

FACTORES HABILITADORES DE LA INTENCIÓN AL TELETRABAJO EN INDIVIDUOS EN EDAD PRODUCTIVA EN GIRÓN

Daniela Acero Castillo

Mariana Álvarez Higuera

Semillero investigación: Capital intangible

FACULTAD ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS



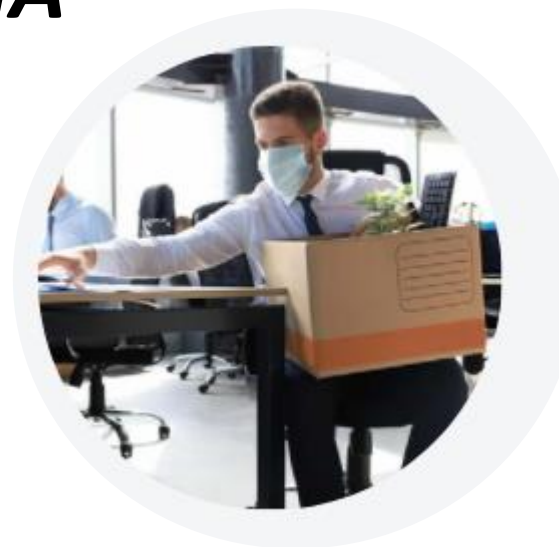
CONGRESO INTERNACIONAL
MULTICAMPUS DE
**INGENIERÍA
INDUSTRIAL**



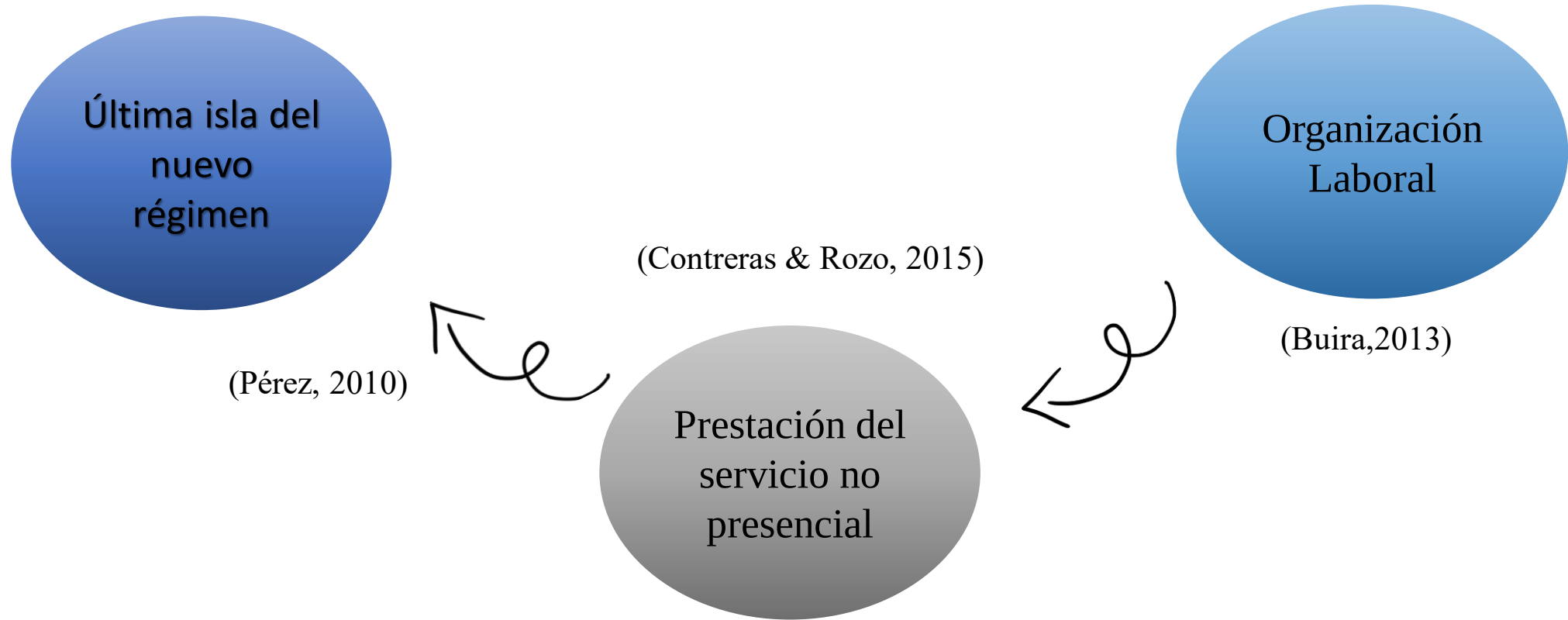
UNIVERSIDAD
SANTO TOMÁS

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el marco de la crisis coyuntural y de emergencia sanitaria que se vive en el contexto socioeconómico del país, las unidades empresariales pertenecientes a distintas ramas de especialización, han encontrado impedimento para realizar las funciones cotidianas que se daban a nivel presencial dentro de las instalaciones de la organización, donde se han visto obligados a asistir a una modalidad de trabajo que no se empleaba de manera frecuente, asumiendo el desafío en los diferentes campos operacionales, estratégicos y tácticos.



TELETRABAJO



METODOLOGÍA

METODOLOGÍA OBJETO DE USO

ENFOQUE:

Cuantitativo

ALCANCE:

Descriptivo

DISEÑO NO METODOLÓGICO

NO EXPERIMENTAL

TRANSVERSAL

INSTRUMENTOS

**SATISFACCIÓN
LABORAL**

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue el desarrollado por Ardila, (2015), contemplando una adaptación, la cual tuvo un alfa de Cronbach de 0.77.



