



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo y el nivel de compromiso laboral en empleados de una empresa del sector de tecnología

Jessica Rodríguez Murillo

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Ciencias Económicas
Bogotá, Colombia

2022

Relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo y el nivel de compromiso laboral en empleados de una empresa del sector de tecnología

Jessica Rodríguez Murillo

Tesis o trabajo de investigación presentada(o) como requisito parcial para optar al título
de:

Magister en Administración

Director (a):

Ph.D. Diana Elvira Forero Rodríguez

Línea de Investigación:

Gestión de Recursos Humanos

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas

Bogotá, Colombia

2022

Somos el resultado de lo que hacemos repetidamente. La excelencia entonces no es un acto, sino un hábito.

Aristóteles

Declaración de obra original

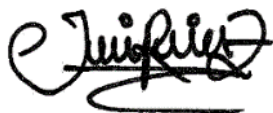
Yo declaro lo siguiente:

He leído el Acuerdo 035 de 2003 del Consejo Académico de la Universidad Nacional. «Reglamento sobre propiedad intelectual» y la Normatividad Nacional relacionada al respeto de los derechos de autor. Esta disertación representa mi trabajo original, excepto donde he reconocido las ideas, las palabras, o materiales de otros autores.

Cuando se han presentado ideas o palabras de otros autores en esta disertación, he realizado su respectivo reconocimiento aplicando correctamente los esquemas de citas y referencias bibliográficas en el estilo requerido.

He obtenido el permiso del autor o editor para incluir cualquier material con derechos de autor (por ejemplo, tablas, figuras, instrumentos de encuesta o grandes porciones de texto).

Por último, he sometido esta disertación a la herramienta de integridad académica, definida por la universidad.



Jessica Rodríguez Murillo

02/08/2022

Fecha

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por bendecirme y ayudarme a alcanzar mis metas profesionales y personales, agradezco a mi directora de tesis Diana Elvira Forero Rodríguez, quien me aportó su conocimiento y fue mi guía para culminar este trabajo de grado, resalto en ella su rigor académico, paciencia, y ante todo su facilidad para transmitir sus conocimientos.

También quiero agradecer a la organización por brindarme la oportunidad de aplicar el instrumento, por todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo este trabajo. No hubiese podido obtener estos resultados de no haber sido por su ayuda y colaboración.

Por último, quiero agradecer a mi familia, por apoyarme y alentarme durante este proceso de aprendizaje y desarrollo profesional. En especial, mi esposo y mis hijas, porque son mi motivación más grande.

Resumen

Relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo remoto y el nivel de compromiso laboral de los empleados de una empresa del sector de tecnología

Este trabajo presenta un análisis del compromiso laboral y su relación con las características sociodemográficas (género, edad, estado civil, número de hijos, nivel académico y cargo) y las modalidades de trabajo en empleados de una empresa del sector de tecnología de Bogotá. Para esto, se realizó un tipo de investigación cuantitativa, no experimental, con alcance correlacional, en una muestra de 126 trabajadores. Se realizó una revisión bibliográfica para mayor comprensión del fenómeno, posteriormente se aplicó la escala “Employee Engagement Scale” (EES) de Shuck, *et al*, (2016), previa validación por juicio de expertos, seguidamente se examinó la consistencia interna, confiabilidad y validez del instrumento. Mediante un modelo de regresión logística se determinaron las correlaciones entre las variables predictoras y el compromiso laboral. Los resultados muestran que la edad, modalidad de trabajo híbrida y rol de supervisor son variables explicativas del Compromiso laboral.

Palabras clave: Compromiso laboral, Work engagement, Employee engagement, teletrabajo, trabajo remoto.

Abstract

Relationship between sociodemographic characteristics, remote work modalities and the level of employee engagement of technology company

This paper presents an analysis of employee engagement and its relationship with sociodemographic characteristics (gender, age, marital status, number of children, academic level and position) and work modalities in employees of a company in the technology sector from Bogotá. For this, a type of quantitative, non-experimental research was carried out, with a correlational scope, in a sample of 126 workers. A bibliographic review was carried out for a better understanding of the phenomenon, later the "Employee Engagement Scale" (EES) of Shuck, et al, (2016) was applied, after validation by expert judgment, then the internal consistency, reliability, additivity, validity of the instrument. Using a logistic regression model, the correlations between the predictor variables and work commitment were determined. The results show that age, hybrid work modality and supervisor role are explanatory variables of Work Commitment.

Keywords: Work commitment, Work engagement, Employee engagement, telework, remote work.

Contenido

	Pág.
Declaración de obra original	IV
Agradecimientos	V
Resumen	VI
Lista de figuras.....	X
Lista de tablas	XI
Introducción	1
1. Marco teórico.....	1
1.1 Compromiso Laboral.....	1
1.2 Modelo tridimensional del Compromiso Laboral	2
1.3 Modelo de demandas y recursos laborales	3
1.4 Compromiso en el trabajo	4
1.5 Variables del compromiso Laboral	6
1.6 Nuevas Formas de Trabajo	9
1.7 Acuerdos de Trabajo Flexible	9
1.8 Teletrabajo	10
1.9 Trabajo en casa	11
1.10 Trabajo Híbrido	14
1.11 Trabajo presencial.....	14
2. Compromiso Laboral y las nuevas formas de trabajar	17
2.1 Variables que afectan el Compromiso Laboral en las nuevas formas de trabajar 17	
2.1.1 Compromiso laboral y edad	18
2.1.2 Compromiso laboral y género	19
2.1.3 Compromiso laboral y acuerdos de trabajo flexible	20
2.1.4 Compromiso laboral y cargo	21
2.1.5 Compromiso laboral y estructura familiar	22
3. Metodología	26
3.1 Problema de investigación	26
3.2 Pregunta de investigación	27

3.3	Objetivos	27
3.3.1	Objetivo general.....	27
3.3.2	Objetivos específicos	27
3.4	Tipo de estudio.....	27
3.5	Diseño de investigación.....	28
3.6	Población y Muestra.....	28
3.7	Instrumentos	29
3.7.1	Encuesta Sociodemográfica	29
3.7.2	Encuesta de compromiso laboral.....	29
3.8	Variables y Operacionalización	30
3.8.1	Edad.....	30
3.8.2	Género	30
3.8.3	<i>Estructura Familiar</i>	30
3.8.4	<i>Acuerdos de trabajo flexible</i>	31
3.8.5	Cargo.....	31
4.	Procedimiento del estudio.....	33
4.1	Revisión de la literatura	33
4.2	Técnica de recolección de datos	33
4.3	Procesamiento y análisis de datos	34
4.3.1	Validez de la escala de compromiso laboral del empleado (EES).....	34
4.3.1	Confiabilidad.....	36
4.4	Aspectos éticos	36
5.	Resultados.....	38
5.1	Caracterización de la muestra	38
5.2	Caracterización de variables	39
5.3	Relación de variables	¡Error! Marcador no definido.
6.	Conclusiones y recomendaciones.....	50
7.	Limitaciones	54
	Anexo A: Consentimiento Informado.....	55
	Anexo B: Encuesta Sociodemográfica	58
	Anexo C: Formato Validación de (EES) por Juicio de Expertos	59
	Anexo D: Escala de Compromiso del Empleado (EES).....	62
	Bibliografía	63

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Compromiso Laboral propuesto por Kahn (1990)	2
Figura 2. Modelo de demandas y recursos laborales	4
Figura 3. Evolución del concepto de Compromiso Laboral	6
Figura 4. Variables que influyen en el Compromiso Laboral	7
Figura 5. Comportamiento humano en las Organizaciones	8
Figura 7. Relación lineal	45
Figura 8. Distancia Cook del modelo	46
Figura 9. Función Logit.....	47
Figura 10. Característica operativa del receptor	49

