

“Análisis de las percepciones sobre la disposición para adoptar el teletrabajo en titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad Austral de Chile de los años 2004-2013”

**Salazar Concha, Cristian
Sanhueza Burgos, Horacio
Vásquez Rehbein, Felipe
Oyarzún Cea, Alvaro**

Instituto de Administración, Universidad Austral de Chile
Dirección Postal
+56 63 2221589
administ@uach.cl

1. EJE: Innovación, educación, capital intelectual y teletrabajo

2. DESCRIPTORES: teletrabajo, percepción de estudiantes, predisposición al teletrabajo, educación, capital intelectual

Resumen

Se analizan las principales cualidades y predisposición de adoptar el teletrabajo como modalidad de trabajo y opción laboral, por parte de los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Austral de Chile, periodo 2004-2013, y de manera específica, determinar el grado en que las cualidades en estudio afectan a dicha predisposición. Se valida un instrumento que fue aplicado a 140 titulados, el que considera cinco cualidades que explican el perfil del teletrabajador en general y se definen los perfiles de la modalidad de teletrabajo a adoptar: teleempleado y teletrabajador autónomo. Se concluye que existen diferencias significativas en la percepción sobre la predisposición para adoptar el teletrabajo que tienen los titulados en general, en comparación a cómo perciben dicha predisposición según el año de titulación. Las generaciones más jóvenes presentan una mayor tendencia a adoptar el teletrabajo y una mayor habilidad en el manejo de las TIC.

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

1. Introducción

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) se han ido insertando en varios ámbitos de la vida y el trabajo (Castells, 2000). En las organizaciones, las TIC permiten agregar valor a distintos procesos empresariales incluidos en la cadena de valor, mejorando la gestión en los distintos niveles organizativos y mejorando los procesos de toma de decisiones al contar con información en tiempo real.

En el ámbito laboral, las TIC permiten aumentar y controlar la productividad de una organización y mejorar el desempeño individual de los trabajadores, apoyando distintas modalidades de trabajo y de plasticidad laboral (Martinez-Sanchez, Pérez-Pérez, Vela-Jimenez, & Luis-Carnicer, 2008). Dada su característica de ubicuidad, las TIC brindan la posibilidad de trabajar en cualquier momento, en cualquier lugar y con distintas tecnologías que apoyan el trabajo. Un ejemplo bastante ilustrativo de los cambios en materia de innovación en la forma de realizar el trabajo es el teletrabajo, el cual permite producir a distancia, en distintos campos de acción y en ambientes geográficos distintos.

Entre los distintos beneficios que trae esta modalidad, destacan la flexibilidad laboral, entendida como la autonomía sobre el trabajo y el manejo propio del tiempo de cada trabajador; la posibilidad para las empresas de contar con personas con mayores competencias no existentes en la zona en donde operan; la reducción del absentismo por parte de los trabajadores (Gamal & Mohamed, 2012), la inclusión de población en situación de discapacidad que por motivos de barreras arquitectónicas y de mobiliario urbano ven disminuidas sus posibilidades de encontrar un trabajo presencial; y entre otras, la capacidad de conciliación de la vida familiar, en donde por ejemplo, mujeres cabezas de familias que administran su propio tiempo pueden optar por esta modalidad laboral.

En Chile, el trabajo a distancia se presenta como una opción interesante de desarrollo organizacional, de promoción del empleo y nuevas formas de contratación, sin embargo, son pocos los estudios que se han dedicado a determinar si las generaciones más jóvenes de profesionales presentan competencias y predisposición para adoptar esta modalidad laboral bajo distintos perfiles como el de Teletrabajador en general, Teletrabajador en relación de dependencia y Teletrabajador autónomo. Por tal razón, mediante este estudio se ha decidido analizar si existen o no, en los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Austral de Chile, en el periodo comprendido entre 2004-2013, distintas cualidades y predisposición de adoptar esta modalidad laboral, e inferir si están preparados y cumplen con el perfil para usar esta modalidad en sus quehaceres profesionales.

El trabajo se presenta en el siguiente orden, en la primera sección se dará a conocer el marco de referencia del estudio, en la siguiente sección se presenta la metodología y material de estudio utilizado. En los siguientes apartados se presentan los principales resultados y conclusiones.

2. Marco Teórico

Debido a los grandes avances tecnológicos, a la globalización en el área de las comunicaciones y el interés que ha despertado el teletrabajo en las sociedades desarrolladas durante los últimos años, es que esta modalidad de trabajo se ha vuelto una de las más revolucionarias en materia laboral existentes actualmente, convirtiéndose en reflejo de la innovación organizacional (Jaramillo & Varela, 2015), comprometida con aumentar la competitividad y

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

productividad de las organizaciones (Montreuil & Lippel, 2003) , disminuir costos operacionales (Osio Havriluk, 2010), impulsar el desarrollo humano y la movilidad urbana (Verano, Suárez, & Sosa, 2014), disminuir la migración rural-urbana (Kanellopoulos, 2011), impulsar el emprendimiento (García, y otros, 2015), incluir laboralmente a adultos mayores (Salcedo, Alfama, & Cruells, 2013) y personas en situación de discapacidad (Salazar, 2007; Vélez, 2013), además de contribuir a la descontaminación medioambiental (Mann & Holdsworth, 2003; Tremblay, 2002) disminuir la congestión vehicular (Gareca, Verdugo, Briones, & Vera, 2007), permitiendo a las personas decidir cuándo y dónde trabajar (Pyoria, 2011), entre otras. Esto responde a una serie de tendencias como lo son la sensibilidad ante el empleo, disminución de gastos operativos (Pyoria, 2011), una importante conciencia medioambiental, la flexibilidad laboral (Kanellopoulos, 2011) y un aspecto importante como lo es el ámbito social y psicológico del teletrabajador, aumentando la moral por parte de los trabajadores que teletrabajan desde su hogar (Morganson, Major, Oborn, Verive, & Heelan, 2010).

