

TELETRABAJO EN COLOMBIA, EL ALISTAMIENTO HACIA LA NUEVA REVOLUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL

TELEWORKING IN COLOMBIA, THE ENLISTMENT TOWARDS THE NEW REVOLUTION OF THE LABOR FORCE

Alain Castro Alfaro¹
Jairo Palacios Roza²
Ferley Augusto Sánchez Calderón³

Resumen

El contexto económico latinoamericano ha pretendido por siglos mantenerse vigente en la atención de sus necesidades, de la mano de la imperiosa economía global, Latinoamérica se perfila para recorrer los mismos pasos de su antecesora y busca tratar de borrar, o por lo menos aminorar, la brecha y distancia que la aleja del primer mundo, en tal sentido, son varios los aspectos que se debe considerar para minimizar la distancia que establece y determina las diferencias contextuales de cara a la búsqueda y permanencia que responda a ideologías vanguardistas que renueven y prosperen al ser humano, a la empresa y a la sociedad. El uso de las tecnologías de la información y la comunicación han permitido que se definan estructuras novedosas en la forma de pensar, de vivir y de trabajar, por ello, mantenerse vigente con las nuevas demandas de la globalización es tarea imperiosa pero necesaria para lograr que se regule la participación del ser humano en diferentes escalas sociales y laborales de acuerdo con las exigencias del mundo, entre ellas, la forma de implementar nuevas estrategias de trabajo que favorezcan el uso del tiempo, que aminore las distancias y que permita el desenvolvimiento del ser desde la aportación de su capital intelectual en el crecimiento de la empresa. Colombia propiamente ha comenzado a dar pasos agigantados en la implementación del teletrabajo como forma flexible de optimizar resultados a nivel organizacional, y pese a los varios obstáculos y dificultades que puedan presentarse, se renueva la visión de fomentar este concepto que engloba una amplia gama de actividades en el desarrollo y progreso de la empresa, para hacer su aporte estructural en el fortalecimiento de los caminos que contribuyan en el progreso económico, social y laboral de la región.

Palabras clave: Teletrabajo, alistamiento, tecnología, fuerza laboral.

Recibido: 10 de marzo de 2020 /Evaluación: 10 de abril de 2020 / Aprobado: 20 de junio de 2020

¹ Magíster Gestión de Alta Dirección. (Universidad Federico Villarreal, Perú). Sociólogo. (Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú). Docente e investigador de la Universidad Rafael Núñez, Cartagena. Colombia. Docente investigador CURN. Editor de la Revista Aglala la Universidad Rafael Núñez, Cartagena. Colombia Grupo de Investigación Cartaciencia. Línea de investigación: responsabilidad social. Correo electrónico: alain.castro@curnvirtual.edu.co. <https://orcid.org/0000-0003-1727-7770>.

² Magister en Educación, Universidad Santo Tomás, Colombia, Bogotá. Docente de Planta: Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia. Correo electrónico: jjpalacios@unicolmayor.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1437-9838>

³ Administrador de empresas de la Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Maestrante en Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos de la Universidad Internacional Iberoamericana de Puerto Rico y la Universidad Europea del Atlántico de España. Docente de cátedra virtual y presencial de la Universidad ECCI, Bogotá, Colombia. sanchez.ferley@ecci.edu.co - ORCID ID: 0000-0002-4244-0077

Abstract

The Latin American economic context has tried for centuries to stay current in meeting its needs, hand and hand with the imperious global economy, Latin America is shaping up to follow the same steps as its predecessor and seeks to try to erase, or at least lessen, the gap and distance that distances it from the first world, in this sense, there are several aspects that must be considered to minimize the distance that establishes and determines the contextual differences for the search and permanence that responds to avant-garde ideologies that renew and prosper human being, the company and society. The use of information and communication technologies have allowed new structures to be defined in the way of thinking, living and working, therefore, staying current with the new demands of globalization is an urgent but necessary task to achieve that the participation of the human being in different social and labor scales is regulated in accordance with the demands of the world, among them, the way to implement new work strategies that favor the use of time, that shorten distances and allow the development of the being from the contribution of its intellectual capital in the growth of the company. Colombia itself has begun to take giant steps in the implementation of telework as a flexible way of optimizing results at the organizational level, and despite the various obstacles and difficulties that may arise, the vision of promoting this concept that encompasses a wide range of activities is renewed in the development and progress of the company. To make its structural contribution in strengthening the paths that contribute to the economic, social and labor progress of the region.