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Muestra de definiciones de Compromiso Laboral utilizadas en la literatura</i>	5
Tabla 2. <i>Muestra de definiciones de teletrabajo utilizadas en la literatura</i>	12
Tabla 3. <i>Ventajas y desventajas de las modalidades de trabajo</i>	14
Tabla 4. <i>Variables Moderadoras del compromiso Laboral</i>	24
Tabla 6. <i>Operacionalización de Variables</i>	32
Tabla 7. <i>Análisis de ítems</i>	35
Tabla 8. <i>Test de Fornell-Larcker</i>	36
Tabla 5. <i>Características de la muestra</i>	38
Tabla 11. <i>Análisis descriptivo Variable Edad</i>	39
Tabla 12. <i>Análisis descriptivo variables dicotómicas</i>	40
Tabla 13. <i>Análisis descriptivo variables policótomas</i>	41
Tabla 10. <i>Variables y categorías</i>	42
Tabla 14. <i>Modelo Logit</i>	43
Tabla 15. <i>Prueba del supuesto del modelo</i>	44
Tabla 16. <i>Factor de inflación de la varianza</i>	45
Tabla 17. <i>Valores atípicos e influencia</i>	46
Tabla 18. <i>Matriz de confusión</i>	47
Tabla 19. <i>Prueba de Hosmer-Lemeshow</i>	48

Introducción

La conexión psicológica de los empleados con su trabajo o compromiso laboral ha cobrado gran relevancia en el mundo laboral contemporáneo, diversos estudios. (Shuck y Wollard, 2009; Bakker y Leiter, 2010; Bedarkar y Pandita, 2014) han demostrado que los empleados comprometidos son más productivos, rentables, más seguros, más saludables y con menor intensidad de rotación, sin embargo, actualmente no se cuenta con un consenso sobre la definición del compromiso laboral, existen varias definiciones de este constructo y cada una representa perspectivas únicas de la época y el campo de estudio.

El compromiso laboral es un estado psicológico, el cual puede estar relacionado con variables tanto personales: género, edad, estado civil, número de hijos, y variables organizacionales: cargo y modalidad de trabajo, por consiguiente, el diseño organizacional (modificación de puestos, relaciones y el contenido del trabajo), o el cambio de tareas o procesos internos (contenido del trabajo y las maneras de ejecutarlo) o el cambio tecnológico (modificaciones en los equipos utilizados y el trabajo de las personas, introducción de nuevos equipos, herramientas, métodos, o automatización) tiene un impacto en el compromiso laboral Chiavenato (2009)

Por otra parte, la pandemia derivada del COVID-19 fomentó acuerdos laborales flexibles y fue una acción global adoptada por los gobiernos y empresas para proteger a los trabajadores y para mantener las actividades del sistema económico y educativo en toda la cuarentena Organización Internacional del trabajo OIT (2020). El COVID-19 se convirtió en un fenómeno de salud pública que afectó directamente al empleado, por esta razón, en Colombia el Ministerio del Trabajo presentó alternativas para la conservación de empleo y productividad empresarial, como el trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anticipadas, entre otros.

En efecto, la pandemia demostró que la flexibilización laboral, brinda soluciones a nivel laboral, empresarial y social Camacho, et al., (2022). Las dinámicas laborales migraron de la presencialidad a la virtualidad, dada su contribución de mantener el distanciamiento social sin detener las actividades económicas y productivas en Colombia (DNP,2021).

Por otra parte, se evidencia que el teletrabajo tiene un mayor desarrollo conceptual y regulatorio, porque abarca más de una década de implementación, contrariamente, el trabajo remoto aparece más como efecto de la coyuntura de salud pública global originada por el COVID-19 (Almanza, 2022). en consecuencia, se requiere comprender que las modalidades de trabajo crean una nueva figura organizativa, y generan nuevas definiciones de tareas, problemas de integración más complejos y diferentes responsabilidades, de hecho, la adopción de una nueva modalidad de trabajo requiere contemplar aspectos técnicos, personales y organizacionales, para obtener mejores resultados tanto para el individuo como para la organización (Bailey et al., 2017).

Otro aspecto organizacional que juega un papel importante para aumentar el compromiso de los empleados es la comunicación, la cual ha cambiado drásticamente con el aumento de las Tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), en la actualidad el correo electrónico, las videoconferencias, y la mensajería instantánea, crean desafíos para los empleados en términos de gestión de tiempo de respuesta, adicionalmente se ha generado curvas de aprendizaje pronunciadas, lo cual contribuye al estrés. Por otra parte, tiene implicaciones para los jefes que lideran equipos remotos, ya que las brechas de conocimiento de las TIC pueden obstaculizar los esfuerzos de colaboración (Richmond et al., 2022)

Finalmente, para explicar si el compromiso laboral se relaciona con las variables personales y organizacionales descritas anteriormente, se realizó un caso de estudio en una empresa del sector de tecnología que desarrolla plataforma para transformación y protección digital, la cual contaba con empleados en las diferentes modalidades de trabajo (presencial, híbrido y remoto). Lo que busca este trabajo es aportar a la literatura académica y al mundo empresarial al generar una descripción de como las variables personales y organizacionales se relacionan con el compromiso laboral.

Este trabajo de grado está organizado en seis capítulos. El Primer capítulo contiene el marco teórico, se presenta una definición en orden cronológico del compromiso laboral y las condiciones psicológicas del mismo, lo cual permite analizar la evolución de dicho concepto, asimismo se presentan los diferentes modelos: El tridimensional de Meyer y Allen (1991), y el de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2013), finalmente se especifican algunas definiciones utilizadas en la literatura sobre el compromiso laboral.

En el Segundo capítulo se muestran algunos estudios sobre la relación entre el compromiso laboral y las variables personales como edad, género, estructura familiar y nivel académico, así como la relación entre el compromiso laboral y variables organizacionales como cargo y modalidad de trabajo. En el tercer capítulo corresponde a la metodología, se detalla el problema y pregunta de investigación, los objetivos, tipo de estudio, diseño de investigación, población y muestreo, instrumentos y aspectos éticos del trabajo de grado.

En el cuarto capítulo se presenta el procedimiento del estudio, la conceptualización de la variable de estudio Compromiso Laboral y las tres dimensiones de este: Cognitivo, emocional y conductual, se describe el instrumento de evaluación seleccionado (Employee Engagement Scale), la población objetivo, las normas de administración, procesamiento y análisis de datos. El quinto capítulo corresponde a los resultados del análisis estadístico e inferencial, por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones, así como limitaciones.

1. Marco teórico

1.1 Compromiso Laboral

Kahn (1990) definió el compromiso personal como la expresión del 'yo preferido' en los comportamientos que promueven las conexiones con el trabajo y con los demás, según Kahn (1990), existe una relación entre la persona que impulsa las energías personales (físicas, cognitivas, emocionales y mentales), Kahn (1990) postuló que los dominios de significación, seguridad y disponibilidad son importantes para comprender por qué una persona se compromete a nivel laboral

La significación es entendida como el sentido de retorno de la inversión de los empleados con respecto a sus funciones, esta condición psicológica se satisface cuando las tareas, roles y funciones de los empleados los hacen sentir valiosos para la organización, las características del trabajo que mejoran las percepciones de significado son: la importancia de la tarea (el grado en que el trabajo tiene un impacto positivo sobre otros), retroalimentación (la medida en que los empleados reciben información sobre el desempeño de sus funciones), autonomía (la medida en que los empleados tienen libertad para realizar su trabajo), y trabajo complejidad (la medida en que el trabajo es multifacético en lugar de consistir en una sola tarea), son positivamente relacionados con el compromiso Kounig y LePine (2019).