El teletrabajo es comprendido como una forma flexible de organización y ejecución del trabajo que consiste en el desarrollo de la actividad laboral fuera de las dependencias físicas de una organización social, realizándose parcial o totalmente a través de tecnologías de información y comunicación. Ya sea en relación de dependencia o de manera independiente (Salazar, 2013), está siendo considerado una alternativa válida en las organizaciones como respuesta a la búsqueda constante de mayor competitividad de las empresas, las cuales están transformando sus estructuras administrativas, productivas y laborales usando nuevas formas de contratación de personal que se mueven en el derecho laboral, comercial y civil (Rodríguez-Moreno & Cendales-Arias, 2016). Así mismo, el teletrabajo se convierte en una oportunidad para las empresas de promover y desarrollar el trabajo en equipo, el uso adecuado del tiempo y el cumplimiento de metas, a través del reconocimiento de las capacidades, habilidades y destrezas de sus empleados, lo cual potencia el recurso humano y el desarrollo de competencias TIC (Hoyos Sepulveda & Mesa Agudelo, 2015).

Para desempeñarse como teletrabajador, más allá de los conocimientos específicos que se requieren para utilizar las TIC en el ámbito laboral, la persona que esté interesada en adoptar el teletrabajo debe reunir distintas cualidades y competencias, como por ejemplo la no aversión a los cambios, la capacidad de organizarse, disposición de estar constantemente actualizado y/o adquiriendo nuevos conocimientos respecto a su quehacer profesional, y seguridad frente a nuevos desafíos, entre otras de carácter psicosocial.

Dado que en Latinoamérica la tasa de desocupación ha ido en ascenso (OIT, 2015, pág. 29) es necesario analizar cómo las generaciones más jóvenes se están preparando para hacer frente a un mercado laboral altamente cambiante y competitivo, que requiere de nuevos retos y de distintas competencias y cualidades para enfrentar la incertidumbre y los déficit de empleos que afectan a la Región. Frente a esta situación, el teletrabajo abre una oportunidad de esperanza laboral al desaparecer las fronteras geográficas para prestar servicios profesionales trabajando a distancia, sin embargo quienes quieran adoptar esta modalidad deben analizar si cuentan con las cualidades y la predisposición para considerarla como una alternativa real.

Miranda & Vera (2004), basado en el trabajo de (Salazar, 2000), proponen y validan un marco de trabajo para analizar el perfil general de un teletrabajador, tomando como base distintas cualidades que debe poseer: adaptabilidad, organización, conocimientos de TIC, disposición a la capacitación y cualidades socioemocionales.

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

Además de estas cualidades generales, los autores recomiendan evaluar otras cualidades que determinan si una persona está capacitada para ser Teleempleado o Teletrabajador Autónomo. Para un teleempleado las cualidades que se deben medir, además de las cualidades generales son: Tenacidad, Disciplina, Sentido del Riesgo y para un Teletrabajador Autónomo las cualidades que se deben medir además de las cualidades generales son: Responsabilidad, laboriosidad, tolerancia a la soledad y espíritu emprendedor. En base a este trabajo se analizarán las principales competencias y la predisposición al teletrabajo que poseen los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad Austral de Chile, en el periodo 2004-2013, para considerar el teletrabajo como una opción laboral.

3. Metodología

Para la realización de la investigación, se utilizaron dos tipos de fuentes para la obtención de los datos requeridos:

-Fuente primaria: datos recopilados a través de una encuesta dirigida a los profesionales titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Austral de Chile, periodo 2004-2013.

-Fuentes secundarias: Contempló información teórica y bibliográfica referente al tema en cuestión.

La recopilación de datos se llevó a cabo a través de la utilización de una encuesta por muestreo aleatorio estratificado. Esta investigación fue de tipo exploratoria y descriptiva y el diseño metodológico de la investigación fue no experimental y transversal.

Se consideró como población total a todos los titulados de la carrera de IC de la UACH durante el periodo 2004–2013, los cuales corresponden a 482 titulados. Para definir el tamaño de la muestra se realizó un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional tomando como factor de estratificación el año de titulación (2004-2013), considerándose categorías típicas diferentes entre sí (estratos) que poseían gran homogeneidad respecto al año de titulación, realizándose la distribución de acuerdo con el tamaño de la población en cada estrato. Lo que se pretendió con este tipo de muestreo es asegurar que todos los estratos de interés estén representados adecuadamente en la muestra. Cada estrato funciona de manera independiente, pudiendo aplicarse dentro de ellos el muestreo aleatorio simple para elegir los elementos concretos que formarán parte de la muestra. La muestra definitiva a la que se le aplicó el cuestionario es de 140 titulados (ver tabla N°1).

Tabla N°1. Tamaño de muestra para cada estrato

Estrato	Año de Titulación	Total Población	Muestra
1	2004	51	15
2	2005	42	12
3	2006	54	16
4	2007	48	14
5	2008	49	14
6	2009	43	13
7	2010	49	14
8	2011	63	18
9	2012	39	11
10	2013	46	13
		N=484	140

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

3.3. Instrumento de medición

El instrumento de recogida de datos consideró las cualidades que definen los perfiles de la modalidad de teletrabajo a adoptar utilizando una Escala de tipo Likert de cinco puntos. El instrumento de medición aplicado quedó compuesto por 41 indicadores divididos en 11 ítemes. El instrumento incluye preguntas relacionadas con las cinco cualidades que definen el perfil de un individuo para estar predispuesto a teletrabajar; las cuatro cualidades que definen el perfil de teletrabajador autónomo; y las tres cualidades que definen el perfil de teleempleado. Para cada perfil existe un número determinado de cualidades; mientras que para cada cualidad, existe un número determinado de indicadores, muchos de los cuales se repiten entre las distintas cualidades.

