b>
Análisis de Datos:.....	<b>25</b>
Interpretación de Resultados: .....	<b>25</b>
Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones: .....	<b>25</b>
<b>Instrumentos de evaluación</b> .....	<b>26</b>
<b>Análisis de los resultados</b> .....	<b>26</b>
<b>Interpretación de los resultados</b> .....	<b>27</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>39</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>40</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>42</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>47</b>

## Introducción

El siglo XXI ha sido testigo de un cambio significativo en las dinámicas laborales, especialmente con la rápida adopción del teletrabajo en distintos sectores. Este cambio ha generado un impacto considerable en la productividad, la satisfacción laboral y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Dentro del ámbito público, la implementación del teletrabajo ha suscitado debates, desafíos y oportunidades, especialmente en entidades gubernamentales como la Gobernación de Cundinamarca. El contexto actual, marcado por la necesidad de adaptación a entornos cambiantes y la búsqueda de eficiencia en el desempeño laboral, ha llevado a un replanteamiento de las formas tradicionales de trabajo. La modalidad de teletrabajo, impulsada por avances tecnológicos y cambios en las expectativas laborales, ha surgido como una alternativa para mejorar la flexibilidad, la conciliación entre vida laboral y personal, así como para potenciar la productividad en el sector público.

Sin embargo, la implementación efectiva del teletrabajo en entidades gubernamentales como la Gobernación de Cundinamarca presenta desafíos únicos. Aspectos como la digitalización, la regulación laboral y la adaptación cultural juegan un papel crucial en el éxito de esta modalidad laboral. Comprender el impacto del teletrabajo en términos de productividad y su influencia en los empleados, así como en la dinámica organizacional, se vuelve esencial para abordar estos desafíos y capitalizar sus beneficios.

En este contexto, esta investigación busca explorar y analizar exhaustivamente el impacto del teletrabajo en la productividad en la Gobernación de Cundinamarca. Se

## EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

enfocará en evaluar cómo esta modalidad laboral ha influido en la eficiencia operativa, la satisfacción de los empleados y los desafíos enfrentados en su implementación. La obtención de resultados sólidos contribuirá a la comprensión más profunda de los efectos del teletrabajo en el sector público, proporcionando una base para el desarrollo de estrategias efectivas y la optimización del desempeño organizacional.

### **Planteamiento del problema.**

El teletrabajo ha emergido como una modalidad laboral relevante no solo en el sector privado sino también en el sector público, esta situación ha planteado desafíos y oportunidades para la administración pública en la Gobernación de Cundinamarca, donde su implementación se ve afectada por la falta de digitalización en esta entidad gubernamental y el escaso de interés en los organismos del sector público. Esta carencia limita la cantidad de empleados que pueden trabajar de manera remota y dificulta la posibilidad de cubrir puestos en esta modalidad laboral, como lo menciona Quispe & Quispe (2021). Citado por Morán et al (2022). De este modo se ha abierto un debate en curso sobre si el teletrabajo es realmente efectivo para la productividad de los empleados y la entidad involucrada como lo señala Barraza Ruiz et al., 2022 citado por Losada et al (2023). Es así como esta falta de claridad en la regulación y la adaptación a una nueva modalidad laboral pueden generar inseguridad y disparidades entre los empleados, lo que afecta su productividad y satisfacción laboral, haciéndose indispensable comprender el impacto del teletrabajo en este entorno, sus problemas y desafíos.

**Pregunta de investigación.**

La pregunta general de investigación planteada en la presente investigación es:

¿Cuál es el impacto del teletrabajo en la productividad de los empleados de la Gobernación de Cundinamarca, considerando factores como la disponibilidad de recursos tecnológicos para el trabajo remoto, el interés institucional y la satisfacción laboral?

### **Objetivo General.**

Analizar el impacto del teletrabajo en la productividad de los empleados de la Gobernación de Cundinamarca en el contexto de la baja disponibilidad de recursos tecnológicos que enfrenta esta entidad en la implementación de esta modalidad laboral en el sector público.

### **Objetivos Específicos.**

1. Evaluar la disponibilidad de recursos tecnológicos y de infraestructura en la Gobernación de Cundinamarca para el trabajo remoto, identificando las limitaciones y deficiencias que puedan obstaculizar la efectividad del teletrabajo.
2. Analizar el nivel de interés institucional y apoyo hacia el teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca, identificando las políticas, regulaciones y medidas adoptadas para su promoción y ejecución.
3. Medir la satisfacción laboral de los empleados de la Gobernación de Cundinamarca que practican el teletrabajo, considerando factores como el equilibrio entre la vida laboral y personal, la autonomía en el trabajo y la percepción de la productividad.

### **Palabras claves.**

Teletrabajo, productividad, satisfacción laboral.

### **Justificación**

La justificación de este proyecto de investigación se basa en la necesidad de abordar los desafíos y oportunidades que presenta el teletrabajo en el contexto de la Gobernación de Cundinamarca. Como lo menciona Quispe & Quispe (2021) citado por Morán et al. (2022), la falta de digitalización en esta entidad gubernamental y el escaso interés en los organismos del sector público limitan la cantidad de empleados que pueden trabajar de manera remota y dificultan la posibilidad de cubrir puestos en esta modalidad laboral. Además, la falta de regulación y adaptación a esta nueva dinámica laboral genera inseguridad y disparidades entre los empleados, afectando su productividad y satisfacción laboral, como señala Barraza Ruiz et al., 2022 citado por Losada et al. (2023).

Entender el impacto del teletrabajo en la productividad de los empleados en la Gobernación de Cundinamarca es fundamental para desarrollar políticas y estrategias efectivas que promuevan un entorno de trabajo más flexible y eficiente. Este estudio contribuirá a la toma de decisiones informadas y a la mejora de las condiciones laborales en el sector público, al tiempo que considera factores críticos como la disponibilidad de recursos tecnológicos, el compromiso institucional y la satisfacción laboral.



## Hipótesis

La digitalización efectiva de los procesos y la infraestructura tecnológica en la Gobernación de Cundinamarca aumentará la adopción del teletrabajo y mejorará la productividad de los empleados.

## Posibles soluciones

### **1. Mejorar la Infraestructura Tecnológica y la Disponibilidad de Recursos para el Teletrabajo:**

Invertir en la adquisición de equipos y software necesarios para habilitar a los empleados para trabajar de forma remota de manera efectiva. Esto podría incluir la provisión de computadoras portátiles, conexiones a Internet de alta velocidad y licencias de software relevantes.

Establecer una red segura de acceso remoto que garantice la protección de datos y la confidencialidad de la información institucional.

Brindar soporte técnico y capacitación a los empleados para asegurarse de que estén cómodos utilizando las herramientas tecnológicas requeridas para el teletrabajo.

### **2. Promover el Interés Institucional en el Teletrabajo:**

Liderar una campaña de sensibilización y capacitación a nivel institucional sobre los beneficios del teletrabajo, tanto en términos de eficiencia operativa como de conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Fomentar la colaboración y la comunicación a través de plataformas digitales, demostrando cómo el teletrabajo puede mejorar la coordinación y la eficiencia en la Gobernación.

Establecer indicadores y metas relacionados con el teletrabajo en la estrategia institucional para demostrar un compromiso real con esta modalidad laboral.

### **3. Mejorar la Satisfacción Laboral de los Empleados en Teletrabajo:**

Realizar encuestas regulares de satisfacción laboral entre los empleados que trabajan de manera remota para identificar sus necesidades y preocupaciones específicas.

Fomentar la comunicación abierta y regular entre supervisores y empleados en teletrabajo para abordar problemas y brindar apoyo emocional.