La seguridad se cumple cuando los aspectos del sistema social, como las relaciones interpersonales, dinámicas de grupo, estilos de liderazgo, las normas y la cultura de la organización, proporcionan a los empleados situaciones que son predecibles, consistentes y no amenazantes (Kounig y LePine, 2019). Finalmente, la disponibilidad hace referencia a la sensación de poseer los recursos físicos, emocionales y psicológicos para desempeñar el cargo. Es más probable que los empleados dediquen sus energías (es decir, se comprometan) cuando su trabajo, entorno de trabajo, y las dotaciones personales

ofrecen experiencias psicológicas de significación, seguridad y disponibilidad (Koung y LePine, 2019).

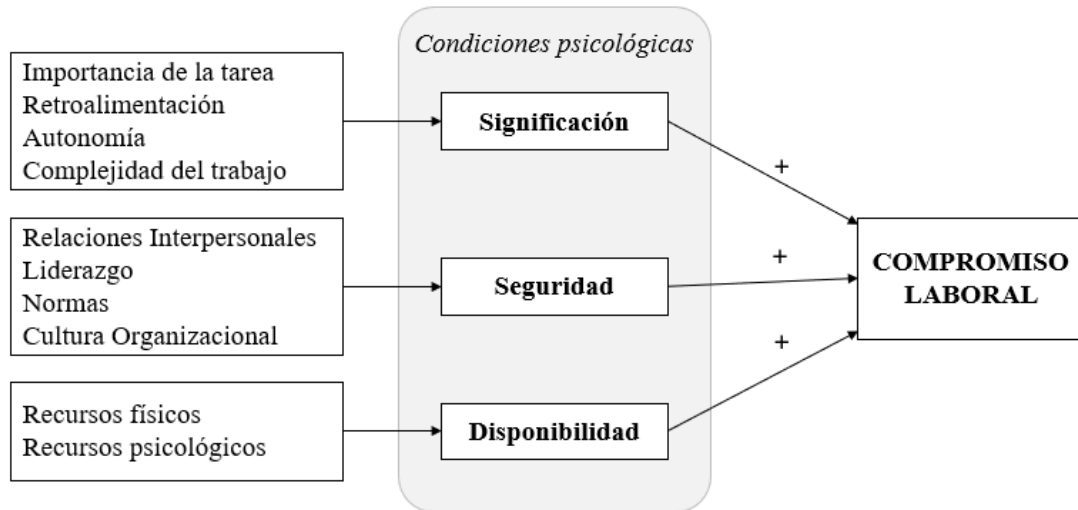


Figura 1. Compromiso Laboral propuesto por Kahn (1990)

Fuente: Elaboración propia basado en Kahn (1990).

1.2 Modelo tridimensional del Compromiso Laboral

Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso laboral (CL) como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, en el cual existen a su vez tres componentes que lo determinan: Compromiso Afectivo (CA), este es definido como la unión emocional que los empleados sienten hacia la organización, caracterizada por su identificación e implicación con la organización así como también por el deseo de permanecer en ella; el Compromiso Continuo (CC), es la inversión que el individuo realiza en la organización a lo largo de su estancia en ella y que le proporciona ciertos beneficios y el Compromiso Normativo (CN), se centra en el sentimiento de obligación de permanencia en la organización sin hacer referencia a presiones sociales sobre lealtad.

Este modelo es importante para el presente estudio, debido a que abarca aspectos emocionales, cognitivos y comportamentales, los cuales serán descritos más adelante.

1.3 Modelo de demandas y recursos laborales

El modelo de Demandas y Recursos Laborales se ha empleado en diversos estudios para predecir el burnout, compromiso organizacional, la conexión con el trabajo, engagement. Desde el modelo Demandas-Recursos Laborales (DRL) la combinación e interacción de demandas y recursos laborales dan como resultado dos procesos: un proceso de deterioro de la salud asociado al burnout y un proceso de engagement asociado a la satisfacción laboral y compromiso con la organización (Leiter et al, 2011; Bakker y Demeroutib,2013)

Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psicológicos, por otra parte, los recursos laborales son necesarios para hacer frente a las demandas laborales y lograr los objetivos organizacionales, entre estos se incluyen los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales. Este modelo señala que, al existir demandas laborales, aparecen situaciones de estrés que al ser afrontadas conllevan al burnout, contrariamente, aquellos que afrontan tales exigencias laborales conlleva en un proceso motivacional que genera compromiso (Bakker y Demeroutib, 2007; 2013).

Nielsen et al (2008) afirma que los empleados logran su mejor rendimiento laboral en entornos de trabajo exigentes y con recursos, debido a que estos entornos facilitan el compromiso, lo anterior puede darse por el equilibrio entre las fortalezas individuales de los empleados y el grado en que pueden emplearlas en sus actividades laborales diarias. Las fortalezas individuales se pueden definir como rasgos positivos que tienen su reflejo en los pensamientos, sentimientos y comportamientos (Park, Peterson y Seligman, 2004).

En la figura 2, se observa que las demandas y recursos laborales son los factores desencadenantes de dos procesos: agotamiento y compromiso; mientras que las demandas laborales son generalmente los principales predictores de variables como el agotamiento o los problemas de salud psicosomáticos (estrés), por lo contrario, los recursos (laborales y personales) son predictores de la satisfacción en el trabajo, la motivación y el engagement. (Bakker y Demeroutib, 2013).

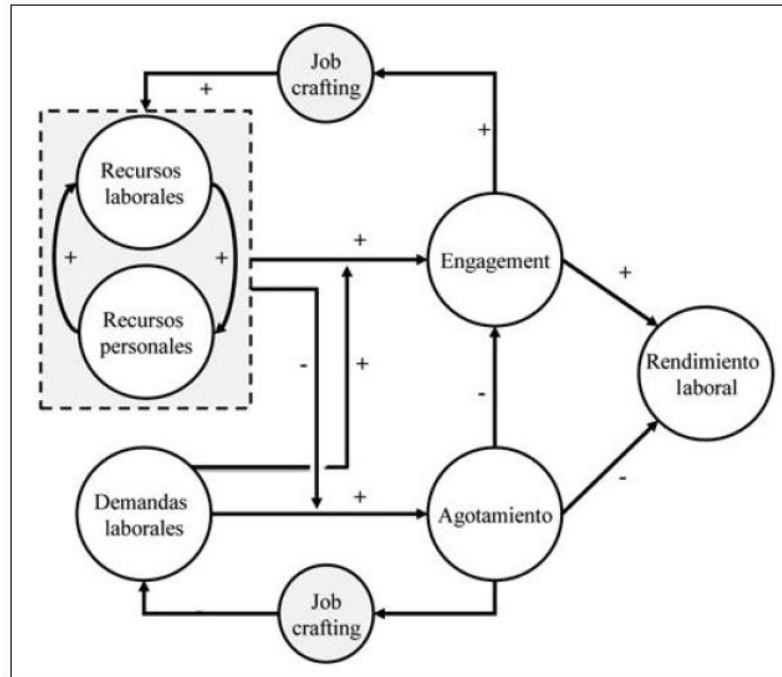


Figura 2. Modelo de demandas y recursos laborales

Fuente: Bakker y Demerouti (2013)

1.4 Compromiso en el trabajo

Anteriormente las organizaciones se preocupaban por mantener su fuerza laboral sana, desde esta perspectiva el empleado era visto desde su parte física y mental, sin embargo, en el contexto laboral actual esto no es suficiente, se requieren que los empleados estén comprometidos con la organización. Un empleado comprometido está dispuesto a adaptarse al rápido ritmo de cambio de la organización, y dichos cambios los percibe como retos y oportunidades para el aprendizaje, crecimiento y desarrollo (Salanova y Schaufeli, 2009).