Para la preparación de los ítemes iniciales, se elaboró una serie de enunciados afirmativos y negativos sobre el tema o actitud que se pretendió medir. Se les solicitó a los sujetos que expresen su acuerdo o desacuerdo frente a cada ítem mediante una escala de tipo Likert, asignando un puntaje a cada ítem, a fin de clasificarlos, según reflejen actitudes positivas o negativas. La puntuación de cada sujeto se obtuvo mediante la suma de las puntuaciones de los distintos ítemes. Mediante la aplicación de pruebas estadísticas se seleccionaron los datos ajustados al momento de efectuar la discriminación de la actitud en cuestión, y se rechazaron los que no cumplían con este requisito. En la tabla N°2 se presentan los constructos que definen cada perfil de teletrabajador:

Tabla N°2: Cualidades de cada perfil

Perfil	Cualidades	
Teletrabajador en General	1	Adaptabilidad
	2	Organización
	3	Conocimientos TIC
	4	Disposición a capacitación
	5	Socioemocionales
Teleempleado	6	Tenacidad
	7	Disciplina
	8	Sentido del Riesgo
Teletrabajador autónomo	9	Responsabilidad
	10	Laboriosidad
	11	Tolerancia a la Soledad
	12	Espíritu emprendedor

Fuente: Elaboración propia, basada en tesina (Miranda & Vera, 2004)

3.7. Definición de los perfiles de un teletrabajador y sus cualidades.

Los distintos perfiles se definen de la siguiente forma:

1. Perfil general del teletrabajador: conjunto de cualidades que identifica a un individuo que realiza su trabajo sin presencia física en una empresa a través de TIC.

- Adaptabilidad: Es la acción o capacidad de adaptarse a algo nuevo según la realidad y las necesidades.
- Organización: Acción de organizar las tareas que deben realizarse dentro de las labores propias en un plano profesional.
- Conocimientos TIC: Habilidades en el manejo de Tecnologías de la información y la comunicación.
- Disposición a capacitación: Interés por parte de un individuo para aprender nuevas herramientas para mejorar sus competencias laborales y tener un mejor desempeño laboral.

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

- Socioemocional: Valor que permite compatibilizar lo emocional y social con lo laboral.
2. El Teletrabajador “freelance” o autónomo: Conjunto de cualidades que identifica a quien trabaja de manera permanente desde el hogar o lugares cercanos, y solo va a la oficina para reuniones o eventos esporádicos. Estas personas pueden tener una relación de dependencia o ser independientes.

Dichas cualidades son:

- Tenacidad: Firmeza, obstinación y confianza para cumplir con los objetivos y superar las adversidades que se presentan en los quehaceres profesionales.
- Disciplina: coordinación de actitudes, con las cuales se instruye para desarrollar habilidades, o para seguir un determinado código de conducta u orden.
- Sentido del riesgo: Es el sentimiento de los individuos ante los desafíos y problemas que surgen en el trabajo. Constituye una medida de probabilidad de que en un futuro se produzca un acontecimiento por lo general no deseado.

3. El Teleempleado o teletrabajador: Conjunto de cualidades que identifica a quien trabaja en un lugar fijo o temporal, realizando sus tareas en forma total o parcial fuera del ámbito productivo del contratante, utilizando en alguna de sus fases TIC para el desarrollo de su actividad laboral. Dichas cualidades son:

- Responsabilidad: Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.
- Laboriosidad: Realizar cuidadosamente todas las labores que se le han sido impuestos, siendo constante en las tareas y siguiendo metas establecidas.
- Tolerancia a la soledad: Capacidad de trabajar a distancia con equipos y hacerlo solos, sin ser supervisados o bien recibiendo tareas u objetivos que cumplir.
- Espíritu emprendedor: Capacidad de desarrollar proyectos innovadores y de percibir oportunidades en el mercado con el fin de generar beneficios.

3.8. Procedimientos estadísticos y tratamiento de datos.

Las encuestas fueron enviadas vía *e-mail* a los titulados, quienes fueron escogidos aleatoriamente después de haber determinado la muestra para cada estrato. Se estableció un plazo para contestar las encuestas de cuatro semanas reenviando cada 4 días a aquellas personas que no habían contestado la encuesta. Al finalizar el plazo se habían recibido 123 encuestas (aproximadamente el 87,85% del total), mientras que 17 titulados no devolvieron sus encuestas (12,15% aproximadamente). Al aplicar la fórmula de determinación del tamaño muestral se obtuvo que para una muestra de 123 titulados y un nivel de confianza del 95%, las diferencias entre las estimaciones y los valores reales supuestos serán del 7,66%, siendo éste el error muestral. Una vez recibidas las encuestas, se trasladaron las respuestas a una planilla Excel donde se encontraban las alternativas de cada año (2004-2013). El procedimiento se realizó codificando las respuestas con valores de 1 a 5 (ver tabla N°3). Se utilizó la mediana como medida de tendencia central, ya que al ser los datos cualitativos, ésta identifica más fielmente el punto alrededor del cual se centran los datos (Webster, 2000).