Ofrecer flexibilidad en los horarios de trabajo y la posibilidad de combinar el teletrabajo con días de trabajo presencial para garantizar un equilibrio adecuado.

Implementar programas de bienestar que incluyan actividades virtuales para promover la interacción social y reducir el aislamiento.

### Argumento

#### Mejorar la Infraestructura Tecnológica y la Disponibilidad de Recursos para el Teletrabajo:

Mejorar la infraestructura tecnológica y la disponibilidad de recursos para el teletrabajo es una inversión crucial en un entorno laboral en constante evolución. La adquisición de equipos y software, junto con la creación de una red segura de acceso remoto, es esencial para habilitar a los empleados para trabajar de manera remota de manera efectiva (Benavidez, 2021). Además, la inversión en herramientas tecnológicas que mejoran la productividad y la digitalización de instituciones públicas (Moran, 2022) es fundamental para impulsar el teletrabajo en el sector público y privado. Al proporcionar recursos como computadoras portátiles, acceso a Internet de alta velocidad y software de comunicación en línea, se garantiza que los empleados estén equipados para tener éxito en un entorno de teletrabajo (Losada, 2023). Esta mejora no solo aumenta la flexibilidad laboral, sino que también puede impulsar la eficiencia y la productividad, al tiempo que se promueve una cultura digital en constante evolución en las organizaciones.

## Marco Referencial

### Marco teórico

El texto analiza los desafíos en la gestión de la productividad del trabajo remoto. Se destaca que, aunque se han propuesto estrategias para una gestión efectiva del teletrabajo, hay una falta de evidencia sólida que respalde su impacto positivo en la productividad (Solís, 2017; Pyöriä, 2011). Por otro lado, se señala la dificultad de medir el desempeño de los teletrabajadores, especialmente en trabajos relacionados con el conocimiento, donde los resultados son intangibles (Bosch-Sijtsema et al., 2009; Palvalin, 2019. Citado por; Álzate, 2023). De otra forma algunos investigadores han utilizado medidas autoinformadas, pero esto puede llevar a sesgos de juicio (Aboelmaged y Subbaugh, 2012). Sin embargo, otros defienden la validez de las mediciones realizadas por los propios empleados (Groen et al., 2012. Citado por; Álzate, 2023).

Se discute la necesidad de adaptar las estrategias de seguimiento y evaluación del desempeño de los teletrabajadores, ya que la supervisión tradicional no es aplicable en este contexto (Beauregard et al., 2019; Nakrošienė et al., 2019. Citado por; Álzate, 2023). Se argumenta que el enfoque debe cambiar de medir las horas trabajadas a medir el trabajo desempeñado (Pearce, 2009).

La idea principal del documento es explorar el impacto del teletrabajo en la productividad y competitividad de las empresas, así como en la calidad de vida de los empleados. Se presentan criterios de investigación, técnicas de análisis de datos y se proponen políticas y medidas que las empresas pueden implementar para promover un

equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los empleados y mejorar la productividad y competitividad al mismo tiempo (Losada, 2023).

Según el documento, ha habido un debate en curso sobre si el teletrabajo es realmente efectivo para la productividad de los empleados y la empresa en general. Aunque el teletrabajo puede permitir a los empleados trabajar en horarios que se ajusten a sus necesidades, lo que puede aumentar su motivación y compromiso, existen varias teorías que intentan explicar la relación entre el teletrabajo y la productividad. Por lo tanto, la efectividad del teletrabajo en la productividad puede ser un problema en su implementación. (Barraza, 2022)

El texto aborda la pérdida de control que experimentan los supervisores al no poder observar físicamente el trabajo de los teletrabajadores (Kurland y Cooper, 2002). Se destaca la importancia de la confianza y la comunicación en la relación entre los teletrabajadores y sus empleadores (Golden y Veiga, 2008. Citado por; Álzate, 2023). En donde también se menciona la resistencia al cambio que enfrenta el teletrabajo, especialmente en culturas organizativas arraigadas en la presencialidad (Pérez et al., 2005. Citado por; Álzate, 2023). Se argumenta que el teletrabajo requiere un cambio cultural y una nueva perspectiva en la medición del desempeño (Topi, 2004. Citado por; Álzate, 2023).

Según el artículo, uno de los principales problemas para la implementación del teletrabajo es la dificultad para regular las relaciones laborales, lo que podría llevar a traspasar asalariados a autónomos y dificultar el acceso a los beneficios sociales y la participación sindical. Además, la digitalización y el teletrabajo podrían incrementar la

exposición a los riesgos psicosociales y ergonómicos, como el estrés y los trastornos musculoesqueléticos. (Benavidez 2021)

Se concluye que no hay un consenso en cuanto a los factores que influyen en la productividad del teletrabajo, y los resultados de los estudios son contradictorios.

Factores como la naturaleza de las tareas y la flexibilidad en el entorno laboral pueden influir en la productividad (Turetken et al., 2011; Dutcher, 2012. Citado por; Álzate, 2023). También se señala que el trabajo desde el hogar puede aumentar o disminuir la productividad, dependiendo de diversos factores, como las distracciones y la capacidad de motivación (Ahmed et al., 2014; Dickson y Clear, 2006. Citado por; Álzate, 2023).

La productividad del teletrabajador y sus factores asociados han sido un tema de interés en la investigación, aunque aún existe un conocimiento limitado al respecto (Nakrošienė et al., 2019. Citado por; Álzate, 2023). Esto es esencial dado que la implementación exitosa del teletrabajo implica determinar los trabajos adecuados, los candidatos adecuados y las condiciones organizacionales apropiadas (Turetken et al., 2011. Citado por; Álzate, 2023). Sin embargo, la literatura carece de estudios modelo que proporcionen resultados empíricos y una guía práctica para la gestión del teletrabajo.

En el contexto colombiano, el teletrabajo es una modalidad laboral relativamente reciente, y la investigación en esta área es aún incipiente (Aboelmaged y Subbaugh, 2012. Citado por; Álzate, 2023). La mayoría de la literatura sobre teletrabajo proviene de países desarrollados, lo que crea una brecha en el conocimiento debido a la falta de estudios en países en desarrollo. La investigación existente en Colombia se ha

centrado en cuestiones normativas, calidad de vida, resultados descriptivos y regulación legal del teletrabajo (Sánchez et al., 2014; Rodríguez, 2007).

En el contexto latinoamericano, la investigación se ha centrado principalmente en aspectos personales de los teletrabajadores, con menos enfoque en los efectos internos de la empresa, como costos, productividad y desempeño financiero (Da Silva, 2014). Sin embargo, los estudios han arrojado resultados contradictorios en diferentes países de la región. Por ejemplo, en Ecuador, se ha informado un aumento en la productividad laboral debido a factores motivacionales (Sánchez et al., 2019), mientras que, en Brasil, las condiciones precarias de operación y el aislamiento social han llevado a una mayor cantidad de horas laboradas y una disminución en la calidad de vida (Aderaldo et al., 2017).

Los estudios también han revelado la existencia de paradojas en el teletrabajo. Aunque puede mejorar la autonomía, reducir el conflicto trabajo-familia y disminuir el estrés laboral, también puede dañar las relaciones laborales, obstaculizar el avance profesional y afectar la comunicación (Gajendran y Harrison, 2007. Citado por; Álzate, 2023 ). Además, la cantidad de horas de teletrabajo puede tener un impacto negativo en la productividad (Kazekami, 2020. Citado por; Álzate, 2023), lo que hace que encontrar el equilibrio sea crucial (Allen et al., 2015).