Keywords: teleworking, enlistment, technology, labor force.

Introducción

El uso de las tecnologías de la información y la comunicación ha traído consigo la necesidad de confrontar al ser humano con nuevos elementos de progreso que le lleven a mantenerse vigente de cara las necesidades impuestas por un mundo cada vez más globalizado, recortar las distancias físicas y permitir que el intercambio de la información así como la gestión administrativa de la fuerza laboral se abra camino de cara atender las necesidades del entorno, lleva las empresas a implementar nuevos mecanismos para el desarrollo de las tareas cotidianas, algunas que , a simple vista parecen sencillas, pueden llegar a definir el rumbo de la empresa si esta no se prepara para atender las insuficiencias del mercado que, argumenta cada día su necesidad de permanencia frente a la consolidación de tácticas que le apunten a la permanencia, vigencia y fortalecimiento de su enfoque para cumplir los objetivos. Todo lo dicho, según Cardona, Lamadrid y Brito (2018), repercutirá en un buen clima organizacional lo cual puede ayudar a elevar el nivel de productividad del talento humano, sin dejar de lado el valor agregado que da el ser responsable socialmente ya que entrega a la empresa un valor agregado que puede mejorar la situación competitiva y valorativa (Palma, Caycedo, Guzmán, Varón, Ruíz, 2019; Daza, Vilorio y Miranda, 2018).

El teletrabajo en Colombia ha tenido avances significativos, se procede con el reconocimiento de la labor fuera de las instalaciones de la empresa y se promueve la definición de tareas que benefician a la organización en la obtención de metas y resultados gracias al desempeño personal y responsable de los empleados, quienes pasan a denominarse teletrabajadores mientras desempeñen su labor desde un lugar remoto a la empresa misma y orienten su esfuerzo laboral a la construcción de elementos favorecedores para la razón de ser de la organización, en tal sentido, se debe reconocer algunas de las limitantes y beneficios que se pueden decantar de una disciplina que cobra más fuerza con el paso de los años y que promueve la idealización de utilizar elementos

como el internet y la tecnología para ser más prácticos en la ejecución de labores que contribuyan con el desarrollo de la persona, la empresa y la economía.

Metodología

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, en la ciudad de Bogotá, Colombia, es la entidad encargada de consolidar los datos de diferentes estudios que permiten obtener los mismos arraigados en un análisis como el presente, el cual, pretende mostrar el comportamiento real de las cifras que, con base en una gestión investigativa de alto impacto permite tener los datos necesarios para formalizar y analizar la varianza de los mismos, con base en ellos, se tomó la muestra de registros a 2018 de la (s) empresa (s) que de una u otra forma tienen implementados alguno (s) modelo (s) de teletrabajo, ya sea de forma total o parcial y como ésta estrategia favorece o no su funcionalidad dentro de las estructuras de gestión de la administración y la fuerza laboral mediada por las tecnologías de la información y la comunicación.

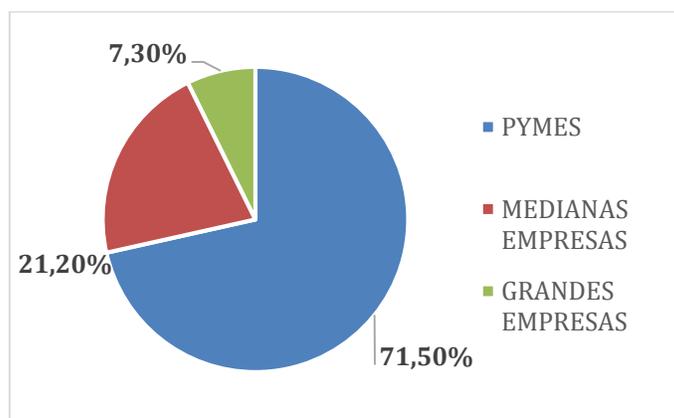
Mediante la recolección de los datos y la investigación descriptiva de los resultados expuestos por el DANE, se hace el análisis documental y situacional de la realidad existente en las empresas de los sectores industrial y manufacturero, comercial y de servicios en Colombia que a 2018 presentan modelos de teletrabajo para formular la hipótesis reflexiva acerca de la necesidad de prescribir un alistamiento real hacia la nueva revolución de la fuerza laboral en la economía del país y de la región para favorecer su impulso y crecimiento.