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

Tabla N°3: Puntuación correspondiente a cada alternativa de respuesta de acuerdo al tipo de planteamiento

	Totalmente De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Planteamiento Positivo	5	4	3	2	1
Planteamiento Negativo	1	2	3	4	5

Utilizando el mismo criterio, se determinó la predisposición para adoptar al teletrabajo como modalidad de trabajo para la totalidad de titulados de la carrera y para los años de titulación a los que pertenecen, usando como medida estadística la mediana teórica, que alcanzó el valor de tres en este caso. La existencia de predisposición para adoptar al teletrabajo como modalidad de trabajo se determinará de acuerdo a los criterios y valores establecidos en la tabla N°4.

Tabla N°4: Predisposición a adoptar al teletrabajo como modalidad de trabajo de acuerdo a la mediana

Existencia de Predisposición	Completa	Predominante	Regular	Cierta	Nula
Mediana	5	4	3	2	1

Para analizar la consistencia interna del instrumento, así como de cada una de las escalas, se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, el cual analiza la correlación existente entre una escala y cualquier otra posible que contuviese el mismo número de ítems y que pudiera construirse a partir del universo hipotético de variables que pueden medir lo mismo (Cronbach, 1951).

El procedimiento utilizado para su cálculo hizo sobre la base de la matriz de correlación de los ítems, aplicando la fórmula siguiente:

$$\alpha_{est} = \frac{kp}{1 + p(k - 1)}, \text{ Donde}$$

k es el número de ítems

p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

4. Resultados

4.1. Confiabilidad del instrumento

En el siguiente apartado se mostrará la consistencia interna de los ítems del instrumento utilizado, calculada usando alfa de Cronbach (Cronbach, 1951), que permitirá estimar la fiabilidad del instrumento de medida.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del Alpha a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. Para efectos de la investigación se optó por determinar como criterio de validez un alfa de Cronbach superior a 0,675, recomendándose en la literatura un valor de fiabilidad en investigación exploratoria igual o mayor a 0,6 (Nunnally, 1978; Huh, Delorme, & Reid, 2006).

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

Los resultados de confiabilidad para cada cualidad se presentan en la Tabla N°5, el análisis se realizó mediante el *Software* estadístico SPSS 22.

Tabla N°5: Evaluación confiabilidad de los constructos
Cualidades del Perfil de un Teletrabajador

Adaptabilidad (Confiabilidad = 0.73)

- A1. Compatibilizaría mi actual modalidad de trabajo con el teletrabajo.
- A2. Me gustaría poder realizar mi actividad profesional a través del teletrabajo.
- A3. Con el teletrabajo podría mantener mi puesto en caso de reducción de personal.
- A4. De acuerdo al tipo de trabajo que realizo y mi nivel de conocimiento técnico es indispensable realizar mis labores profesionales en la empresa.
- A5. Si optara por la modalidad de teletrabajo, el ambiente en el cual me encontraría no sería propicio para desarrollar nuevas ideas.
- A6. Si necesito desplazarme para prestar un mejor servicio al cliente, no me incomoda utilizar TIC's para estar en contacto con la empresa en la cual me desempeño.
- A7. Es difícil ser promovido de cargo usando la modalidad de teletrabajo.
- A8. Teniendo en cuenta que no me encontraría diariamente en la empresa en la cual trabajo, los clientes y/o subordinados resultarían perjudicados si requieren hablar conmigo en forma extraordinaria fuera del horario de trabajo.
- A9. Si la empresa en la cual trabajo, me propone habilitar una "oficina" en mi hogar, en la cual me facilita un computador, teléfono y acceso a internet, entre otros, podría desarrollar gran parte de mis actividades laborales sin inconvenientes.
- A10. Si optara por la modalidad de teletrabajo; estaría dispuesto a compartir los gastos de materiales, conexión, energía, etc con la empresa.
- A11. Si optara por esta modalidad, en mi hogar no habría inconveniente para implementar un espacio idóneo.

Organización (Confiabilidad = 0.71)

- O1. Tengo confianza en el grado de responsabilidad que poseo para realizar mi trabajo sin supervisión.
- O2. Podría distribuir mejor el tiempo teletrabajando, que bajo la actual modalidad de trabajo en la cual me desempeño.
- O3. A veces trabajo de forma desorganizada y sin planificación.

Conocimientos sobre TIC y Teletrabajo (Confiabilidad = 0.70)

- C1. Se define al teletrabajo como el desempeño de la actividad profesional a distancia a través de las herramientas que entregan las tecnologías de información y comunicaciones (TIC).
- C2. Si tengo o tuviera un cargo directivo, sería factible incorporar el teletrabajo en mi labor diaria.
- C3. No utilizo en gran medida los recursos de Internet.
- C4. Si necesito desplazarme para prestar un mejor servicio al cliente, no me incomoda utilizar TIC's para estar en contacto con la empresa en la cual me desempeño.
- C5. Las herramientas entregadas sobre tecnologías de la información (TIC's) en mis años de formación profesional, me permitirían trabajar bajo esta modalidad sin contratiempos.
- C6. Es necesario manejar con habilidad las aplicaciones ofimáticas.

Disposición a capacitación (Confiabilidad = 0.69)

- D1. Los concursos o talleres de formación realizados con las nuevas tecnologías, mejorarían mi desempeño profesional.
- D2. Los cursos en la modalidad a distancia, así como también los eventos en esta modalidad serían beneficiosos para mi desarrollo profesional.
- D3. Si la empresa en la cual trabajo, me propone habilitar una "oficina" en mi hogar, en la cual me facilita un computador, teléfono y acceso a internet, entre otros, podría desarrollar gran parte de mis actividades laborales sin inconvenientes.

Socioemocional (Confiabilidad = 0.89)

- M1. El teletrabajo permite incorporar personas con discapacidad al mundo laboral.
- M2. El teletrabajo permite la reinserción laboral luego del postnatal.
- M3. Con el teletrabajo lo que se mide es mi productividad y no las horas que permanezco en la empresa.
- M4. El teletrabajo permite conciliar la vida familiar y laboral.