CONGRESO INTERNACIONAL
MULTICAMPUS DE
**INGENIERÍA
INDUSTRIAL**



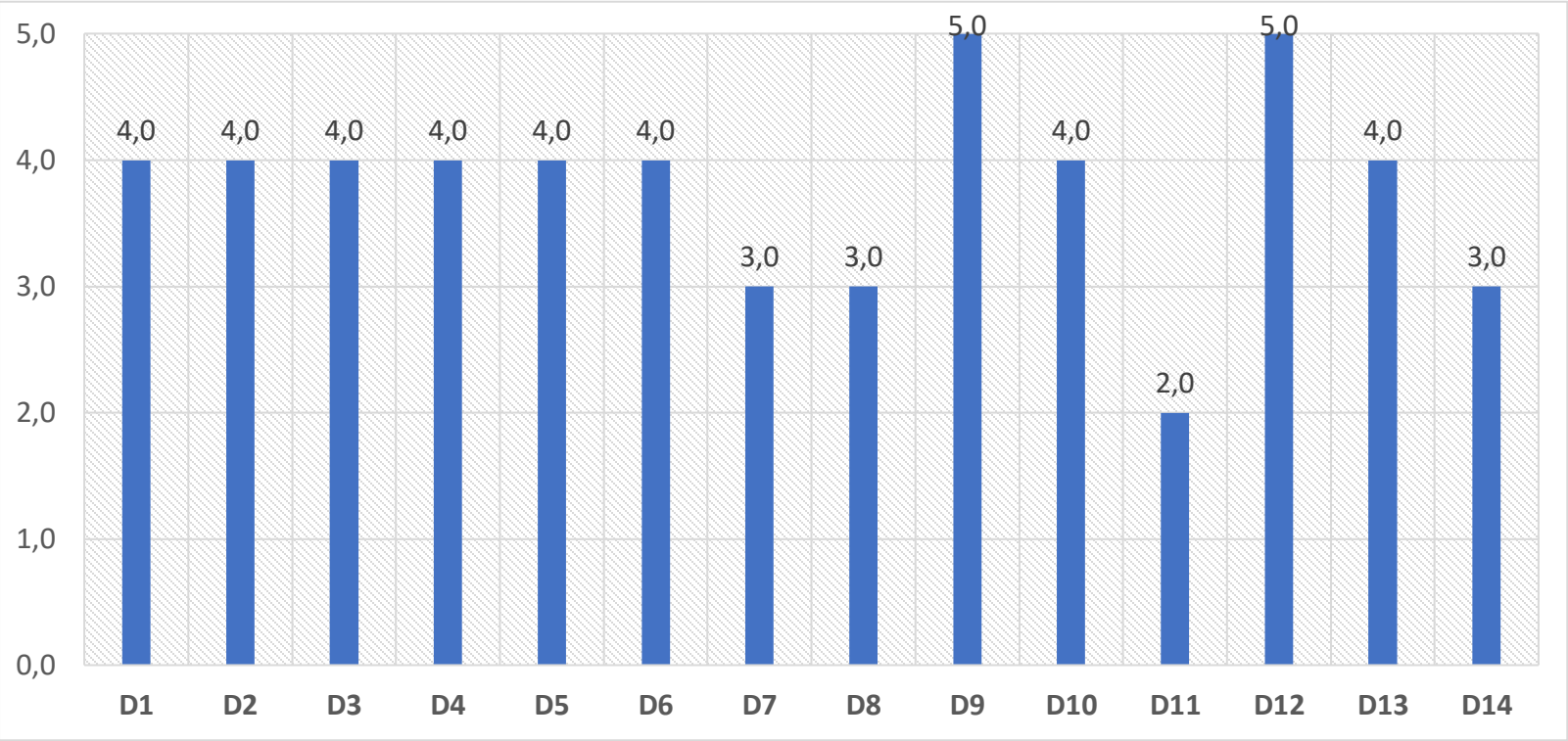
UNIVERSIDAD
SANTO TOMÁS

RESULTADOS

GENERALES

INTELIGENCIA EMOCIONAL

DIRECTRIZ ORGANIZACIONAL



CONGRESO INTERNACIONAL
MULTICAMPUS DE
**INGENIERÍA
INDUSTRIAL**



UNIVERSIDAD
SANTO TOMÁS

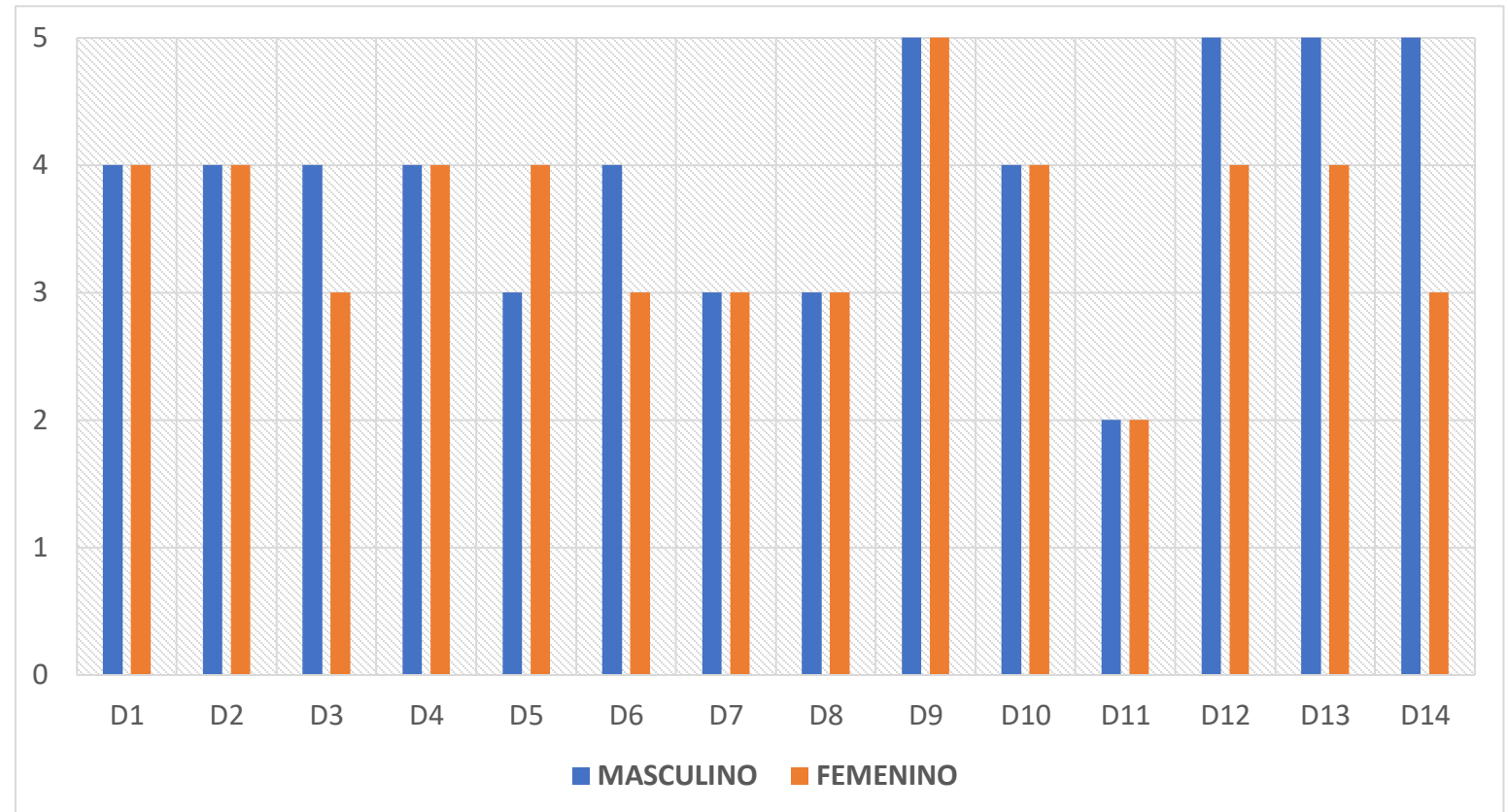
RESULTADOS

GENERO

DIRECTRIZ
ORGANIZACIONAL

RECURSOS TICS EN EL
HOGAR

PLANEACIÓN Y
ORGANIZACIÓN EN EL
TRABAJO



CONGRESO INTERNACIONAL
MULTICAMPUS DE
**INGENIERÍA
INDUSTRIAL**



UNIVERSIDAD
SANTO TOMÁS

RESULTADOS

U de Mann-Whitney

COMPETENCIAS LABORALES AL
TELETRABAJO

DISPOSICIÓN AL TELETRABAJO

Sig. asintótica(bilateral)	67%	13%	9%	52%	15%	35%	11%	58%	30%	56%	93%	22%	0%	2%
-------------------------------	-----	-----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	----



CONCLUSIONES

- La población objeto de estudio considera necesaria la inclusión de inteligencia emocional para el éxito del del teletrabajo, al igual que conocer las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo.
- Tanto hombres como mujeres cuentan con los recursos necesarios para realizar actividades de teletrabajo de manera planificada y organizada.
- Las dimensiones del trabajo por género no se comportan homogéneas, por lo tanto, se requieren fortalecer por medio de programas específicas.



REFERENCIAS

- Abbad, G. d., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., & Neiva, C. F. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do. *SBPOT*.
- Buira, J. (2013). *El teletrabajo: Entre el Mito y la Realidad*. Barcelona, España: UOC.
- Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una forma de esclavitud para los teletrabajadores? *Revista de Internet, Derecho y Política*.
- Contreras, O. E., & Rojas, I. R. (2015). *Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en colombia*. Elsevier.
- Pontier, M. (2014). *Télétravail indépendant. La gestion différenciée des ressources humaines*.
- Sampieri, R. H., & Lucio., C. F. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill.