Fundamentación teórica

Mediación del teletrabajo en una sociedad acostumbrada a la rigurosidad de la presencialidad para justificar la fuerza laboral

Referir el teletrabajo no solo se ha convertido en uno de los términos de moda, dadas las situaciones coyunturales a que se ha visto expuesto el ser humano, la sociedad y los conglomerados culturales y económicos, replantear las formas de gestionar la administración de las empresas y de la misma fuerza laboral se convierte en el escenario propicio para promover el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en nuevos modelos de teletrabajo, el cual, se manifiesta como toda actividad que, en torno a características comunes derivadas del uso parcial o total de las tecnologías de la información y la comunicación permite a los empleados tener acceso al desarrollo y cumplimiento de sus funciones desde locaciones remotas y distintas a las acostumbradas en la ejecución de la fuerza laboral (Pérez et al. 2003). En el informe emitido por el centro nacional de consultoría y la corporación Colombia digital del ministerio de las Tic, en el cuarto estudio de penetración de teletrabajo en las empresas colombianas a 2018 y con un sondeo que refleja la cifra de 122.278 teletrabajadores en Colombia, cuatro veces más que lo reportado en 2012, y cuya concentración se da principalmente en las grandes capitales (Bogotá, Medellín y Cali); es evidente que la cifra va en aumento, así como la intención, probabilidad y estrategia de las empresas por recurrir a herramientas de la información y la comunicación que favorezcan la declinación de la principal barrera que puede interponerse en este tipo de tácticas y que data de la aversión por parte de los gestores administrativos en las empresas que difícilmente se salen de los esquemas organizacionales tradicionales y las limitaciones tecnológicas que puedan llegar a darse, pues se cree, erróneamente, que la distancia no justifica la fuerza laboral y que esto repercute en la dificultad de monitorear el desempeño de los empleados y la correcta gestión administrativa para la medición de resultados laborales.

Figura 1: Penetración del teletrabajo en Colombia a 2018.