Tenacidad (Confiabilidad = 0.68)

- N1. No estoy de acuerdo con la modalidad de trabajo actual.
- N2. El teletrabajo me permitiría la independencia que quiero.
- N3. Si necesito desplazarme para prestar un mejor servicio al cliente, no me incomoda utilizar TIC's para estar en contacto con la empresa en la cual me desempeño.
- N4. Cuando tengo que realizar algún trabajo difícil, no necesariamente necesito ayuda de mis colegas.

Sentido del Riesgo (Confiabilidad = 0.77)

- S1. Tengo facilidad para presentar nuevas ideas.
- S2. Uno progresa si tiene iniciativa.
- S3. Si optara por la modalidad de teletrabajo, el ambiente en el cual me encontraría no sería propicio para desarrollar nuevas ideas.
- S4. Si sólo me dan las indicaciones generales con respecto a lo que debo realizar en mi trabajo, la responsabilidad en mi trabajo no debiera recaer en mí.

Responsabilidad (Confiabilidad = 0.81)

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

- R1. Tengo confianza en el grado de responsabilidad que poseo para realizar mi trabajo sin supervisión.
 - R2. Normalmente no se confía en mi criterio individual ya que a menudo. Mi trabajo es revisado.
 - R3. Podría distribuir mejor el tiempo teletrabajando, que bajo la actual modalidad de trabajo en la cual me desempeño.
 - R4. A veces trabajo de forma desorganizada y sin planificación.
 - R5. Si uno está haciendo bien su trabajo, prefiero seguir adelante con confianza, en vez de consultarlo todo con mis colegas y/o supervisores.
 - R6. No es necesario tener todo el tiempo a un supervisor directo cuando realizo mis labores.
 - R7. El teletrabajo podría disminuir el desplazamiento vehicular al trabajo permitiendo así un menor grado de contaminación ambiental.
- Laboriosidad (Confiabilidad = 0.73)**
- L1. Compatibilizaría mi actual modalidad de trabajo con el teletrabajo.
 - L2. A veces trabajo de forma desorganizada y sin planificación.
 - L3. Si necesito desplazarme para prestar un mejor servicio al cliente, no me incomoda utilizar TIC's para estar en contacto con la empresa en la cual me desempeño.
 - L4. Cuando tengo que realizar algún trabajo difícil, no necesariamente necesito ayuda de mis colegas.
 - L5. El teletrabajo ayuda a disminuir el ausentismo laboral, lo que me permitiría mejorar mi productividad.
 - L6. No estaría de acuerdo con que mi desempeño laboral fuera medido sólo a través del cumplimiento de metas y objetivos.
 - L7. Con el teletrabajo lo que se mide es mi productividad y no las horas que permanezco en la empresa.
- Tolerancia a la Soledad (Confiabilidad = 0.91)**
- T1. Existen foros, chats, video conferencia y otras herramientas. Si se usaran estos medios, la relación empleador-subordinado se volvería impersonal.
 - T2. Si optara por la modalidad de teletrabajo, el ambiente en el cual me encontraría no sería propicio para desarrollar nuevas ideas.
 - T3. La modalidad de teletrabajo me produce sensación de aislamiento.
 - T4. Al compatibilizar la modalidad actual de trabajo con teletrabajo, se verán afectadas negativamente las relaciones personales con mis colegas.
- Espíritu Emprendedor (Confiabilidad = 0.78)**
- E1. Me gustaría poder realizar mi actividad profesional a través del teletrabajo.
 - E2. Tengo facilidad para presentar nuevas ideas.
 - E3. Uno progresa si tiene iniciativa.
 - E4. El teletrabajo me permitiría la independencia que quiero.

4.2. Predisposición general de adoptar el teletrabajo como modalidad de trabajo en los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial.

El gráfico N°1 resume los resultados de los valores correspondientes a las medianas totales de cada cualidad para el perfil de teletrabajador en general:

Gráfico N°1 Percepción de predisposición para los titulados en general para adoptar el teletrabajo como modalidad de trabajo



XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

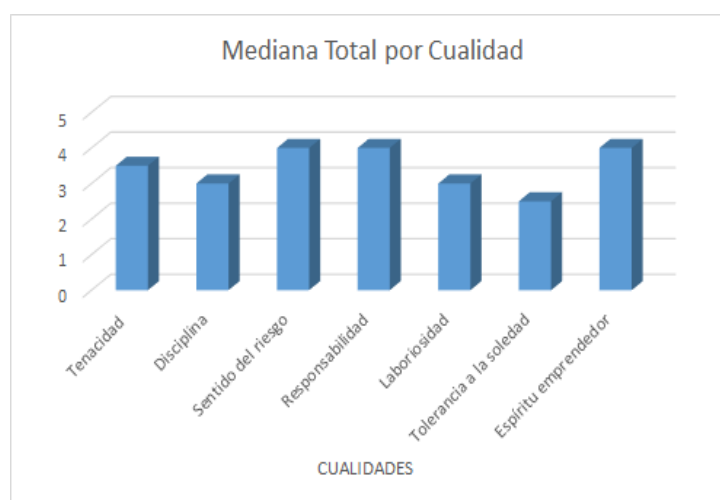
Tomando como base la mediana teórica de 3, y a partir de los resultados obtenidos, se puede señalar que, todas las cualidades involucradas en este análisis se encuentran por encima de la mediana teórica. En general, para los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la UACH, existe la percepción de capacidades de adaptarse a diferentes o nuevas formas de organización y de trabajo, según la realidad y necesidades del individuo frente a diversos desafíos profesionales, también se observa una percepción predominante a que los diversos conocimientos de herramientas TICs son utilizados para realizar las tareas o labores que les son asignadas, también existe una percepción predominante acerca de las diversas fuentes de capacitación, las cuales son percibidas como favorables para el enriquecimiento y el quehacer profesional. Se percibe también que los sujetos bajo estudio piensan que el teletrabajo es una excelente alternativa para compatibilizar lo emocional con lo laboral.