En el momento de medición de la productividad del teletrabajador en el sector de servicios intensivos en conocimiento por lo general presenta desafíos adicionales. Estos trabajadores a menudo realizan actividades complejas que requieren habilidades de conocimiento, pero carecen de actividades formalmente intervenidas y puntos de referencia claros para lograr medir su productividad

Además, incorporar aspectos de innovación y conocimiento intensivo en la medición de la productividad es un desafío, ya que los conceptos tradicionales favorecen la producción estable y los procesos de entrega, lo que podría tergiversar la información de apoyo para la toma de decisiones empresariales (Biege et al., 2013. Citado por; Álzate, 2023).

### Marco conceptual

1. **Teletrabajo (Telecommuting):** El teletrabajo se define como una modalidad laboral en la que los empleados realizan sus tareas fuera de las instalaciones físicas de la organización, generalmente desde sus hogares o lugares remotos (Gajendran & Harrison, 2007).
2. **Productividad en el Trabajo Remoto:** La productividad en el trabajo remoto se refiere a la capacidad de los empleados para realizar tareas de manera eficiente y efectiva mientras trabajan fuera de la oficina. Según Hira et al. (2020), la productividad en el trabajo remoto se mide por "la relación entre los resultados logrados y los recursos utilizados en un entorno de teletrabajo"
3. **Teletrabajar:** El teletrabajo se define como la realización de tareas laborales utilizando Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) desde un entorno distinto a la ubicación física de la empresa. No obstante, Osio (2010) destaca que el teletrabajo no solo implica el uso intensivo de las TIC por parte del trabajador, sino que también involucra el elemento de la distancia geográfica, ya que las labores se ejecutan en un lugar diferente al de la empresa empleadora.



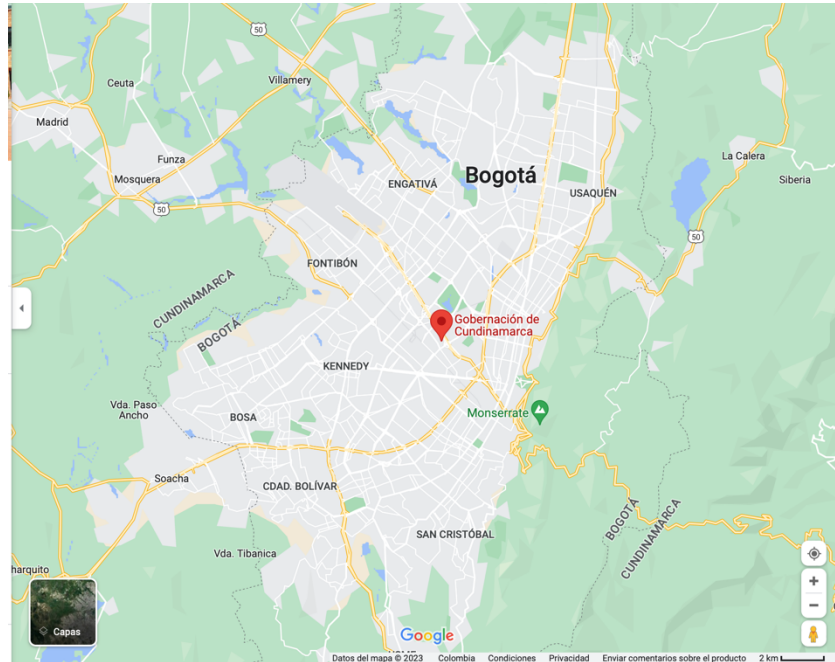
En este contexto, la autora propone que el teletrabajo se compone de tres elementos clave: trabajo, distancia y la utilización intensiva de las TIC."

4. **Oficinas satélites:** son espacios que las propias empresas crean y equipan con tecnología, manteniendo una comunicación constante con la organización a través de las telecomunicaciones. Estas oficinas están ubicadas a cierta distancia de las oficinas centrales de la organización. Por lo general, se ubican cerca de las áreas donde residen la mayoría de los teletrabajadores que cumplen con los perfiles requeridos por la empresa. (Havriluk, L. O. 2010).
5. **Teletrabajador en casa:** es un individuo que no ocupa una ubicación física de trabajo permanente en una oficina tradicional y que realiza la mayor parte de sus actividades laborales desde su residencia. (Havriluk, L. O. 2010).
6. **Trabajo a distancia:** se refiere a la dispersión geográfica de los lugares de trabajo y las oficinas, donde las tareas asignadas a un puesto de trabajo se ejecutan en una ubicación física distinta de la oficina central. (Benítez, 2010). En este contexto, los trabajadores no tienen contacto personal con sus colegas, pero están habilitados para comunicarse con ellos utilizando tecnologías modernas."
7. **Ciberseguridad:** La ciberseguridad implica medidas y protocolos diseñados para proteger la integridad y confidencialidad de los datos en entornos digitales y es esencial para garantizar la seguridad de la información institucional (Smith & Johnson, 2020).
8. **Compromiso Institucional:** El compromiso institucional se relaciona con la voluntad de una organización, en este caso, la Gobernación de Cundinamarca,

## EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

para respaldar y promover el teletrabajo como una modalidad laboral efectiva (Anderson, 2020).

### Marco Espacial



Tomado de: (Google, s.f.)

La Gobernación de Cundinamarca, una entidad gubernamental ubicada en la región de Cundinamarca, Colombia. Cundinamarca es uno de los 32 departamentos de Colombia y alberga la capital del país, Bogotá. La Gobernación de Cundinamarca es una institución de gran relevancia en el ámbito gubernamental y desempeña un papel importante en el departamento.

La ubicación geográfica de Cundinamarca y su importancia en el contexto colombiano lo convierten en un caso relevante para analizar el teletrabajo en el sector público. La investigación se llevará a cabo en colaboración con la Gobernación de Cundinamarca, lo que permitirá acceder a datos y recursos necesarios para comprender en profundidad el impacto del teletrabajo en esta entidad gubernamental. (Gobernación de Cundinamarca, 2023)

## Marco Temporal

Revisión Bibliográfica (Octubre 1-8): Durante los primeros días del proyecto, se llevará a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el teletrabajo en el sector público, centrándose en estudios previos que investigan su impacto en la productividad, así como en las mejores prácticas y desafíos identificados en la implementación del teletrabajo en entidades gubernamentales.

Diseño Metodológico (Octubre 8-16): En los días del 8 al 16, se desarrollará la metodología de investigación, incluyendo la selección de la muestra, la recopilación de datos y la definición de las variables a medir. Se establecerán los criterios de inclusión de participantes y se diseñarán cuestionarios o entrevistas.

Recopilación de Datos (Octubre 16-29): Durante este período, se llevará a cabo la recopilación de datos. Esto incluirá la administración de encuestas a los empleados que participan en programas de teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca y la obtención de información relevante de fuentes institucionales.

Análisis de Datos (Octubre 29- Noviembre 5): En este periodo, se analizarán los datos recopilados utilizando técnicas estadísticas apropiadas. Se evaluará el impacto del teletrabajo en la productividad, considerando factores como la infraestructura tecnológica, la satisfacción laboral y el compromiso institucional.

Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones (Noviembre 5-11): Durante esta última semana del proyecto, se elaborarán las conclusiones basadas en los hallazgos del análisis de datos. Se generarán recomendaciones específicas para mejorar la

## EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

implementación del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca y se preparará el informe final del proyecto de grado.

## Metodología y Enfoque

Diseño de Investigación: Se utilizará un diseño de investigación cualitativa, la cual se caracteriza por la generación de datos descriptivos que provienen directamente de las expresiones verbales o escritas de las personas, así como de la observación de su comportamiento. Este enfoque se basa en un conjunto de métodos y técnicas específicas para la recopilación de datos.