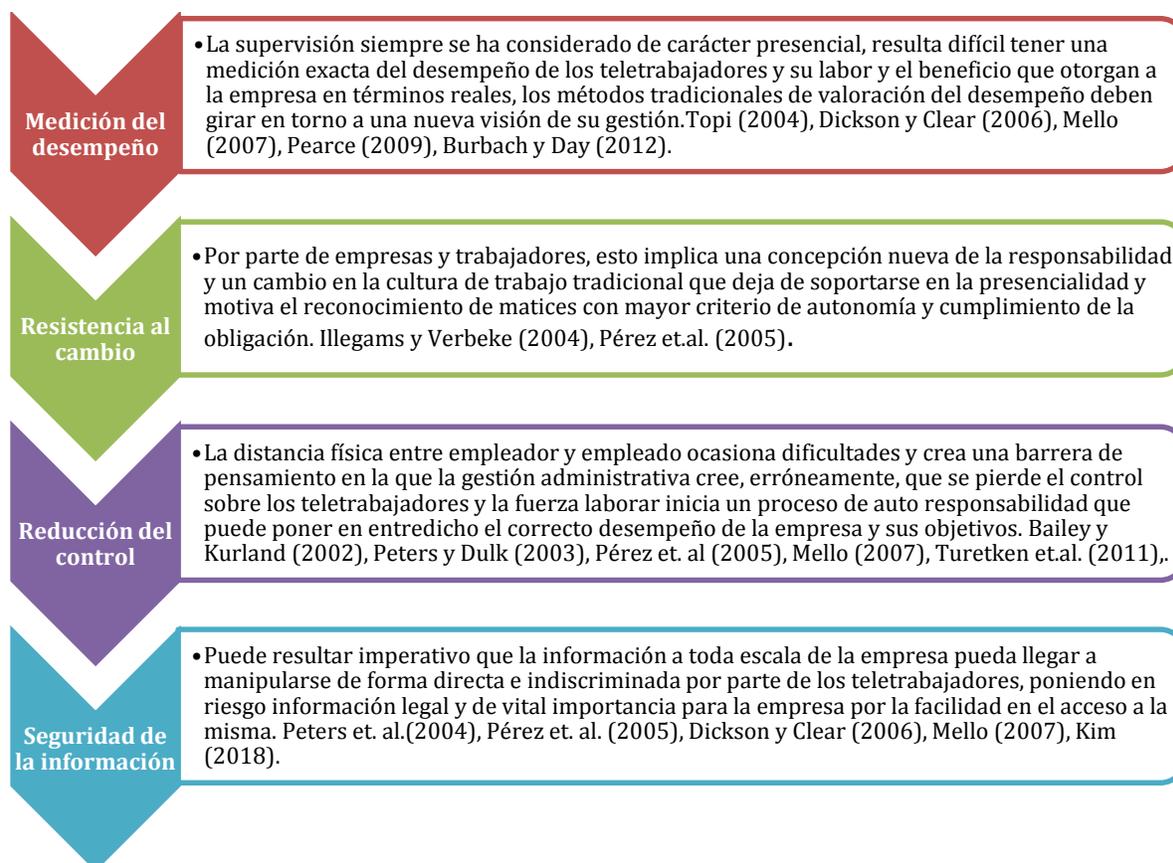


Fuente: Elaboración propia. Datos del cuarto estudio de penetración del teletrabajo en Colombia por el centro nacional de consultoría del Ministerio de las Tic. 2018.

Para el caso de Colombia específicamente, se puede pensar que son diversos los componentes que interceden en la consolidación del teletrabajo como la táctica que pueda liderar la correcta gestión administrativa y laboral y la aprobación de la distancia cómo el contexto regional para que las tecnologías de la información y la comunicación lideren los procesos actuales de las economías regionales, entre tanto, citar algunas de las dificultades que se manifiestan hoy en día para que las formas de teletrabajo cobren mayor importancia y se pongan en marcha radican en la necesidad de acoger formas alternativas de gestión administrativa, confrontando a los directivos a entender las nuevas corrientes de liderazgo que van más allá de la toma de decisiones y adjudicación de tareas y que cambien el enfoque desde la concepción de la idea hasta la puesta en marcha y ejecución de los recursos que lleven a las empresas a encontrar los resultados esperados.

Para un mejor análisis de estas ideas, se presentan algunos de los factores o ideas que mayor incidencia tienen o afectan de forma directa la idea de concebir el teletrabajo como recurso en las nuevas formas de gestión administrativa y laboral mediada por las tecnologías de la información y la comunicación en Colombia, siendo estas, unas de las limitantes con mayor fuerza a la hora de favorecer o no la interpretación que los directivos organizacionales tienen frente a una estrategia que flexibiliza los estilos de mando y liderazgo hasta hoy contemplados, y que abre, y necesariamente debe abrir las puertas a otras formas de gestionar la administración del trabajo y del recurso humano para permitir que las distancias físicas se acorten y se expanda la intención de permanecer vigentes frente a las necesidades impuestas por los avances tecnológicos, las coyunturas sociales, económicas y culturales, así como los flagelos que exponen al mundo de las organizaciones a hacer una apertura de sus modelos administrativos frente a la permanencia en el mercado mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación para sobrellevar la carga de responder de forma asertiva con las exigencias globales.

Figura 2: Análisis de los factores con mayor incidencia para la implementación del teletrabajo en Colombia.



Fuente: Elaboración propia.