Además, estarían de acuerdo en implementar un espacio apropiado en su hogar para el desarrollo del teletrabajo, con una predisposición regular a compartir los gastos de habilitación.

Como la mediana total es igual a 4, superando a la teórica, se puede señalar que predominantemente los sujetos bajo estudio presentan predisposición a teletrabajar.

4.3. Predisposición general de adoptar el teletrabajo bajo los perfiles de teleempleado y teletrabajador autónomo

Al igual que en el apartado anterior, el gráfico N°2 resume los resultados de los valores correspondientes a las medianas totales para cada cualidad según perfil.



Para el caso del perfil del teleempleado, disciplina es igual a la mediana teórica, mientras que tenacidad y sentido del riesgo supera a ésta. En general, los titulados se muestran indiferentes a si están de acuerdo o no con la modalidad de trabajo en la cual se encuentran actualmente, al analizar si el cambio en dicha modalidad le entregará más independencia, los sujetos bajo estudio predominantemente ven el teletrabajo como una opción válida, además si se les encomienda realizar alguna labor de mayor dificultad, se percibe que no necesariamente necesitarían de la ayuda de un colega o de otra persona para poder concretar dicha labor. Se estima que sí necesitan desplazarse para

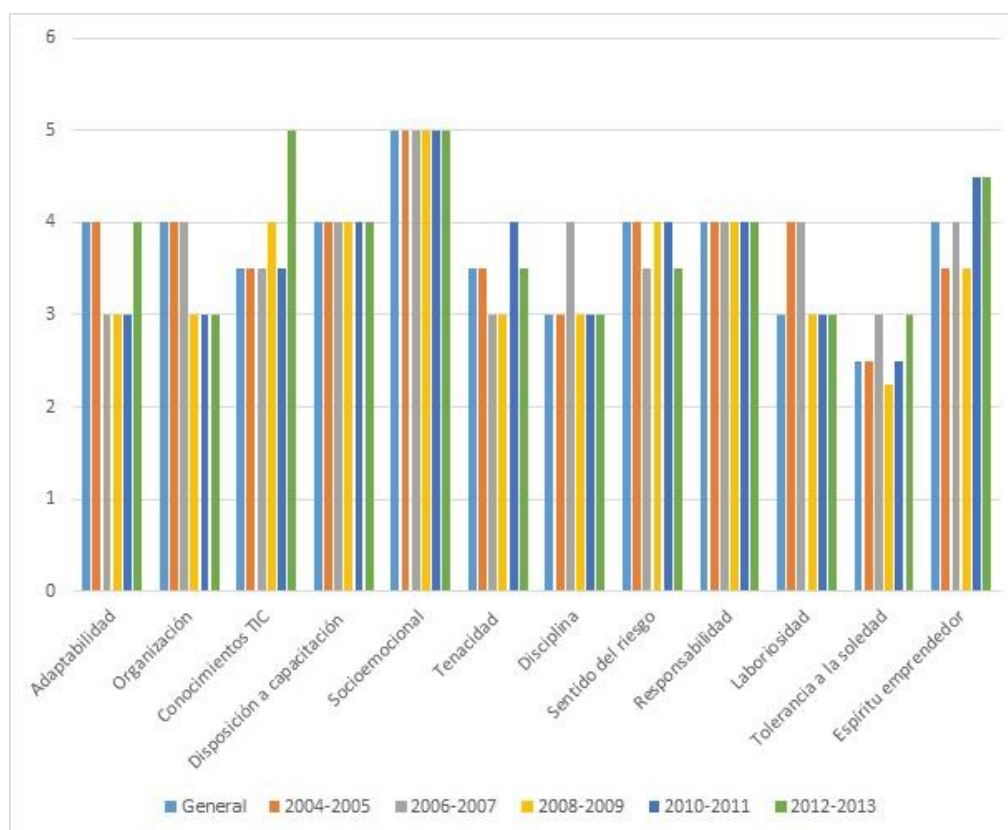
XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

prestar de mejor forma sus servicios profesionales, no tendrían mayor inconveniente en utilizar TIC para ello. Se estima que la existencia de disciplina no es un factor predeterminante para conseguir las metas y los logros, ya que su mediana es igual a la teórica (3) por lo que tienen regular predisposición. Dado que su mediana total para este perfil es superior a la teórica (3,5), se puede señalar que los titulados tienen una predisposición más que regular para ser teleempleados.

En cuanto para el perfil del teletrabajador autónomo, tolerancia a la soledad, su mediana está bajo la mediana teórica (2,5), mientras que laboriosidad tiene una predisposición regular, y tanto espíritu emprendedor como responsabilidad presentan predominantemente predisposición (mediana 4).

Los resultados del gráfico N°3, muestran que existen diferencias significativas en la percepción sobre la predisposición para adoptar el teletrabajo como una modalidad de trabajo que tienen los titulados de la carrera de IC de la UACH como un todo, en comparación a cómo perciben dicha predisposición según el año de titulación.