"El enfoque cualitativo se refiere al método de investigación que se basa en la utilización de elementos como palabras, textos, discursos, imágenes y gráficos. La investigación cualitativa tiene como objetivo el estudio de diversos aspectos con el fin de comprender la vida social de un individuo a través de la interpretación de los significados que este crea" (Sánchez, 2019.).

Por otro lado, una investigación cuantitativa, de acuerdo con Landeau (2007) y Cruz, Olivares y González (2014), tiene como objetivo principal determinar la medida de la relación o conexión entre diferentes variables, además de lograr la generalización y objetividad de los resultados mediante el análisis de una muestra representativa. Esto posibilita realizar inferencias de causa y efecto en una población más amplia, permitiendo comprender las razones subyacentes que explican por qué ocurre o no un fenómeno o evento específico (Landeau, 2007; Cruz, Olivares, & González, 2014).

La elección de una metodología cualitativa para investigar el impacto del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca se justifica por varias razones fundamentales:

Exploración en Profundidad: La metodología cualitativa permite una exploración en profundidad de las experiencias, percepciones y opiniones de los empleados, supervisores y otras partes interesadas involucradas en el teletrabajo. Dado que el

## EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

teletrabajo es un fenómeno complejo que afecta a nivel individual y organizacional, es esencial comprender los matices y las particularidades de las experiencias de las personas.

Contextualización: La investigación cualitativa permite contextualizar el impacto del teletrabajo en el entorno específico de la Gobernación de Cundinamarca. Las particularidades de la cultura organizacional, las políticas gubernamentales y la infraestructura tecnológica pueden influir en cómo se experimenta y se percibe el teletrabajo en esta entidad pública.

Flexibilidad: La metodología cualitativa es flexible y adaptable, lo que la hace adecuada para investigar temas complejos y en evolución como el teletrabajo. Puede adaptarse a las dinámicas cambiantes y permitir la incorporación de nuevas áreas de investigación a medida que surgen.

la elección de una metodología cualitativa es apropiada para investigar el impacto del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca, ya que permite una exploración en profundidad, contextualizada y rica en perspectivas de este fenómeno complejo y en constante evolución en un entorno gubernamental específico.

## Método Inductivo

El método inductivo es fundamental para abordar de manera efectiva la investigación sobre el impacto del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca, ya que te permitirá explorar, recopilar datos, identificar patrones, desarrollar teorías y adaptar tus conclusiones a la realidad específica de este contexto.

Es un enfoque que se basa en la observación, el estudio y el conocimiento de las características comunes que se presentan en un conjunto de situaciones específicas, con el propósito de desarrollar una proposición o ley científica de naturaleza general. Por ejemplo, al analizar las guerras del Peloponeso, las guerras púnicas, la Primera Guerra Mundial, la Segunda Guerra Mundial y otras, se puede identificar el patrón común de la ocurrencia de víctimas entre la población civil. A partir de estas observaciones específicas, se deduce una conclusión general que establece que en todas las guerras se producen víctimas entre la población civil.

Este método inductivo implica un razonamiento que parte de lo particular o lo individual hacia lo general. Se argumenta que la premisa inductiva se enfoca en el objetivo final y que la inducción representa un resultado lógico y metodológico derivado de la aplicación del método comparativo.(Luis. J. 2023).

Se utiliza por varias razones importantes en la investigación: Es una elección adecuada para investigar el impacto del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca debido a su enfoque en la observación detallada, la identificación de patrones y la generación de conocimiento específico basado en la experiencia real de la organización.

## Fases

Para este proyecto de investigación sobre el impacto del teletrabajo en la productividad en el sector público, las fases metodológicas son las siguientes:

### Fase 1

Revisión Bibliográfica:

Realizar una exhaustiva revisión de literatura sobre teletrabajo en el sector público, explorando estudios previos, investigaciones académicas y prácticas exitosas. Esta fase proporcionará una base teórica sólida para el estudio.

### Fase 2

Diseño de la Investigación:

Establecer los objetivos de investigación y las preguntas específicas que se abordarán. Definir la metodología, incluyendo el enfoque cualitativo, cuantitativo o mixto, así como la selección de instrumentos de recolección de datos (encuestas, entrevistas, análisis documental, etc.).

### Fase 3

Desarrollo de Instrumentos de Recolección de Datos:

Diseñar los cuestionarios de encuestas, guías de entrevistas u otros instrumentos que se utilizarán para recopilar información relevante de los empleados y líderes de la Gobernación de Cundinamarca.

### Fase 4

Recopilación de Datos:



## EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

Llevar a cabo la encuesta o entrevistas con los empleados y líderes de la organización. Recopilar datos sobre la percepción del teletrabajo, su impacto en la productividad y la eficacia de las políticas implementadas.

### Fase 5

#### Análisis de Datos:

Procesar y analizar los datos recolectados de acuerdo con los objetivos de investigación y las preguntas planteadas. Utilizar herramientas estadísticas si es necesario para analizar datos cuantitativos, y métodos de análisis cualitativos para interpretar respuestas cualitativas.

### Fase 6

#### Interpretación de Resultados:

Interpretar los hallazgos a la luz de la literatura existente y las teorías relevantes. Identificar patrones, tendencias y relaciones entre variables para responder a las preguntas de investigación.

### Fase 7

#### Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones:

Desarrollar conclusiones basadas en los resultados obtenidos y las interpretaciones realizadas.

Ofrecer recomendaciones específicas para la Gobernación de Cundinamarca sobre cómo mejorar el impacto del teletrabajo en la productividad, basadas en los hallazgos y las mejores prácticas identificadas en la investigación.

## Instrumentos de evaluación

### Análisis de los resultados

La presente investigación se centra en el análisis de los resultados obtenidos a través de una encuesta aplicada en la Gobernación de Cundinamarca, con el objetivo de evaluar el impacto del teletrabajo en la productividad y la percepción de los empleados respecto a la infraestructura tecnológica.

El teletrabajo, como modalidad laboral emergente, ha adquirido una importancia significativa en el ámbito gubernamental, generando un cambio considerable en la dinámica laboral tradicional. La Gobernación de Cundinamarca, consciente de esta transformación, ha implementado esta modalidad como una opción para sus empleados, buscando mejorar la flexibilidad laboral y adaptarse a las demandas modernas.

La encuesta diseñada y aplicada dentro de la organización tuvo como objetivo primordial explorar la percepción de los empleados en relación con la infraestructura tecnológica para el teletrabajo. Entre las diversas preguntas formuladas, se incluyó la indagación sobre el nivel de comodidad con la infraestructura tecnológica proporcionada, permitiendo identificar las fortalezas y posibles áreas de mejora en este aspecto.

En este análisis, se examinarán detalladamente los resultados recopilados, con especial énfasis en la pregunta referente a la comodidad con la infraestructura tecnológica, con el fin de comprender la percepción de los empleados respecto a este componente fundamental del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca.

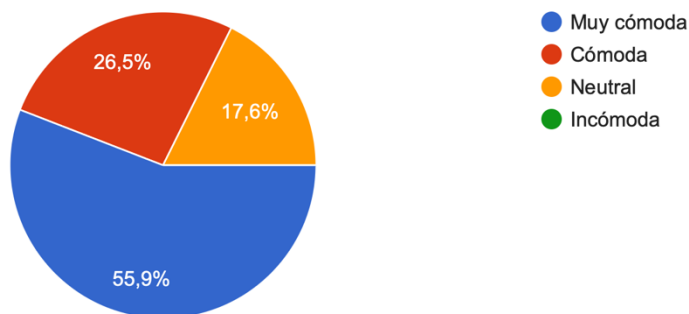
El análisis de los datos recopilados permitirá identificar tendencias, fortalezas y áreas de oportunidad, proporcionando una visión integral sobre cómo la infraestructura tecnológica impacta en la experiencia de teletrabajo de los empleados en esta entidad gubernamental. Los resultados obtenidos servirán como base sólida para la formulación de recomendaciones dirigidas a mejorar la implementación y gestión del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca, con el objetivo de optimizar la productividad y la satisfacción laboral de su personal.