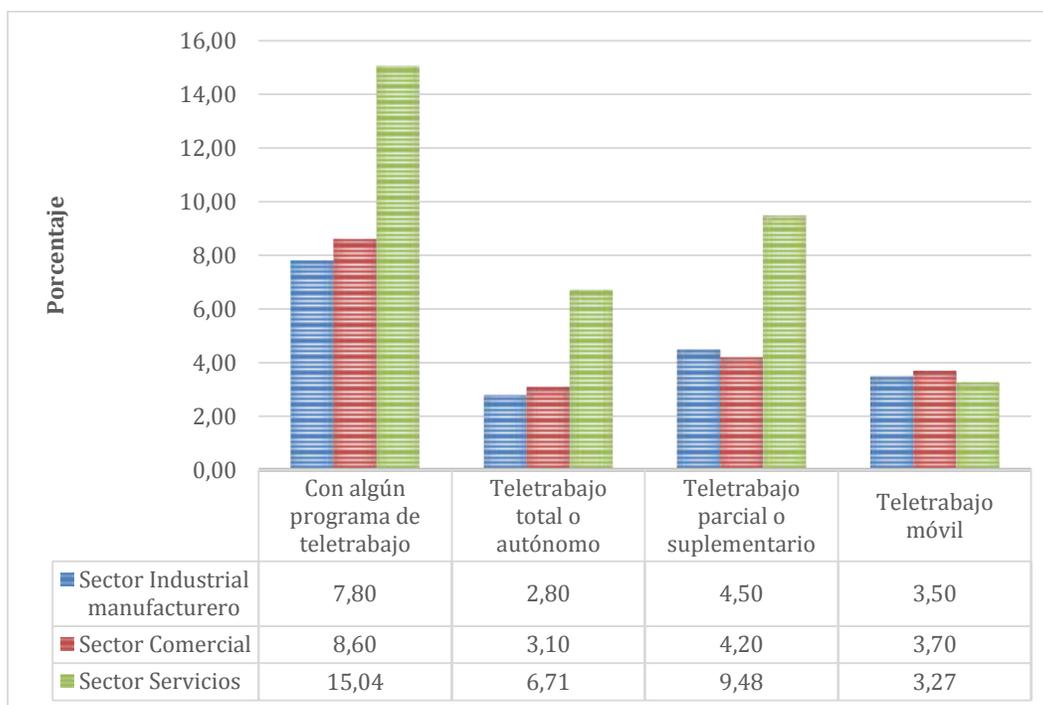
Las anteriores no dejan de ser las negativas que más importancia cobran para que las empresas adopten otro tipo de elementos de gestión que no solo faciliten su desempeño, sino que les permita la implementación de nuevos elementos de gestión de cara al cambio que la globalización misma exige, y que parten de los supuestos creados por los líderes de las empresas que aún no cambian el modo de pensar desde la tradicional forma administrativa, que si bien es cierto aún no pierde sus fundamentos, debe obligar a los líderes de las empresas a reformular su forma administrativa y permitir el ingreso a nuevos universos que integren eventos y recapitulaciones de gestión, adicionalmente y pese a todo, desde al año 2012 en Colombia se normatizó la existencia del teletrabajo y los lineamientos mínimos que debe seguir de acuerdo con el decreto 884 de 2012, por medio del cual se establece la promoción y regulación del teletrabajo como instrumento de generación de empleo y auto empleo mediante la utilización de las tecnologías de la información y la telecomunicación, promoviendo así su uso, aplicación, apropiación y masificación en la adopción de la cultura del teletrabajo en el país, dando claridad que desde la política pública y administrativa del Gobierno Colombiano, se abre y se respeta la posibilidad de acceder a este tipo de estrategias para incrementar la apertura de la economía y el intercambio de la información, por lo cual, el peso de su adopción recae directamente en las formas administrativas de la empresa pública y privada que debe seguir dando pasos firmes en la disposición de la integración de las tecnologías de la información y la comunicación en las esferas laborales nacionales para acrecentar las posibilidades de acceso, intercambio y administración de la información en atención a los constantes cambios del mundo y la evolución.

Al respecto (Pérez, et. al 2003), manifiestan que día tras día las empresas están más abiertas a tomar conciencia de la importancia del intercambio del conocimiento y el aprendizaje de nuevas estrategias que apunten al desarrollo de una ventaja competitiva en el mercado, lo que consecuentemente les lleva a implementar con mayor frecuencia cambios en los modelos técnicos y administrativos para atender necesidades en esferas de fluctuación económica pero con la posibilidad de plantear atmósferas con mayores disposiciones de gestión a partir de modelos y contextos estudiados anticipadamente para beneficiar una influencia significativa y positiva en la productividad, la gestión administrativa y laboral y la rentabilidad de la empresa.