Gráfico N°3: Percepción general para adoptar el teletrabajo como modalidad de trabajo bajo los perfiles investigados para los titulados en general y titulados periodo 2004-2013



Al coincidir las medianas totales, para la alternativas, en un 100% para el caso de los titulados en general y los titulados de los años 2004-2005, en un 80% para el caso de los titulados en general y los titulados de los años 2006-2007, en un 40 % para el caso de los titulados en general y los titulados de los años 2008-2009, en un 60% para el caso de los titulados en general y los titulados de los años 2010-2011 y en un 60% para el caso de los titulados en

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

general y los titulados de los años 2012-2013. 2 de los 5 grupos estudiados presentan diferencias significativas en la percepción de la predisposición para adoptar el teletrabajo como una modalidad de trabajo, en comparación a cómo perciben dicha predisposición los titulados en general.

Al analizar las medianas totales de cada una de las distintas cualidades, tanto a nivel de titulados en general como a nivel de titulados según año se obtienen los siguientes resultados para el perfil general del teletrabajador (ver 4.4) como para el perfil del Teleempleado (ver 4.5) y el perfil del Teletrabajador Autónomo (ver 4.6).

4.4. Resultados Perfil General del Teletrabajador.

Adaptabilidad: La capacidad de adaptarse a algo nuevo o diferentes formas de trabajo es predominante para el caso de los titulados en general (mediana igual a 4); predominante para los titulados de los años 2004-2005 (mediana 4); regular para el caso de los titulados de los años 2006-2007, 2008-2009 y 2010-2011 (mediana 3); y predominante para el caso de los titulados de los años 2012-2013.

Organización: La forma de organizar las tareas que deben realizarse dentro de las labores propias en un plano profesional es predominante para el caso de los titulados en general (mediana igual a 4); predominante para el caso de los titulados de los años 2004-2005 y 2006-2007 (mediana 4); regular para el caso de los titulados de los años 2008-2009, 2010-2011 y 2012-2013.

Conocimientos TIC: Las habilidades en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación es más que regular para el caso de los titulados en general (mediana igual a 3,5); es más que regular para el caso de los titulados de los años 2004-2005 (mediana igual a 3,5); más que predominante para el caso de los titulados de los años 2006-2007 y 2008-2009 (mediana 4); más que regular para el caso de los titulados de los años 2010-2011 (mediana 3,5) y completa para los años 2012-2013 (mediana 5).

Disposición a capacitación: El interés para aprender nuevas herramientas para mejorar sus competencias laborales y tener un mejor desempeño laboral es predominante para el caso de los titulados en general (mediana igual a 4); predominante para el caso de los titulados de los años 2004-2005 y 2006-2007 (mediana 4); predominante para el caso de los titulados de los años 2008-2009 y 2010-2011 (mediana 4) y predominante para el caso de los titulados de los años 2012-2013 (mediana 4).

Socioemocional: La opinión acerca de compatibilizar lo emocional y social con lo laboral es completamente favorable para los titulados en general (mediana 5) y para todos los años que fueron sujeto de estudio para este análisis (mediana).

4.5. Resultados Perfil del Teleempleado

Tenacidad: La firmeza y confianza para cumplir con los objetivos y superar las adversidades que se presentan en los quehaceres profesionales es más que regular para el caso de los titulados en general (mediana igual a 3,5); es más que regular para el caso de los titulados de los años 2004-2005 (mediana igual a 3,5); regular para el caso de los titulados de los años 2006-2007 y 2008-2009 (mediana 3); predominante para el caso de los titulados de los años 2010-2011 (mediana 4) y más que regular para los años 2012-2013 (mediana 3,5).

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

Disciplina: Se percibe que la coordinación de actitudes para seguir un determinado código de conducta y conseguir las metas que se presentan en las labores profesionales es regular para el caso de los titulados en general (mediana igual a 3); regular para el caso de los titulados de los años 2004-2005 (mediana igual a 3); predominante para el caso de los titulados de los años 2006-2007 (mediana 4) y regular para los años 2008-2009, 2010-2011 y 2012-2013 (mediana 3).

Sentido del riesgo: El sentimiento de los individuos para asumir responsabilidad ante los desafíos y problemas que surgen en el trabajo es predominante para los titulados en general (mediana igual a 4); predominante para el caso de los titulados de los años 2004-2005 (mediana igual a 4); más que regular para el caso de los titulados de los años 2006-2007 (mediana 3,5); predominante para el caso de los titulados de los años 2008-2009 y 2010-2011 (mediana 4) y más que regular para los años 2012-2013 (mediana 3,5).

4.6. Resultados Perfil teletrabajador autónomo

Responsabilidad: El valor en la conciencia de los individuos que les permite reflexionar, administrar y valorar las consecuencias de sus actos es predominante para los titulados en general (mediana igual a 4); y predominante para todos los años bajo estudio.

Laboriosidad: La percepción sobre la capacidad para realizar cuidadosamente todas las labores que se le han impuesto, siendo constante y cumpliendo todas metas establecidas es regular para el caso de los titulados en general (mediana igual a 3); predominante para el caso de los titulados de los años 2004-2005, 2006-2007 (mediana 4) y regular para todos los años restantes (mediana 3).

Tolerancia a la soledad: Se cree que la capacidad de trabajar a distancia con equipos y hacerlo solo, sin ser supervisado es desfavorable para el caso de los titulados en general (mediana igual a 2,5); es desfavorable para el caso de los titulados de los años 2004-2005 (mediana igual a 2,5); regular para el caso de los titulados de los años 2006-2007 (mediana 3); es desfavorable para el caso de los titulados de los años 2008-2009, 2010-2011 (mediana igual a 2,25 y 2,5 respectivamente); y regular para los años 2012-2013.