### Interpretación de los resultados

#### Pregunta 1

¿Qué tan cómoda es la infraestructura tecnológica proporcionada para realizar teletrabajo?

34 respuestas



#### Análisis de resultado

Como análisis de la comodidad de la infraestructura tecnológica para el teletrabajo:

Se observa que un porcentaje significativo, específicamente el 55.9% de los encuestados, considera que esta infraestructura es "Muy cómoda". Esto indica que una mayoría considerable de los empleados encuestados se siente satisfecha y cómoda

con la tecnología proporcionada para realizar sus labores de manera remota, lo que podría implicar una adecuada accesibilidad, funcionalidad y fiabilidad de las herramientas tecnológicas empleadas.

Además, un 26.6% de los encuestados indicó que la infraestructura tecnológica es "Cómoda". Aunque es un porcentaje menor que aquellos que la calificaron como "Muy cómoda", sigue reflejando una percepción positiva en términos de comodidad con la infraestructura tecnológica para el teletrabajo.

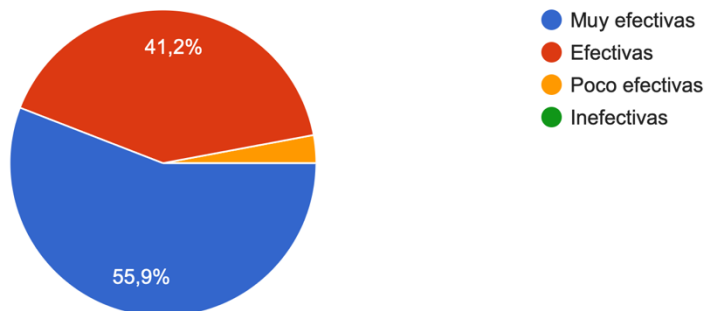
Por otro lado, un 17.6% de los encuestados expresó sentirse "Neutral" respecto a la comodidad de la infraestructura tecnológica. Este grupo podría tener opiniones mixtas o no tener una percepción clara en cuanto a la calidad y comodidad de las herramientas tecnológicas utilizadas.

De igual manera nos permite evaluar la infraestructura tecnológica proporcionada para realizar teletrabajo, sugiere una satisfacción generalizada con las herramientas y recursos tecnológicos disponibles. Aunque un pequeño porcentaje se mostró neutral, estos resultados indican un nivel aceptable de comodidad con la tecnología utilizada para el trabajo remoto en la Gobernación de Cundinamarca.

Pregunta 2

¿Cómo evalúa la efectividad de las herramientas de comunicación utilizadas para trabajar de manera remota?

34 respuestas



### Análisis de resultado

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta sobre la efectividad de las herramientas de comunicación utilizadas para el teletrabajo, se observa que el 55.9% de los encuestados calificaron estas herramientas como "Muy efectivas", mientras que el 41.2% las consideraron "Efectivas".

Este análisis revela una mayoría significativa de empleados que perciben las herramientas de comunicación como altamente efectivas para el trabajo remoto. La cifra del 55.9% indica una satisfacción considerable entre los encuestados, lo que sugiere que estas herramientas proporcionan un nivel elevado de funcionalidad y facilitan la comunicación efectiva a distancia. Este resultado positivo puede indicar que las tecnologías de comunicación implementadas en la Gobernación de Cundinamarca para el teletrabajo están cumpliendo con las expectativas y necesidades de la mayoría de los empleados encuestados.

Por otro lado, aunque el porcentaje es menor, el 41.2% de los encuestados aún considera que las herramientas son "Efectivas", lo que indica una opinión favorable

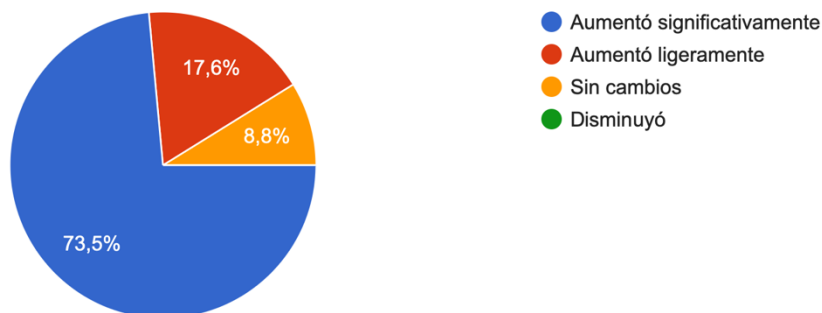
pero posiblemente con ciertos aspectos a mejorar. Es crucial prestar atención a este grupo, ya que sus percepciones podrían señalar áreas específicas que podrían optimizarse para mejorar la experiencia del teletrabajo en cuanto a herramientas de comunicación.

En resumen, el análisis de las respuestas muestra una tendencia mayoritaria positiva hacia la efectividad de las herramientas de comunicación utilizadas para trabajar de manera remota, lo que sugiere una base sólida en la infraestructura tecnológica para el teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca, aunque aún hay espacio para mejoras basadas en las opiniones de un grupo minoritario de empleados.

### Pregunta 3

¿Ha experimentado un cambio en su nivel de productividad al trabajar desde casa?

34 respuestas



### Análisis de resultado

Basándonos en los resultados de la encuesta sobre el cambio en el nivel de productividad al trabajar desde casa, se evidencia que un alto porcentaje, específicamente el 73.5% de los encuestados, indicaron que su productividad

"Aumentó significativamente". Este dato sugiere un impacto positivo y notorio en la productividad de los empleados al adoptar el teletrabajo, lo cual podría asociarse con la comodidad, flexibilidad o posiblemente una mejor gestión del tiempo al trabajar desde casa.

Además, un 17.6% de los encuestados manifestaron que su productividad "Aumentó ligeramente". Esta cifra, aunque menor que la anterior, sigue reflejando una percepción positiva en cuanto a un incremento en la productividad desde que comenzaron a trabajar remotamente.

Por otro lado, un pequeño porcentaje del 8.8% indicó que su productividad se mantuvo "Sin cambios". Esta minoría puede señalar que, aunque no perciben un aumento significativo en su productividad, tampoco experimentan una disminución al trabajar desde casa.

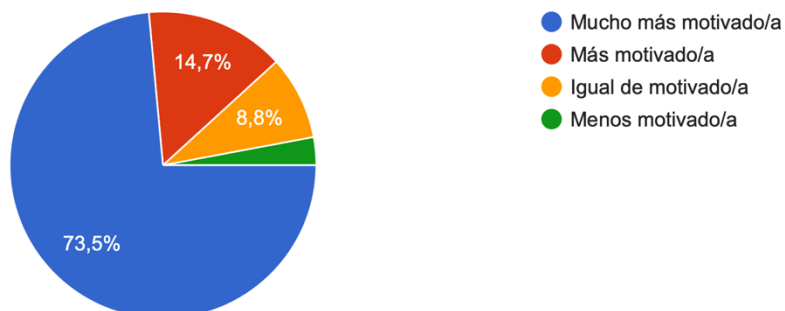
En conjunto, estos resultados sugieren mayoritariamente una mejora en la productividad al implementar el teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca. El alto porcentaje de aquellos que perciben un aumento significativo o ligero en su productividad podría ser un indicador positivo para la organización, pero también es importante prestar atención a aquellos que no experimentan cambios, ya que sus opiniones podrían proporcionar información valiosa para entender las condiciones que impactan la productividad al trabajar de manera remota.