El compromiso laboral es definido como un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. El vigor hace referencia a los altos niveles de energía y resistencia mental, por el deseo de esforzarse en el trabajo, la dedicación es la alta implicación laboral, la manifestación de un

sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo y la absorción es la conexión con el trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009).

Tabla 1. *Muestra de definiciones de Compromiso Laboral utilizadas en la literatura*

Autor	Definición
Mowday, Porter y Steer, (1982)	Voluntad de un empleado para trabajar de manera efectiva en una organización y su intención de mantener la relación sin tener la intención de cambiar a otras
Allen y Meyer (1990)	Actitud psicológica que une a un empleado a una organización de una manera que reduce su intención de rotación.
Schaufeli y Bakker (2004)	Actitud positiva y satisfactoria relacionada con el trabajo que se caracteriza por tres dimensiones, a saber, vigor, absorción y dedicación
Catlette y Hadden (2001)	Comportamiento psicológico afectivo positivo relacionado con el trabajo que inspira a los empleados a expresarse con entusiasmo y prepararse emocional, cognitiva y físicamente para realizar sus tareas laborales.
Montoya y Montoya (2012)	El compromiso que se genera con la empresa hace que el empleado se oriente hacia un comportamiento positivo que contribuye de una forma más efectiva a la consecución de los objetivos organizativos, y, por ende, se mejoran los resultados empresariales.
Bakker y Leiter, (2010); Kouny y LePine (2019)	Se refiere al grado en que los empleados están dispuestos a dedicar sus energías físicas, cognitivas y emocionales al desempeño de su trabajo.
Romero y Palacini, (2020)	Es esta actitud frente al trabajo en donde se identifican tres componentes claves: cognición, el afecto y el comportamiento, el CL es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. Más que un estado específico y momentáneo, el compromiso laboral se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente.

La figura 3 muestra la evolución del concepto de compromiso laboral, se evidencia que se han ido incorporando variables cognitivas, emocionales y comportamentales.

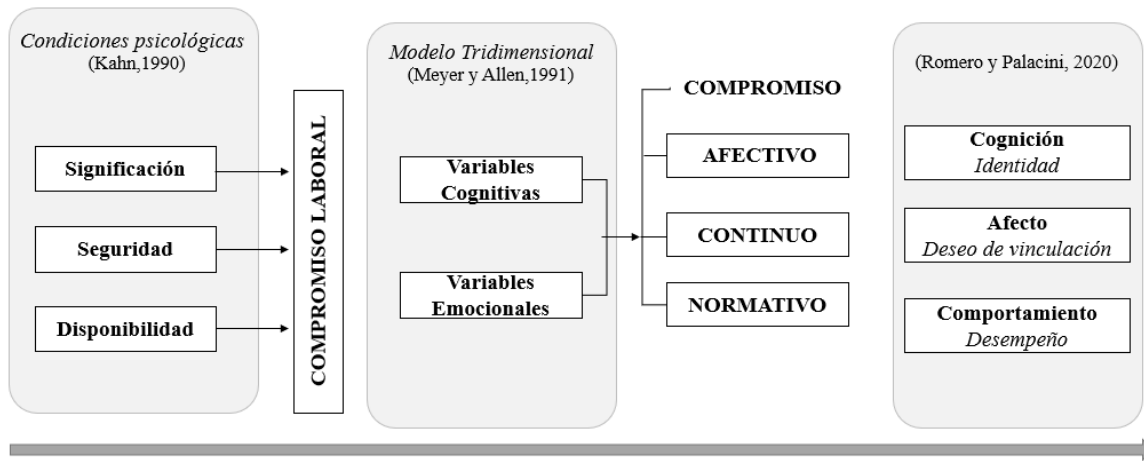


Figura 3. Evolución del concepto de Compromiso Laboral
Fuente: Elaboración propia

1.5 Variables del compromiso Laboral

Bedarkar y Pandita (2014) analizaron las principales variables del compromiso Laboral, destacando que las oportunidades de carrera, alineación con la marca empleador, reconocimiento, prácticas de personas / recursos humanos y reputación de la organización, influyen en este, sin embargo, las tres grandes variables son el liderazgo, balance vida trabajo y el liderazgo. El liderazgo genera confianza en las personas y genera un entorno que facilita la de seguridad psicológica, una condición propuesta por Kahn.

Por otra parte, el balance vida trabajo, definido como un nivel satisfactorio de participación entre los múltiples roles en la vida. La capacidad del empleado para encontrar tiempo para su trabajo y su familia es un factor crucial para el éxito de su trabajo, para generar dicho balance, se requiere de: apoyo organizacional, opciones laborales flexibles y licencia familiar o personal, horario flexible, trabajar desde casa (teletrabajo) (Bedarkar y Pandita, 2014).

Sin embargo, el trabajar desde la casa puede conducir a un impacto negativo en la salud mental de los empleados, principalmente porque aumenta el aislamiento social, se asocia a un alto riesgo de angustia psicológica y depresión, además, puede hacer que los empleados trabajen más horas porque los límites entre lo privado y la vida profesional no

está clara, adicionalmente el nivel de estrés puede aumentar con la presencia de los niños en el hogar.

Finalmente, la Comunicación juega un papel importante para asegurar el compromiso de los empleados, a través de la comunicación se transmite efectivamente los valores organizacionales a todos los empleados y, por lo tanto, obtiene su apoyo para alcanzar las metas organizacionales. Por lo tanto, la comunicación interna es crucial para garantizar que el compromiso de los empleados (Bedarkar y Pandita, 2014).

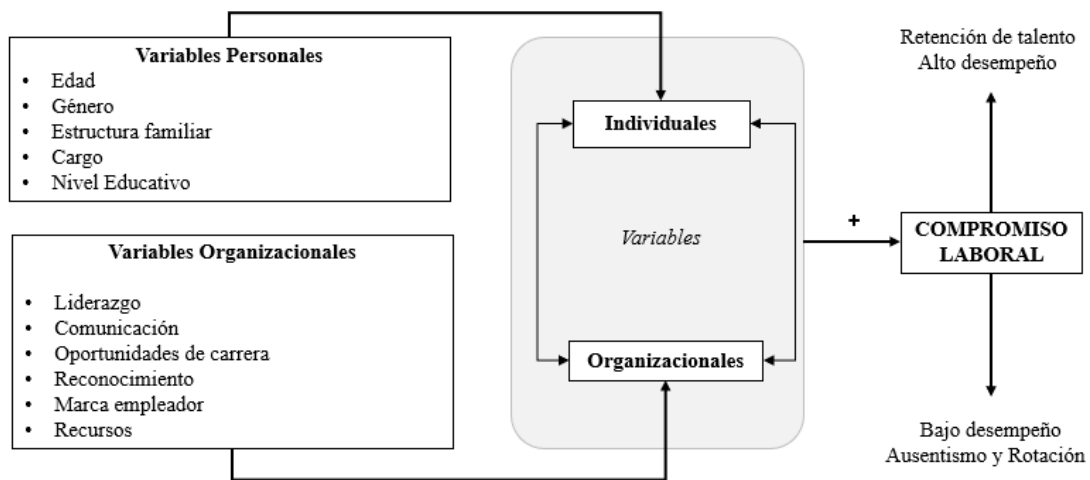


Figura 4. Variables que influyen en el Compromiso Laboral

Fuente: Elaboración propia basado en Asgari, et al 2014; Sardeshmukh et al., 2012; Golden, 2012; Bedarkar y Pandita,2014; Koung, y LePine, 2019; McCarthy et al., 2020

De acuerdo a Chiavenato (2009), el compromiso involucra el deseo de invertir esfuerzo para beneficio de la organización y genera una intención de permanecer en ella mucho tiempo, y este puede estar relacionado por las variables causales como el estilo de administración, las estrategias, la estructura organizacional y la tecnología utilizada, las cuales producen una serie de estímulos que influyen en el comportamiento de las personas incluyendo el compromiso laboral, lo cual se traduce en unos resultados esperados por la organización como productividad, competitividad, satisfacción entre otros.