Para el caso de Colombia, a finales de 2018, empresas de los sectores manufacturero (con una base de cálculo de 7.256 empresas investigadas), comercial (con una base de cálculo de 9.740 empresas investigadas) y de servicios manifestaron tener implementado algún tipo de programa de teletrabajo para su personal, el cual se puede presentar de forma total o autónoma, parcial o suplementaria o de forma móvil según lo regulado por la legislación colombiana y que se puede analizar en la figura 3, que presenta dicha integración en la implementación de programas de teletrabajo en Colombia.

La perspectiva se presenta entonces confortante, y pese a que hay sectores y subsectores que aún se enfrentan a la dinámica de adopción de estrategias de teletrabajo, es alentador ver que la realidad no es ajena para las empresas en Colombia, y la disposición de adopción estos elementos resulta positivo para establecer el incremento de metodologías laborales en pro del crecimiento y el intercambio de la información, año tras año, la dinámica de la economía nacional encuentra más disposiciones en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación dentro de las empresas, la evolución de los indicadores se percibe no solo por la presentación de cifras y boletines específicos, la gente misma, el empresario y el teletrabajador están descifrando más y más elementos en la nueva forma de gestionar la administración y la fuerza de trabajo modificando de forma positiva la estructura del desempeño laboral de cara a atender las necesidades de los clientes de forma rápida, oportuna y dinámica, tal como lo están haciendo las economías más avanzadas del mundo, quienes cada día orientan sus esfuerzos a las practicidad y el trabajo colaborativo, en donde las barreras físicas pierden importancia y el manejo oportuno de la información es el arma que cobra mayor importancia en el uso de los recursos en medio de una guerra tecnológica liderada por quienes están dispuestos a afrontar el cambio y a hacer del mismo su principal táctica para la gestión administrativa y laboral.

Figura 3. Porcentaje de empresas que tienen implementados programas de teletrabajo. Total nacional Colombia 2018



Fuente: Elaboración propia. Datos del Boletín técnico de indicadores de tenencia y uso de las tecnologías de la información y comunicación en empresas (Tic empresas) 2018. DANE Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Bogotá, Colombia

Se espera que, para años sucesivos, y con miras a la atención de situaciones como las presentadas en términos de salud a principios de 2020 a nivel mundial, y el estancamiento de la economía en el mismo periodo y por las causas mencionadas, esta estrategia de teletrabajo tenga una tendencia en aumento para que se incentive su uso y se apropien los beneficios de la misma en el resurgimiento de la economía nacional y global.

La importancia radica en comprender los estudios que se han establecido desde diferentes ópticas, numerosos han consentido razonar y robustecer la importancia de la integración de las tecnologías de la información y la comunicación como uno de los factores que define la competitividad de las empresas que, aunque ya están consolidadas en el mercado, les lleva a analizar que, retomar estas nuevas habilidades que auxilien a migrar al uso de estas herramientas; especialmente procura el rendimiento y la productividad trae como resultado la disminución de los costos, pues las tecnologías de la información y la comunicación permiten garantizar que la sociedad sea cada vez más objetiva y se extienda su nivel de producción en la medida que es capaz de disminuir las brechas digitales. (Sánchez. et. al. 2019).

Análisis de los resultados

A continuación, se presenta el análisis de la varianza de un factor, aplicado a la favorabilidad directa de la implementación de estrategias de teletrabajo en los sectores industrial manufacturero, comercial y de servicios en Colombia para el año 2018, con el fin de identificar si existe correlación entre las variables cuantitativas en la implementación de algún programa de teletrabajo y el sector en donde se vienen aplicando, mediante el desarrollo de una tabla de ANOVA, para ello se plantea la hipótesis nula clasificada como la determinante de igualdad o similitud entre las medias de los programas de teletrabajo en los sectores analizados, comparada con la hipótesis alternativa que derive una diferencia entre las medias de las mismas.