Pregunta 4

## EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

¿Se siente más motivado/a al realizar sus tareas laborales desde casa en comparación con el trabajo presencial?

34 respuestas



### Análisis de resultado

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta sobre el nivel de motivación al realizar tareas laborales desde casa en comparación con el trabajo presencial, se observa que un alto porcentaje, específicamente el 73.5% de los encuestados, expresaron sentirse "Mucho más motivados" al trabajar desde casa. Este dato indica una percepción significativamente positiva en términos de motivación al desempeñar sus labores en un entorno remoto, lo que sugiere que el teletrabajo puede estar generando un impacto positivo en la motivación de los empleados en la Gobernación de Cundinamarca.

Por otro lado, un 14.7% indicó sentirse "Más motivado", lo que aunque es un porcentaje menor, aún muestra una tendencia positiva hacia un aumento en la motivación al trabajar desde casa.

Asimismo, el 8.8% de los encuestados manifestaron sentirse "Igual de motivados" en comparación con el trabajo presencial, lo que sugiere que para este grupo, la modalidad de trabajo no ha afectado su nivel de motivación de manera significativa.



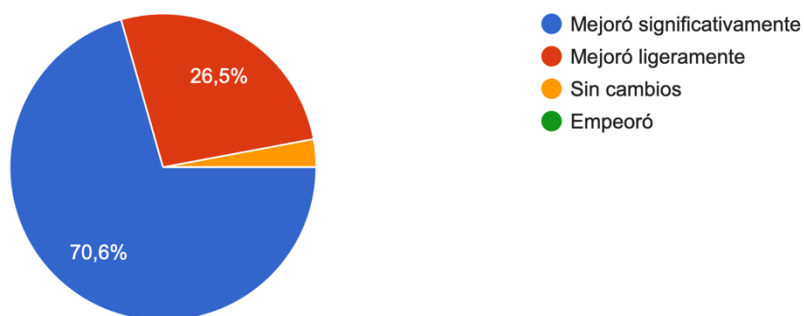
Finalmente, un reducido porcentaje del 3.3% indicó que su motivación "Disminuyó" al trabajar desde casa. Si bien es una minoría, es importante considerar las razones detrás de esta disminución, ya que podrían proporcionar información valiosa sobre los desafíos o aspectos que podrían ser mejorados para mantener altos niveles de motivación al teletrabajar.

En resumen, la mayoría de los encuestados muestran un aumento considerable en su nivel de motivación al realizar tareas laborales desde casa, lo que sugiere un impacto positivo del teletrabajo en este aspecto. Sin embargo, también es crucial considerar las percepciones de aquellos que no experimentan un aumento en su motivación o que incluso reportan una disminución, para identificar áreas de mejora en el diseño de políticas o en la implementación del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca.

### Pregunta 5

¿Cómo calificaría la calidad de su vida laboral desde que comenzó a teletrabajar?

34 respuestas



### Análisis del resultado

Analizando los resultados obtenidos mediante la encuesta sobre la calidad de vida laboral desde que comenzó el teletrabajo, se evidencia que un porcentaje significativo, específicamente el 70.6% de los encuestados, indicó que su calidad de vida laboral

"Mejóro significativamente" al empezar a teletrabajar. Este dato sugiere un impacto altamente positivo en la calidad de vida laboral de los empleados al adoptar esta modalidad, lo que podría estar relacionado con la flexibilidad horaria, la reducción del estrés por desplazamientos, entre otros beneficios asociados al teletrabajo.

Además, un 26.5% de los encuestados expresó que su calidad de vida laboral "Mejóro ligeramente". Aunque es un porcentaje menor que el anterior, sigue reflejando una percepción positiva en términos de mejora en la calidad de vida laboral desde que comenzaron a teletrabajar.

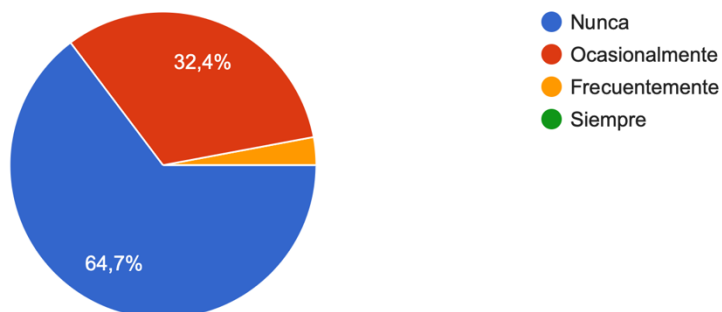
Por otro lado, un reducido porcentaje del 2.9% mencionó que su calidad de vida laboral se mantuvo "Sin cambios". Este grupo podría tener diferentes razones detrás de su percepción, que podrían incluir aspectos personales o laborales que no se han visto afectados por el teletrabajo.

En resumen, la gran mayoría de los encuestados reportan una mejora significativa en su calidad de vida laboral desde que comenzaron a teletrabajar. Este resultado sugiere que la implementación del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca ha tenido un impacto positivo en términos de calidad de vida laboral para la mayoría de los empleados encuestados. Sin embargo, es importante seguir monitoreando y evaluando estas percepciones para asegurar que se mantengan o mejorar las condiciones laborales al trabajar de forma remota.

Pregunta 6

¿Ha experimentado dificultades para separar su vida personal de la laboral al trabajar desde casa?

34 respuestas



### Análisis de resultado

Según resultados arrojados se observa que un gran porcentaje, específicamente el 64.7% de los encuestados, indicó que "Nunca" experimentan dificultades en este aspecto. Esto sugiere que la mayoría de los empleados encuestados logran establecer claramente límites entre su vida personal y laboral al teletrabajar, lo que podría estar relacionado con una gestión efectiva del tiempo, el espacio designado para trabajar en casa y una clara separación de roles.

Además, un 32.4% expresó experimentar estas dificultades "Ocasionalmente". Aunque es un porcentaje considerable, sigue siendo menor que aquellos que no experimentan tales dificultades. Esto puede indicar que un grupo significativo de empleados encuentra algunos desafíos en separar estas esferas, pero no de manera constante.

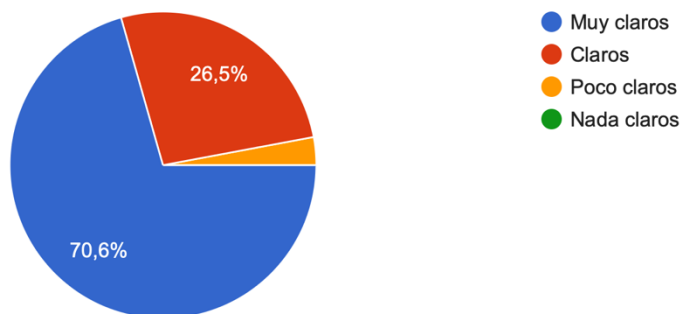
Por otro lado, una minoría del 2.9% manifestó experimentar estas dificultades "Siempre". Aunque es un porcentaje pequeño, es importante prestar atención a este grupo, ya que su percepción de una falta constante de separación entre vida personal y laboral podría indicar áreas que podrían necesitar atención o apoyo por parte de la organización.