Por esta razón un cambio en las variables causales como el diseño organizacional (modificación de puestos, relaciones y el contenido del trabajo), o el cambio de tareas o

procesos internos (contenido del trabajo y las maneras de ejecutarlo) o el cambio tecnológico (modificaciones en los equipos utilizados y el trabajo de las personas, introducción de nuevos equipos, herramientas o métodos, así como la automatización y la informatización) tiene un impacto en las variables implicadas. De acuerdo con lo anterior, el compromiso laboral se ve afectado por los cambios que surgen a nivel de puestos de trabajo, manera de ejecutar el trabajo, relaciones en el trabajo y el cambio tecnológico Chiavenato (2009).

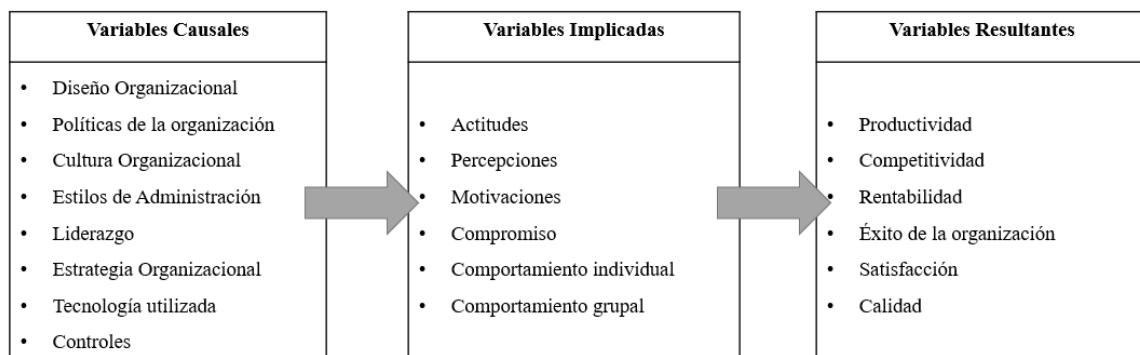


Figura 5. Comportamiento humano en las Organizaciones

Fuente: Chiavenato (2009) pág. 129

Para el presente trabajo se tomará como base el concepto propuesto por Romero y Palacini, (2020), debido a que los autores resaltan que el CL es una actitud frente al trabajo conformada por tres componentes claves: cognición, el afecto y el comportamiento. Por otra parte la evaluación del CL se realizó a través de la escala de compromiso del empleado “The employee engagement scale (EES)” de (Shuck et al., 2017), la cual es una herramienta tridimensional que consta de tres subfactores: cognitivo, emocional y conductual, y un factor de orden superior (compromiso del empleado), la cual se detallará más adelante.

1.6 Nuevas Formas de Trabajo

Como se describió anteriormente, el compromiso laboral puede estar relacionado con diferentes variables personales y organizacionales. Un cambio generado en la modalidad de trabajo, tareas o procesos, así como la introducción o cambio de tecnología genera una nueva dinámica laboral en el trabajador, y por ende su nivel de compromiso puede variar, si no se administra adecuadamente dichos cambios.

Las nuevas formas de trabajar han cobrado gran relevancia en las organizaciones, entre estas se encuentran: la forma independiente, diseño de oficina flexible, teletrabajo, y control del tiempo. Los arreglos de trabajos flexibles más comunes son el horario flexible y teletrabajo. Kotera y Correa (2020). Por otra parte, la globalización y la difusión de nuevas tecnologías han generado una serie de cambios sociales, económicos y políticos, actualmente el trabajo se caracteriza por aumento del ritmo y la intensidad y una mayor aplicación de tecnología de comunicación.

Teniendo en cuenta lo anterior las organizaciones están implementando varias prácticas de gestión, como lo son: la manufactura esbelta, deslocalización, teletrabajo, aprendizaje virtual y prácticas laborales de alto rendimiento, sin embargo, el desafío se vuelve aún más complejo a medida que el perfil demográfico de la fuerza laboral se vuelve más diverso. Sumando a lo anterior la emergencia sanitaria generada por el COVID -19, obligó a las organizaciones a implementar estas nuevas formas de trabajar con muy poca planificación.

Según la Organización Internacional del trabajo OIT (2020) el COVID-19 fomentó acuerdos laborales flexibles y ha sido una acción global adoptada por los gobiernos y empresas para proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo y para mantener las actividades del sistema económico y educativo en toda la cuarentena. En Colombia las dinámicas laborales migraron de la presencialidad a la virtualidad, dada su contribución de mantener el distanciamiento social sin detener las actividades económicas y productivas en Colombia (DNP,2021)

1.7 Acuerdos de Trabajo Flexible

En esta definición se abarca el teletrabajo, pero a menudo incluye una amplia variedad de programas de trabajo flexibles, como horario flexible, y, por lo tanto, ofrece una

visión más personalizada del teletrabajo, el cual puede ser interpretado como solo la flexibilidad del lugar de trabajo (Allen, et al., 2015). Los acuerdos de trabajo flexible abarcan dos tipos de acuerdos: 1) La flexibilidad en el lugar de trabajo, la cual hace referencia aquellos beneficios que pueden darse dentro del mismo espacio laboral, como la agenda de horarios flexibles, o la semana laboral comprimida, y 2) Las prácticas de lugares flexibles, las cuales incluyen aquellas tareas que pueden realizarse fuera del lugar habitual de trabajo, conocida como teletrabajo en sus diversas opciones. (Grobler y Bruyn, 2011)

1.8 Teletrabajo

El concepto de teletrabajo implica varias definiciones y conceptualizaciones, los investigadores han utilizado varias terminologías y conceptualizaciones para informar los resultados de los estudios del teletrabajo. Los diversos términos y definiciones que se han utilizado dentro de la literatura existente son: telework, remote work, distributed work, virtual work, flexible work, flexplace, y distance Work, esta divergencia en las definiciones y los diferentes enfoques de la investigación pueden representar una dificultad en la síntesis integral del conocimiento sobre modo de trabajo. (Allen, et al., 2015).

El teletrabajo en Colombia según la Ley 1221 de 2008 es definido como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Se describen tres tipos de teletrabajadores:

Autónomo: Hace referencia a los trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él; **el suplementario** hace referencia a los trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana, y finalmente; **el móvil**, son aquellos trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

El concepto de equipo virtual, estarían enmarcado dentro de la modalidad de trabajo remoto, según Gothelf (2002) "Un equipo virtual es un grupo de personas que trabaja en forma interdependiente, con un propósito compartido, más allá de las fronteras del espacio,

el tiempo y los límites organizacionales, usando las tecnologías de la información y la comunicación para interactuar”. Según Ruiz, (2002) los equipos de trabajo virtual tienen las siguientes características: Sus miembros están física o geográficamente dispersos; sus miembros pueden ser de la misma organización o de diferentes organizaciones; están interconectados electrónicamente; tienden a ser funcional y/o culturalmente diversos; se interrelacionan en forma horizontal; los encuentros o reuniones de trabajo pueden ser sincrónicos o asincrónicos en el tiempo.