Espíritu emprendedor: Se observa que la capacidad para desarrollar proyectos innovadores y percibir oportunidades en el mercado es predominante para los titulados en general (mediana igual a 4); más que regular para el caso de los titulados de los años 2004-2005 (mediana 3,5); predominante para el caso de los titulados de los años 2006-2007 (mediana 4); más que regular para el caso de los titulados de los años 2008-2009 (mediana 3,5); y casi completamente favorable para los años 2010-2011 y 2012-2013.

5. Conclusiones:

La contribución de este trabajo es presentar un marco de trabajo para analizar el perfil de las nuevas generaciones de trabajadores y si éstos presentan o no una predisposición al teletrabajo, el cual puede replicar en distintas universidades y organizaciones. El estudio permite evaluar, a través de distintas escalas, cualidades que debe poseer una persona que desee trabajar.

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

En base a los resultados se concluye que en general, para los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la UACH, existe la percepción de poseer distintas capacidades para adaptarse a diferentes o nuevas formas de organización del trabajo. Observándose una percepción predominante sobre los diversos conocimientos de herramientas TICs que poseen les pueden permitir realizar las tareas o labores que les son asignadas. Adicionalmente, existe una percepción predominante acerca de las diversas fuentes de capacitación, las cuales son percibidas como favorables para el enriquecimiento y el quehacer profesional.

Se concluye además, que los sujetos bajo estudio piensan que el teletrabajo es una excelente alternativa para compatibilizar lo emocional con lo laboral. En relación con el teletrabajo en el domicilio y compatibilización de lo laboral con lo familiar, estarían de acuerdo en implementar un espacio apropiado en su hogar para el desarrollo del teletrabajo, con una predisposición regular a compartir los gastos de habilitación.

Finalmente, se concluye que existen diferencias significativas en la percepción sobre la predisposición para adoptar el teletrabajo que tienen los titulados en general, en comparación a cómo perciben dicha predisposición según el año de titulación. Las generaciones más jóvenes presentan una mayor tendencia a adoptar el teletrabajo y una mayor habilidad en el manejo de las TIC.

Referencias

- Castells, M. (2000). *La era de la información: La sociedad red*. Alianza.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Gamal, M., & Mohamed, S. (2012). Factors influencing perceived productivity of egyptian teleworkers: an empirical study. *Measuring Business Excellence*, 16(2), 3-22.
- García, C., Carreón, J., Hernández, J., Mendoza, D., Mejía, S., & Quintana, L. (2015). Emprendimiento digital: estudio de caso con universitarios de comunicación de la Universidad Autónoma del Estado de México UAEM. *Visión Gerencial*(2), 287-300.
- Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J., & Vera, A. (2007). Salud ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia y trabajo*, 9(25), 85-88.
- Hoyos Sepulveda, S., & Mesa Agudelo, N. (2015). Teletrabajo: Reflexiones y panorama. *Revista Reflexiones y Saberes*, 3(4), 39-47.
- Huh, J., Delorme, D., & Reid, L. (2006). Perceived third-person effects and consumer attitudes on preventing and banning DTC advertising. *Journal of Consumer Affairs*, 40-90.
- Jaramillo, L., & Varela, N. (2015). Las TIC: Plataforma de comunicación entre el mundo, la innovación y el trabajo. *Reflexiones y saberes*, 3(4), 17-26.
- Kanellopoulos, D. (2011). How can teleworking be pro-poor? *Journal of Enterprise Information Management*, 24(1), 8-29.
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.
- Martinez-Sanchez, A., Pérez-Pérez, M., Vela-Jimenez, M., & Luis-Carnicer, P. (2008). Telework Adoption, change management, and firm performance. *Journal of organizational change management*, 21(1), 7-31.
- Miranda, C., & Vera, J. (2004). Análisis de la predisposición para adoptar al teletrabajo como una modalidad de trabajo a titulados de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Austral de Chile. Período 2000-2003. 38. Valdivia, Chile.
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulations implications. *Safety Science*(41), 339-358.
- Morganson, V., Major, K., Oborn, J., Verive, & Heelan, M. (2010). "Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- OIT. (2015). *Panorama Laboral para América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.
- Osio Havriluk, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109.
- Pyoria, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399.
- Rodríguez-Moreno, D., & Cendales-Arias, L. (2016). Legislación laboral y nuevas formas de trabajo. *Principia IURIS*, 13(26), 11-34.
- Salazar, C. (2000). Propuesta de Aplicaciones de Teletrabajo en Forestal Mininco. *Tesis presentada como requisito para optar al título de ingeniero Civil en Informática*. Concepción, Chile: Universidad del Bío-Bío.
- Salazar, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista Internacional Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo*(2), 69-83.
- Salazar, C. (2013). Conceptos, recomendaciones y pasos para comenzar a teletrabajar. En *Teletrabajo en Iberoamérica* (págs. 5-25). Bogotá: Corporación Colombia Digital.
- Salcedo, J., Alfama, E., & Cruells, M. (2013). La ciudadanía digital: ¿para todas las edades? Estrategias de inclusión digital y usos de TICs en diferentes franjas de edad de personas mayores en España. *XI Congreso Asociación Española de Ciencia Política*, (pág. 21).
- Tremblay, D.-G. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for woman and managers. *Woman in Management Review*, 17(3), 157-170.

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

- Vélez, J. (2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES Derecho*, 4(1), 29-45.
- Verano, D., Suárez, H., & Sosa, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad urbana en las ciudades. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 20(1), 41-46.
- Webster, A. (2000). *Estadística aplicada a los negocios y la economía* (Tercera ed.). Santa Fe de Bogotá, Colombia: Irwin McGraw-Hill.
- Welch, S., & Comer, J. (1988). *Quantitative methods for public administration: Techniques and applications*. Dorsey Press.