En resumen, la mayoría de los empleados encuestados parecen ser capaces de separar efectivamente su vida personal de la laboral al teletrabajar, lo que sugiere una capacidad generalizada para establecer límites y gestionar sus roles de manera eficaz. Aunque existen algunos empleados que ocasionalmente o siempre experimentan dificultades en este aspecto, es crucial considerar estrategias o políticas que puedan apoyar a este grupo para mejorar la gestión de la vida laboral y personal al trabajar desde casa.

### Pregunta 7

¿Qué tan claro le resultan los objetivos y metas establecidos para su trabajo en modalidad de teletrabajo?

34 respuestas



### Análisis del resultado

Basándonos en los resultados de la encuesta sobre la claridad de los objetivos y metas establecidos para el trabajo en modalidad de teletrabajo, se evidencia que un alto porcentaje, específicamente el 70.6% de los encuestados, considera que estos objetivos y metas son "Muy claros". Este dato sugiere que la mayoría de los empleados encuestados perciben una claridad considerable en cuanto a lo que se espera de ellos

al trabajar de forma remota, lo que podría contribuir a una mejor alineación con los objetivos organizacionales y a una mayor orientación en sus tareas.

Además, un 26.5% de los encuestados los consideró "Claros". Aunque es un porcentaje menor que el anterior, aún refleja una percepción positiva en términos de la claridad de los objetivos y metas para el trabajo en modalidad de teletrabajo.

Por otro lado, una minoría del 2.9% manifestó que estos objetivos y metas son "Poco claros". Aunque es un porcentaje pequeño, es importante considerar las razones detrás de esta percepción para identificar áreas específicas que podrían requerir mayor claridad en la definición de objetivos y metas para el teletrabajo.

En resumen, la mayoría de los empleados encuestados perciben una claridad significativa en los objetivos y metas establecidos para su trabajo en modalidad de teletrabajo. Esta percepción positiva puede ser indicativa de una comunicación efectiva de los objetivos por parte de la organización, lo que puede contribuir a una mayor alineación y desempeño de los empleados al trabajar de manera remota. Aun así, es esencial prestar atención a aquellos que perciben menor claridad, para asegurar que todos los empleados cuenten con pautas claras y precisas para sus labores en esta modalidad.

De esta manera podemos evidenciar que los retos asociados al teletrabajo son variados, especialmente cuando se busca alcanzar un nivel óptimo y de excelencia. Se requiere considerar una amplia gama de elementos que antes se consideraban comunes o naturales, como la interacción entre colegas y la colaboración entre ellos. En la actualidad, es fundamental apoyar a nuestros equipos laborales para que logren

## EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

equilibrar sus responsabilidades profesionales con su vida personal. Esto implica fomentar una cultura laboral remota a partir de esta experiencia novedosa, reconociendo además el significativo papel que las redes sociales juegan en nuestra comunicación. Por tanto, es esencial integrar de manera dinámica estas plataformas en nuestras actividades cotidianas. (Caicedo 2023).

## Conclusiones

Tras el análisis exhaustivo de la disponibilidad de recursos tecnológicos y de infraestructura en la Gobernación de Cundinamarca, se identificó un nivel aceptable de equipamiento tecnológico. Aunque se identificaron algunas limitaciones en la conectividad y acceso a ciertas herramientas, en general, la institución cuenta con una base tecnológica sólida para respaldar el trabajo remoto.

Por otra parte el nivel de interés institucional hacia el teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca varía, habiendo sectores con un claro respaldo y promoción de esta modalidad laboral, mientras que otros muestran una resistencia marcada. Si bien se identificaron políticas y regulaciones en apoyo al teletrabajo, su aplicación y ejecución no son uniformes en todos los departamentos. Esto ha generado disparidades en la adopción y promoción del teletrabajo dentro de la organización.

El análisis de la satisfacción laboral de los empleados que practican el teletrabajo reveló una combinación de percepciones. Si bien algunos empleados reportan un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal gracias al teletrabajo, otros expresan desafíos relacionados con la desconexión entre el ámbito laboral y personal. La autonomía en el trabajo se considera un aspecto positivo, sin embargo, la percepción de la productividad varía según las funciones y la disponibilidad de recursos tecnológicos.

En resumen, la investigación destaca la necesidad de abordar las limitaciones tecnológicas, la estandarización de políticas y regulaciones, así como la importancia de adaptar estrategias que mejoren el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la efectividad del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca.

## Recomendaciones

1. **Priorización de la Digitalización e Infraestructura Tecnológica:** Considerando la disponibilidad de recursos tecnológicos identificada, se recomienda enfocar esfuerzos en la digitalización efectiva de los procesos y en mejorar la infraestructura tecnológica en la Gobernación de Cundinamarca. Esto incluye la actualización de equipos, la mejora de la conectividad y el acceso a herramientas necesarias para el teletrabajo.
2. **Implementación de Estrategias de Capacitación:** Diseñar programas de capacitación dirigidos a los empleados para familiarizarlos con las tecnologías y herramientas necesarias para el teletrabajo. Esto puede incluir cursos, talleres o sesiones de formación enfocadas en el uso efectivo de las TIC y la optimización del trabajo remoto.
3. **Desarrollo de Políticas Flexibles de Teletrabajo:** Recomendar la formulación e implementación de políticas flexibles que se adapten a las necesidades individuales de los empleados. Esto podría incluir horarios flexibles, opciones híbridas de trabajo y la posibilidad de adaptar el trabajo remoto según las particularidades de cada función.
4. **Promoción de la Cultura Organizacional para el Teletrabajo:** Fomentar una cultura organizacional que respalde y promueva el teletrabajo. Esto implica la creación de espacios de trabajo virtuales efectivos, el fomento de la comunicación y colaboración remota, y el reconocimiento del trabajo y logros realizados en entornos virtuales.



5. Monitoreo y Evaluación Continua: Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación constantes para medir el impacto de las mejoras en la infraestructura tecnológica y digitalización en la adopción del teletrabajo y la productividad. Esto permitirá ajustar estrategias en función de los resultados obtenidos.

## Bibliografía

Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. Cadernos EBAPE BR, 15(spe), 511–533. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>

Alberto, O., & Alzate, T. (s/f). Factores que inciden en la productividad laboral del teletrabajador en el contexto del sector de servicios intensivos en conocimiento. Edu.co. Recuperado el 24 de octubre de 2023, de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/80206/15919066.2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. Psychological Science in the Public Interest, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>

Benítez, E. M. S. (s/f). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Idus.us.es. Recuperado el 27 de octubre de 2023, de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/53597/El%20contenido%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20teletrabajo.pdf?sequence=1>

Benavides, F. G., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Milián, L. C., Barraza, D., Bernal, D., Silva-Peñaherrera, M., & Delclos, J. (2021). O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 46. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>

Cabrera, D., (2015) 50 años de las predicciones sobre el trabajo a distancia: no es todo sobre tecnología. Recuperado <https://lovingvalencia.com/50-anos-de-la-negrita-predicciones-sobre-el-trabajo-a-distancia-no-es-todo-sobre-tecnologia/11311/>

## EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

Caicedo, J. A. (s/f). *Teletrabajo y la productividad pos-pandemia*. Edu.co. Recuperado el 18 de noviembre de 2023, de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38761/CaicedoJenniferAstrid2021.pdf?seque>

Carlos, R., Morán, D., Del Carmen, E., Corzo, A., Castro Llaja, L., Renato, A., & Murillo, V. (s/f). Sld.cu. Recuperado el 23 de octubre de 2023, de

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>

De Teletrabajo, P. P. P. P. L. A. I. (s/f). *DISEÑO DE UNA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA FUNCIONAL DENTRO DE UN*. Edu.co. Recuperado el 18 de noviembre de 2023, de

<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/6024/MunevarSantiago2013.pdf?sequence=4>