1.9 Trabajo en casa

De acuerdo a la circular 0041 del 2 de junio de 2020 emitida por el ministerio de trabajo en la cual se imparten lineamientos básicos para el correcto desarrollo del trabajo en casa, los cuales deben ser atendidos por trabajadores, empleadores y administradoras de riesgos laborales:

Cuando el trabajador desarrolla sus funciones desde su domicilio o en un lugar distinto del sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal no es considerado teletrabajador, aun cuando realice sus funciones mediante tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC, por lo cual el trabajador continúa con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial. (p.2)

El trabajo en casa y el teletrabajo hacen referencia a la migración de la presencialidad a la virtualidad en el desarrollo de las actividades laborales, sin embargo, existen diferencias en las dinámicas laborales, La Dirección Nacional de planeación (2021), define el trabajo remoto como:

“Una forma transitoria de ejercer una ocupación remunerada en el domicilio del trabajador y que se da ante una eventualidad, diferente a incapacidad y le exige permanecer en su residencia y cumplir sus obligaciones laborales desde ese lugar. No es una situación permanente en el tiempo, sino esencialmente temporal”. (p.6)

De igual forma esta modalidad de trabajo en Colombia está consagrada en el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tabla 2. Muestra de definiciones de teletrabajo utilizadas en la literatura

Término utilizado	Definición	Autores
Trabajo Distribuido	Los empleados trabajan sobre fronteras geográficas y, en cierta medida, trabajan con comunicación mediada por computador para lograr un objetivo común	Bosch y Sivunen (2013)
Acuerdos de trabajo flexible	Opciones de trabajo alternativas que permiten realizar el trabajo fuera de límites temporales y / o espaciales tradicionales de una jornada laboral estándar	Shockley y Allen (2007)
Trabajo remoto	Acuerdo de trabajo en el que el empleado reside y trabaja en un lugar diferente al sitio de la organización empleadora.	Oficina de Personal de EE. UU. Administración (2013)
“Telecommuting”	El uso de tecnología de telecomunicaciones para reemplazar total o parcialmente el traslado hacia y desde el trabajo	Mokhtarian (1991a)
	Trabajar una parte del tiempo fuera del lugar de trabajo convencional, a menudo desde casa y comunicándose a través de tecnología basada en computación	Golden (2006b)
	Trabajo realizado desde casa que a menudo es apoyado por tecnología y telecomunicaciones	Kossek et al., (2006)
Equipos virtuales	Compañeros de trabajo geográfica y /u organizativamente dispersos que se reúnen utilizando una combinación de telecomunicaciones y tecnologías de la información para lograr una tarea organizacional	Tworoger et al., (2013)

Continúa

Término utilizado	Definición	Autores
"Telework"	Acuerdo de trabajo en el que los empleados realizan su trabajo habitual en un sitio diferente al lugar de trabajo ordinario, apoyado por conexiones tecnológicas	Pinsonneault y Boisvert (2001)
	Uso de tecnologías de la información y la comunicación para reemplazar o sustituir los entornos de trabajo tradicionales	Bélanger et al., (2013)
	Sistemas que permiten a los empleados realizar tareas regulares asignadas oficialmente en casa o en lugares de trabajo alternativos geográficamente convenientes.	Pearce (2009)
	Una forma de organización del trabajo en la que el trabajo está parcial o totalmente realizado fuera del lugar de trabajo convencional de la empresa con la ayuda de servicios de información y telecomunicaciones	Konradt et al., (2000)
	Un acuerdo de trabajo en el que los empleados realizan su trabajo habitual en un sitio que no sea el lugar de trabajo ordinario, apoyado por conexiones tecnológicas.	Fonner y Roloff (2010)

Tomado de Allen et al., (2015)

1.10 Trabajo Híbrido

En Colombia el trabajo híbrido es regulado y definido:

Con la modalidad de teletrabajo suplementario, el cual implica la posibilidad de laborar alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador. (Decreto 1227 de 2022)

1.11 Trabajo presencial

Está catalogado en función del lugar de realización, en donde el empleado trabaja en un horario establecido en las instalaciones de la empresa o centro de trabajo, se caracteriza por tener una comunicación y supervisión directa.

Tabla 3. *Ventajas y desventajas de las modalidades de trabajo*

Modalidad de trabajo	Ventajas	Desventajas
Teletrabajo o trabajo remoto	Facilita la conciliación de la vida personal y familiar; mayor autonomía del empleado; Ahorro de tiempo y costes, especialmente en materia de desplazamientos; reducción de la huella de carbono (García, 2020) Disponibilidad de tiempo, mayor posibilidad de organización del trabajo, y	Tendencia al aislamiento del y desconexión con la vida social y corporativa; falta de adecuada desconexión digital; posible falta de adecuación a los requisitos de seguridad y salud laboral como condiciones de iluminación, temperatura, ventilación o deficiencia en aspectos ergonómicos en el

	<p>mejorar calidad de vida (Benavides et al, 2021)</p> <p>Permite integrar colaboradores que tengan capacidades especiales o dificultad física para transportarse a los lugares de trabajo tradicionales (Santillan, 2020)</p>	<p>mobiliario utilizado (García, 2020)</p> <p>Aumento en la jornada de trabajo, mayores niveles de estrés, ansiedad y sedentarismo; (Benavides, et al, 2021)</p>
Hibrido o en alternancia	<p>Aumento de la productividad de la empresa y mejora la eficiencia; optimiza el espacio en los centros de trabajo; favorece la corresponsabilidad familiar y laboral de los trabajadores; incrementa el mecanismo para atraer y retener talento, especialmente de personas jóvenes; reduce el impacto medioambiental; permite tener una herramienta de gestión en caso de futuras necesidades sanitarias (García, 2021)</p> <p>Reducción del espacio de trabajo en instalaciones de la empresa y/o facilita la existencia de otros espacios con diferentes costos (Digón, et al, 2020)</p>	<p>Mayor riesgo de ciberataques asociados al uso de plataformas de comunicación digital (Richmond et al ,2022)</p> <p>Los empleados pueden manifestar incomodidad trabajando en diferentes espacios temporales ya que los humanos son seres de hábitos (Richmond et al.,2022)</p>

Presencial	<p>Menor nivel de estrés, mayor percepción de bienestar, mayor relacionamiento y comunicación informal con colegas (Rodríguez, et al, 2020).</p> <p>El tiempo de trabajo en la oficina genera mayor contacto cara a cara entre los empleados, lo cual favorece la creatividad (Nobuyuki, 2022)</p> <p>Límites entre el horario laboral y vida personal claros (Akoa, 2022)</p>	<p>Mayor percepción de riesgo frente a la pandemia (Rodríguez, et al, 2020)</p> <p>La gestión del desempeño tiende a darse por tiempo en el puesto de trabajo más que por resultados (Akoa, 2022)</p> <p>Mayor tiempo de desplazamiento, mayor costo, aumento de la huella de carbono (García, 2020)</p>
------------	--	--

2. Compromiso Laboral y las nuevas formas de trabajar

El teletrabajo no es simplemente una nueva modalidad de trabajo, este crea una nueva figura organizativa con diferentes formas de definir tareas, problemas de integración más complejos y diferentes responsabilidades. Para la adopción del teletrabajo se requiere contemplar aspectos técnicos, personales y organizacionales, entre mejor sea el ajuste de estos aspectos, el teletrabajo será más eficaz en términos de resultados para el individuo y la organización, es así como el apoyo organizacional es clave para mejorar el compromiso y el bienestar de los teletrabajadores (Bailey et al., 2017).