Dados los resultados, se obtiene que el valor crítico para f (factor poblacional), equivalente a 4.068 es mayor con respecto al factor f (tipo de teletrabajo) equivalente a 4.035, permitiendo definir la hipótesis nula como la que prima en la relación de similitud y semejanza de las medias permitiendo que el análisis se considere favorable toda vez que, los componentes de las variables mantienen una relación directa con un grado mínimo de diferencia acercando el modelo a una relación casi perfecta para considerar que la interpretación de los resultados como favorables en la implementación de tipos de teletrabajo, de acuerdo con el modelo, se establece su favorabilidad en los distintos sectores de la economía analizados, lo que indica el buen camino que se debe seguir trazando en pro de proponer y mejorar escenarios que favorezcan las medidas de teletrabajo para las empresas en Colombia que contribuyan con la canalización de destrezas de este tipo que buscan integrar las tecnologías de la información y la comunicación en esquemas mucho más amenos con el desarrollo de la gestión administrativa y las nuevas posibilidades de acceso al trabajo remoto.

Figura 4. Análisis de varianza de un factor

RESUMEN						
<i>Grupos</i>	<i>Cuenta</i>	<i>Suma</i>	<i>Promedio</i>	<i>Varianza</i>		
Con algún programa de teletrabajo	3	31,44	10,48	15,7552		
Teletrabajo total o autónomo	3	12,61	4,20	4,7333		
Teletrabajo parcial o suplementario	3	18,18	6,06	8,7948		
Teletrabajo móvil	3	10,47	3,49	0,0463		

ANÁLISIS DE VARIANZA						
<i>Origen de las variaciones</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Grados de libertad</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Valor crítico para F</i>
Entre grupos	88,7655	3	29,5885	4,035070573	0,050879302	4,0661806
Dentro de los grupos	58,6627	8	7,3328			
Total	147,4281667	11				

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

- Resulta paradójico entender que, según los datos del estudio, el teletrabajo se presenta como una opción realmente interesante desde el ámbito organizacional, sin embargo, no se puede dejar de lado que la forma tradicional administrativa juega un papel importante en la consolidación de esta estrategia como una posibilidad para ampliar los alcances de la gestión administrativa desde la distancia, rompiendo las barreras físicas y permitiendo el alcance de un grado de responsabilidad mayor entre los teletrabajadores y su relación con la empresa.
- Diferentes posturas, en donde el líder organizacional es quien puede determinar el grado de pertinencia y de incidencia del teletrabajo en la gestión administrativa y de la fuerza laboral en la empresa, radica en la visión y en la mentalidad de expansión que de los ideales de obtención de resultados se tenga, pues no es ni sería válido atribuir tal decisión a la somera forma de entender qué factores como la medición del desempeño, la resistencia al cambio, el manejo del control y la dirección de la seguridad de la información determinen el rumbo de una implementación de herramientas informáticas y novedosas que promuevan el teletrabajo, más, cuando la intervención de las tecnologías de la información y la comunicación está siendo cada vez más utilizadas al interior de las empresas que tienen una mentalidad expansiva, haciendo de ésta, las mejores metodologías en el intercambio de la información, el control y aumento de la producción, la posibilidad de comercialización, publicidad, ventas y otras tareas cotidianas que se pueden desarrollar con el uso de la tecnología sin intervención de las barreras físicas y geográficas como impedimento para el desarrollo de la empresa.
- Las empresas colombianas pertenecientes a los sectores industrial manufacturero, comercial y de servicios van por buen camino en la implementación de estrategias de teletrabajo, de cara a las cifras que hicieron parte de este análisis, aún con un amplio camino por recorrer, se propone que las herramientas administrativas sigan siendo orientadas a la formulación de nuevos panoramas que contemplen el teletrabajo como fundamento de la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación en los nuevos modelos de respuesta administrativa y proponer en la sociedad colombiana un alistamiento pragmático de la realidad de la globalización y su incidencia en la fuerza laboral.
- Los estudios deben ampliarse de manera sistemática para entender y analizar una cobertura situacional más acertada sobre la realidad del teletrabajo en Colombia, es válido reconocer que los múltiples hechos exógenos convergen en el comportamiento de la economía y a partir de la implementación favorable de estrategias como la analizada, se pueda comprender el grado de relevancia en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y de la ampliación de las opciones que tiene las empresas al implementar este tipo de funciones de cara al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