De Cundinamarca, G. (s/f). *Gobernación de Cundinamarca*. Gov.co. Recuperado el 27 de octubre de 2023, de

[https://www.cundinamarca.gov.co/home!/ut/p/z1/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zi\\_QJcPA3d3Q2MApwsDA3MPL09LJ0CPd2djc30wwkpiAJKG-AAjgZA\\_VGEIHjpR6Xn5CdBXOOYI2Rska4fVZSallqUWqRXWgQUzigpKSi2UjVQNSgvL9dLz89Pz0nVS87PBWJVA2y6MvKLS\\_QiMBTrF-RGGOhGJVWWOyoqAgDP5zVH/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/](https://www.cundinamarca.gov.co/home!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zi_QJcPA3d3Q2MApwsDA3MPL09LJ0CPd2djc30wwkpiAJKG-AAjgZA_VGEIHjpR6Xn5CdBXOOYI2Rska4fVZSallqUWqRXWgQUzigpKSi2UjVQNSgvL9dLz89Pz0nVS87PBWJVA2y6MvKLS_QiMBTrF-RGGOhGJVWWOyoqAgDP5zVH/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/)

David Sánchez, N., Arias, A. V., Mario, C., & Rojas, O. (s/f). Perception and acceptance of telework by university students: a case study. Edu.co. Recuperado el 24 de octubre de 2023, de

<https://www.escolme.edu.co/docomunica/cies/produccion/articulospublicados/artperceptionpensee.pdf>

*Gobernación de Cundinamarca* · ac. 26 #5153, Bogotá, Colombia. (s/f). Gobernación de Cundinamarca · Ac. 26 #5153, Bogotá, Colombia. Recuperado el 28 de octubre de 2023, de

[https://www.google.com/maps/place/Gobernación+de+Cundinamarca/@4.6548321,-74.1915444,12z/data=!4m6!3m5!1s0x8e3f9bfc9289189d:0xfd9b6fc57f58fc1a!8m2!3d4.6413798!4d-74.0973326!16s%2Fg%2F11j2f\\_zcwc?entry=ttu](https://www.google.com/maps/place/Gobernación+de+Cundinamarca/@4.6548321,-74.1915444,12z/data=!4m6!3m5!1s0x8e3f9bfc9289189d:0xfd9b6fc57f58fc1a!8m2!3d4.6413798!4d-74.0973326!16s%2Fg%2F11j2f_zcwc?entry=ttu)

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *The Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421.

<https://doi.org/10.1037/a0012722>

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences.

Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93–109.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>

*Journal of Applied Psychology*, 92, 1524–1541. <https://goal->

[lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/10.%20Work-](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/10.%20Work-)

[Life%20Balance/Gajendran%20&%20Harrison%20\(2007\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/10.%20Work-Life%20Balance/Gajendran%20&%20Harrison%20(2007).pdf)

Johnson, Gerry, Kevan Scholes y Richard Whittington.(2006). Dirección estratégica (7a ed.). Madrid: Pearson Educación.

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA\\_TARILLO\\_CARRASCO\\_MALPARTIDA\\_VEGA\\_RUBIO.pdf?sequence=6](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA_TARILLO_CARRASCO_MALPARTIDA_VEGA_RUBIO.pdf?sequence=6)

Kurland, N. B., & Cooper, C. D. (2002). Manager control and employee isolation in telecommuting environments. Cloudfront.net.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/1115880/Kurland\\_Cooper\\_JHTM\\_2001-libre.pdf?1390642940=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DManager\\_Control\\_and\\_Employee\\_Isolation\\_I.pdf&Expires=1698122306&Signature=VsXOKHhDdKYZmUwcloY2VAX0c5u8qJbdqMMBtD0231co~MzPBPNIHGTAqjalmbvOMAh42a16yychzBWWv7h7HnlYsktMRXNowyj9zCBb0zT7z~EZskv5xNvc7sgmzTCYhqCaLbzLytWID9uAr7GkWhJexoIV4eiGRgGV32PW6qY41X4fUFp2~to8JQRrSOMnfuJ6wX0CFmCt8yIB8RTE1WkK3cVUOTJJkiGucEq0GZgDe8x-THHSIDusSBKtJzPFFiDqj75-po-eVfe6llhsxD9SqCAtYMqkmh98DgngZxGLt8vbxv9mYkFBmBV3cLWWyt0Kno3uY4OAKBOgYyWpQA &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/1115880/Kurland_Cooper_JHTM_2001-libre.pdf?1390642940=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DManager_Control_and_Employee_Isolation_I.pdf&Expires=1698122306&Signature=VsXOKHhDdKYZmUwcloY2VAX0c5u8qJbdqMMBtD0231co~MzPBPNIHGTAqjalmbvOMAh42a16yychzBWWv7h7HnlYsktMRXNowyj9zCBb0zT7z~EZskv5xNvc7sgmzTCYhqCaLbzLytWID9uAr7GkWhJexoIV4eiGRgGV32PW6qY41X4fUFp2~to8JQRrSOMnfuJ6wX0CFmCt8yIB8RTE1WkK3cVUOTJJkiGucEq0GZgDe8x-THHSIDusSBKtJzPFFiDqj75-po-eVfe6llhsxD9SqCAtYMqkmh98DgngZxGLt8vbxv9mYkFBmBV3cLWWyt0Kno3uY4OAKBOgYyWpQA &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Luis., J. (s/f). *El Método de la Investigación Research Method*. Spentamexico.org.

Recuperado el 28 de octubre de 2023, de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)

Losada, E., Torres, F., Quintero, Mario, A., Vergara, F. (S/f). Edu.co. Recuperado el 24 de octubre de 2023, de

<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12850/LozadaJose2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

María, V. B., Camila, K., & Lozano, G. (s/f). El teletrabajo como una estrategia productiva en las organizaciones colombianas Teleworking as a productive strategy in Colombian organizations. Edu.co. Recuperado el 24 de octubre de 2023, de

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4509/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

## EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

Solís, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 21–34. <https://doi.org/10.1108/ejmbe-07-2017-002>

Tarrillo, S. (s/f). *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ FACULTAD DE GESTIÓN Y ALTA DIRECCIÓN EL ANALISIS DE LA IMPLEMENTACION DEL TELETRABAJO MIXTO EN EL SECTOR BANCARIO PERUANO. CASOS: BCP Y BBVA Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial presentado por*. Edu.pe. Recuperado el 26 de octubre de 2023, de

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA\\_TARRILLO\\_CARRASCO\\_MALPARTIDA\\_VEGA\\_RUBIO.pdf?sequence=6](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA_TARRILLO_CARRASCO_MALPARTIDA_VEGA_RUBIO.pdf?sequence=6)

Da Silva, J. Edu.co. Recuperado el 24 de octubre de 2023, de

<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12850/LozadaJose2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Pearce, J. A., II. (2009). Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters. *Organizational Dynamics*, 38(1), 16–25.

<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.10.002>

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

[85972007000100002&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000100002&script=sci_arttext)

Zamora Saenz, I., Angélica, C., & Macfarland, G. (s/f). *El teletrabajo, un estudio comparado*. Gob.mx. Recuperado el 26 de octubre de 2023, de

[http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5018/CI\\_70.pdf?sequence=1](http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5018/CI_70.pdf?sequence=1)

## ANEXOS

ENCUESTA:

[https://docs.google.com/forms/d/16QJ\\_wX6qG5xVsL0q6d43N-OEr2yTWHEA6DOnsRIE\\_R4/edit#responses](https://docs.google.com/forms/d/16QJ_wX6qG5xVsL0q6d43N-OEr2yTWHEA6DOnsRIE_R4/edit#responses)