2.1 Variables que afectan el Compromiso Laboral en las nuevas formas de trabajar

El teletrabajo ofrece ventajas como flexibilidad, mayor productividad y menos distracciones, sin embargo, el teletrabajo no es la mejor opción para todos, se ha evidenciado que teletrabajo puede disminuir la satisfacción laboral por la falta de relaciones interpersonales, y porque adicionalmente este implica un alto nivel de autodisciplina. Adicionalmente el teletrabajo puede tener una influencia negativa sobre el trabajo en equipo y el balance vida - trabajo (Smith, et al.,2018). Según Sardeshmukh et al., (2012) el efecto positivo del teletrabajo gira en torno a la reducción de la presión laboral y conflicto de roles, así como una mayor autonomía, por otra parte, el efecto negativo del teletrabajo está relacionada con una mayor ambigüedad de roles, reducción de apoyo y falta de retroalimentación.

Un estudio realizado por McCarthy et al. (2020) evidenció que existe asociaciones entre el CL, los factores demográficos e intención de rotación, a nivel demográfico la intención de rotación puede darse por ser más joven, hombre y un rol supervisor, y tener un nivel de educación superior, de igual forma se identificó que el compromiso puede tener un efecto positivo en la retención de una fuerza laboral.

En otras palabras, los beneficios del teletrabajo no son universales, por esta razón se deben considerar los factores personales. Las variables sociodemográficas como: edad,

número de hijos y estructura del hogar juegan un papel importante en las decisiones de los individuos de teletrabajar, al igual que el tipo de trabajo y número de horas semanales, estos factores contribuyen a la elección y frecuencia del teletrabajo (Asgari et al., 2014).

Por otra parte, la interacción en el lugar de trabajo, la comunicación, compartir información, y la retroalimentación contribuye a la satisfacción laboral, las tecnologías digitales mejoran la conectividad constante, pero reducen la calidad y frecuencia de interacciones entre los teletrabajadores y sus compañeros de trabajo, la falta de interacción social en algunos roles de teletrabajo puede conducir a sentimientos de aislamiento, produciendo una menor satisfacción y mayor estrés laboral (Bentley et al., 2016).

2.1.1 Compromiso laboral y edad

Variables personales de los empleados como edad, sexo, antigüedad laboral, salario y nivel educativo están significativamente correlacionados con el compromiso organizacional de los trabajadores en las organizaciones industriales (Becker, 1992; Becker y Billings, 1993; Hunt y Morgan, 1994; Ellemers et al., 1998 citados por Popoola, (2009).

Un estudio realizado por Popoola, (2009) evidenció una correlación significativa entre la edad y compromiso organizacional de los encuestados, lo anterior demostró que cuanto mayor era el encuestado presentaba un alto compromiso organizacional, los datos evidenciaron que la edad afecta el compromiso laboral, por lo que los empleados mayores son más comprometidos con su trabajo que los empleados más jóvenes (Taipale et al,2011).

Ning y Alikaj, (2019) examinaron el papel moderador de la edad del empleado en la relación con el compromiso laboral y varios recursos laborales, los resultados evidenciaron que ciertos recursos laborales (autonomía, reconocimiento, apoyo, participación, seguridad laboral y arreglos laborales flexibles) son más efectivos para promover el compromiso laboral en empleados mayores, mientras que otros recursos (retroalimentación laboral, oportunidades de desarrollo, variedad de habilidades y promoción interna) promueven el compromiso laboral en los empleados más jóvenes, los autores afirman que el estudio del compromiso laboral es uniforme entre los empleados de todas las edades, sin embargo al incluir las teorías de la duración de la vida de la

literatura de psicología del desarrollo contribuye a la explicación que existen diferencias en el efecto de los recursos laborales sobre el compromiso laboral de los empleados.

Los recursos laborales influyen en el compromiso laboral, sin embargo, estos varían según la edad, por consiguiente, es necesario tener en cuenta la edad de los empleados para que se proporcionen los recursos laborales adecuados de manera que se pueda maximizar el compromiso laboral, por esta razón existe un efecto de los recursos laborales en el compromiso laboral, el cual puede depender de la edad de los empleados (Ning y Alikaj, 2019)

Davies, et al (2018), demostraron que la imagen del empleador influye en la satisfacción y compromiso de los empleados, adicionalmente las características del empleado (edad, género, rol y experiencia) tienen un efecto moderador en la satisfacción y compromiso. Los empleados mayores y los hombres reaccionaron más positivamente en términos de su satisfacción y compromiso respecto a la calidez y/o competencia de la marca del empleador, contrariamente los empleados más jóvenes y / o mujeres informaron una menor satisfacción y compromiso.

2.1.2 Compromiso laboral y género

Según Peterson et al., (2018) varios autores han explicado el género como antecedente del compromiso laboral, la teorización del rol de género sigue siendo influyente en las organizaciones, los autores argumentan que las diferentes alternativas modernas sobre la promoción de la inclusión de mujeres directivas se basan en el aprendizaje social, ajuste e intercambio de teorías y las diferencias culturales de los países que explican las implicaciones del género en el compromiso organizacional. El género juega un papel explícito (formal) e implícito (informales) en los roles que afectan la forma en que los miembros de la organización se comportan y son tratados Joshi et al., (2015) citado por (Peterson et al, 2018).

Los problemas de ajuste de roles surgen más en mujeres que en hombres, debido a que los hombres tienden a experimentar el trabajo y la familia como sucesos paralelos que no entran en conflicto entre sí, contrario a las mujeres que experimentan mayores

tensiones de ajuste de roles entre el trabajo y la familia. (Peterson et al, 2018). Por otra parte, las mujeres muestran mayor compromiso organizacional en entornos que faciliten el individualismo, la baja distancia de poder, tolerancia a la incertidumbre y preocupación por las metas (Peterson et al, 2018).

2.1.3 Compromiso laboral y acuerdos de trabajo flexible

Los equipos virtuales o dispersos siguen siendo cada vez más comunes dentro de las organizaciones debido a los avances en las tecnologías de la comunicación, Jiménez et al., 2017 citado por Panteli et al (2018). Un estudio basado en un conjunto de datos longitudinales cualitativos que involucraban la investigación de los factores que facilitaron el compromiso laboral de los miembros dispersos y temporales de un equipo virtual realizado por Panteli et al., (2018), demostró que las dimensiones del compromiso laboral (vigor, dedicación y absorción) varían a lo largo de los proyectos, en estos entornos los recursos que más influyen en el compromiso laboral son el pago y apoyo al líder.

Según Panteli et al., (2018), los líderes de equipos virtuales pueden promover activamente el compromiso laboral a través del uso de recursos junto con prácticas adecuadas que favorezcan el desarrollo profesional. Por otra parte, el impacto del teletrabajo en el compromiso y el agotamiento laboral están parcialmente mediados por las demandas del trabajo (presión de tiempo, ambigüedad de roles y liderazgo) y recursos laborales (autonomía laboral, retroalimentación y apoyo laboral); las demandas laborales se relacionaron positivamente con el agotamiento, mientras que los recursos se relacionaron positivamente con el compromiso y negativamente con el agotamiento laboral, por consiguiente, el teletrabajo se ha relacionado con un menor compromiso laboral porque los empleados que trabajan desde casa pueden recibir menos retroalimentación y percibir una mayor ambigüedad de roles (Sardeshmukh et al., 2012).