Referencias bibliográficas

- Bailey, D. E. y N.B. Kurland, A Review of Telework Research: Finding, New Directions, and Lessons for the study of Modern Work, doi: 10.1002/job.144, *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 383-400 (2002)
- Burbach, M. E. y F.C. Day, Does Organization Sector Matter in Leading Telework Teams? A Comparative Case Study, doi: 10.1037/mgr0000014, *International Journal of Business Information and Technology*, 1(1), 29-42 (2012)
- Cardona Arbelaez, D., Lamadrid Villarreal, J., & Brito Carrillo, C. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *Aglala*, 9(1), 154-176. <https://doi.org/10.22519/22157360.1185>
- Daza Corredor, A., Vilorio Escobar, J., & Miranda Terraza, L. (2018). De la responsabilidad social empresarial (RSE) a la creación de valor compartido (CVC): una reflexión crítica sobre los dos conceptos. *Aglala*, 9(1), 263-285. <http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1193>
- Dickson, K. y F. Clear, Management Issues in the Adoption of Telework amongst SMEs in Europe, doi: 10.1109/PICMET.2006.296745, *PICMET Proceeding*, 9-13 July, Istanbul, Turkey: 1703-1708 (2006)
- Illegems, V. y A. Verbeke, Telework: What does it Mean for Management? doi: 10.1016/j.lrp.2004.03.004, *Long Range Planning*, 37, 319-334 (2004)
- Kim, H.W., Design of Information System Audit Model for Information Security in Smart Work Environment, ISSN: 1816-949X, *J. Eng. Applied Sci*, 13 (Special Issue 2): 3042-3047 (2018)
- Mello, J. A., Managing Telework Programs Effectively, doi: 10.1007/s10672-007-9051-1, *Employ Respons Rights J.* (19), 247-261 (2007)
- Pearce II, J. A., Successful Corporate Telecommuting with Technology Considerations for Late Adopters, doi: 10.1016/j.orgdyn.2008.10.002, *Organizational Dynamics*, 38(1), 16-25 (2009)
- Pérez, M., A. Martínez, P.L. Carnicer y M.J. Vela, The Differences of Firm Resources and the Adoption of Teleworking, doi: 10.1016/j.technovation.2005.04.002, *Technovation*, 25(1), 1476-1483 (2005)
- Pérez, M., A. Sánchez y P. Carnicer, The Management of Teleworking Adoption: An Organizational Study of Feasibility Perception in Industrial and Service Companies, doi:10.1504/ijhrdm.2003.003663, *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(3), 226-248 (2003).
- Palma Cardoso, E., Caycedo Riaño, M., Guzmán, R. A., Varón Giraldo, O., & Ruíz Conde, S. (2019). Estrategias de mejoramiento a partir de la responsabilidad social y ambiental en los procesos de producción en la agroindustria arrocerá del sur oriente del Tolima. *Aglala*, 10(2), 38-59. <http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1431>
- Peters, P. y L. den Dulk, Cross Cultural Differences in Managers' Support for Home-based Telework, doi: 10.1177/1470595803003003005, *International Journal of Cross-Cultural Management*, 3(3), 329-346 (2003)
- Peters, P., K.G. Tijdens y C. Wetzels. Employees' Opportunities, Preferences, and Practices in Telecommuting Adoption, doi: 10.1016/S0378-7206(03)00085-5, *Information & Management*, 4(1), 469-482 (2004)
- Sánchez, F., Satizabal, F., y Palacios, J., "Importancia de la Integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el contexto educativo y empresarial.". Libro: *La*

investigación y el desarrollo tecnológico en los sectores productivos del país, Vol. 1. Editorial ECCI (2019)

Topi, H., Supporting Telework: Obstacles and Solutions, doi: 10.1201/1078/44432.21.3.20040601/82481.12, Information Systems Management, 21(3), 79-85 (2004)

Turetken, O., A. Jain, B. Queensberry y O. Ngwenyama, An Empirical Investigation of the Impact of Individual and Work Characteristics on Telecommuting Success, doi: 10.1109/TPC.2010.2041387, IEEE Transactions on Professional Communication, 54(1), 56-67 (2011)