De acuerdo a Koung y LePine, (2019) las relaciones entre las demandas laborales y el compromiso dependen en gran medida de la naturaleza de la demanda (limitaciones situacionales, molestias, política, ambigüedad de roles, conflicto de roles, sobrecarga de roles, insuficiencia de recursos), estas se asocian negativamente con el compromiso,

contrariamente los desafíos (complejidad del trabajo, responsabilidad laboral, presión para completar tareas, urgencia de tiempo, carga de trabajo cuantitativa y subjetiva) se asocian positivamente con el compromiso, de tal forma que el compromiso de los empleados puede mejorarse con los recursos del trabajo y demandas laborales desafiantes, y puede estar deprimido con demandas laborales que obstaculizan la labor.

Un estudio realizado por Hacker y MacDonell (2012), demostró que existe una relación positiva entre el teletrabajo y los resultados de la organización: productividad, retención, compromiso organizacional y desempeño. Respecto a las correlaciones entre el teletrabajo y el compromiso organizacional, la edad promedio de la muestra resultó ser un moderador significativo, se evidenció que cuanto mayor es la edad promedio de la muestra es más baja la correlación, lo cual sugiere que el compromiso es más positivo para los más jóvenes en esta modalidad de trabajo.

Otro aspecto organizacional que juega un papel importante para aumentar el compromiso de los empleados es la comunicación, la cual ha cambiado drásticamente con el aumento de las TIC, en la actualidad el correo electrónico, las videoconferencias, y la mensajería instantánea, crean desafíos para los empleados en términos de gestión de compromisos de tiempo de respuesta, adicionalmente se ha generado curvas de aprendizaje pronunciadas, lo cual contribuye al estrés. Por otra parte, tiene implicaciones para los jefes que lideran equipos remotos, ya que las brechas de conocimiento de las TIC pueden obstaculizar los esfuerzos de colaboración (Richmond et al., 2022)

2.1.4 Compromiso laboral y cargo

Lu, et al., (2016) analizaron el papel moderador de las posiciones de los empleados supervisor frente a empleados de línea en relación con el compromiso laboral, satisfacción laboral e intenciones de rotación, según el estudio los supervisores tienen un compromiso laboral significativamente mayor y menores intenciones de rotación que los empleados de nivel de línea, mientras que la satisfacción laboral no difiere entre los puestos. Por otra parte, Appel-Meulenbroek, et al., (2020) identificaron el impacto el lugar de trabajo (distribución de la oficina, comodidad de la oficina, uso de oficinas, teletrabajo y acceso a las TIC) y las características del cargo influyen en el compromiso laboral y el agotamiento.

2.1.5 Compromiso laboral y estructura familiar

El teletrabajo y otras formas de flexibilidad del trabajo ha sido promovido durante mucho tiempo como un medio del individuo para gestionar eficazmente su trabajo, sin embargo, existe poca evidencia empírica que sugiera que el teletrabajo es una forma generalmente eficaz de mitigar el conflicto trabajo-familia, existen aspectos del teletrabajo que impactan negativamente al trabajador (Mahler, 2012).

Los teletrabajadores pueden presentar un conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, las exigencias laborales que interfieren con las obligaciones familiares tienden a ser psicológica y físicamente agotadoras, lo cual alterara la recuperación de recursos de la persona, generando así el agotamiento, el cual está relacionado con a una variedad de resultados negativos, incluido el aumento ausentismo, rotación, enfermedad física, satisfacción laboral reducida y menor desempeño laboral (Golden, 2012).

Por esta razón se requiere analizar como las diversas formas de trabajar, especialmente las que se implementaron por la pandemia por COVID- 19, las cuales ocasionaron un aislamiento social a nivel mundial, y forzó a las organizaciones a adoptar estas modalidades de trabajar sin planificación ni control, teniendo en cuenta lo anterior, es necesario estudiar los diferentes impactos de estas modalidades de teletrabajo, y de esta manera generar prácticas organizacionales eficaces que promuevan el compromiso y desempeño laboral de los trabajadores (Kotera y Correa,2020).

Dado que los teletrabajadores presentan supervisión de manera remota, esto dificulta el seguimiento y retroalimentación, adicionalmente se puede presentar un ambiente de trabajo inadecuado, dado a que el espacio físico generalmente es compartido con demás miembros de la familia, adicionalmente los conflictos trabajo – hogar, que se generan por la falta de ambientes de trabajo controlado puede afectar el balance vida – trabajo, a nivel laboral puede presentar un control inadecuado, una comunicación ineficiente y falta de claridad en los entregables. A partir de lo anteriormente, el teletrabajo, el género y la estructura familiar pueden estar relacionados con el nivel de compromiso laboral, el estudio del CL es de gran relevancia en la gestión de personal, porque un nivel alto de CL es un fuerte predictor de resultados laborales positivos, como alto desempeño, bajas intenciones de rotación, lealtad, mayor participación y productividad.

La tabla 4 muestra algunos estudios sobre las variables Moderadoras del compromiso Laboral (género, edad, estado civil, formación académica, antigüedad, salario,

rol), sin embargo, no se ha realizado un estudio postpandemia en el contexto colombiano, que permita comprender como las variables personales y organizacionales se relacionan con los niveles de compromiso laboral. Existen estudios en diferentes países, los cuales han analizado las variables personales y el compromiso laboral, no obstante, no se ha estudiado la relación entre variables organizacionales como las modalidades de trabajo, en conjunto con las variables personales y su relación con los niveles de compromiso.

Tabla 4. *Variables Moderadoras del compromiso Laboral*

Autores	Variables	Tipo de estudio /Instrumento	Resultados
Peterson et al, 2018	Género y compromiso laboral a nivel individual y variables moderadoras culturales a nivel de país	Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ) original (Porter y col. ,1974)	Los hombres muestran relativamente más compromiso en sociedades con mayores niveles de masculinidad.
Panteli et al, (2018)	Equipos virtuales y el compromiso laboral basado en modelo Job Demands-Resources (JD-R)	Estudio longitudinal	Relación entre el compromiso laboral y los equipos gestionados virtualmente (tareas vinculadas a resultados tangibles, recompensas y retroalimentación)
Hacker y MacDonell (2012)	Teletrabajo y resultados de la organización: 1. Productividad 2. Retención, 3. Compromiso Laboral 4. Desempeño	Método meta-analítico	Existe correlaciones entre el teletrabajo y el compromiso organizacional, la edad promedio resultó ser un moderador. el compromiso es más positivo para empleados más jóvenes

Continúa

Autores	Variabes	Tipo de estudio /Instrumento	Resultados
Popoola, S. (2009)	Factores socioeconómicos (género, edad, estado civil, calificación educativa, permanencia en el trabajo y salario mensual), satisfacción laboral y lugar de control, determinan el compromiso organizacional	Escala de compromiso organizacional (SEFJSLOC)	Correlación positiva entre la edad, el género y el compromiso laboral. Correlación negativa entre el nivel educativo y el compromiso laboral
Ning y Alikaj, (2019)	Edad, compromiso laboral y recursos laborales	Escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES-9)	Correlación positiva entre el compromiso y los recursos laborales. Papel moderador de la edad en los recursos laborales - relación de compromiso
Davies, G., Mete, M., Whelan, S. (2018),	características del empleado (edad, género, rol y experiencia) imagen de marca del empleador, satisfacción y compromiso laboral	Encuesta de satisfacción y compromiso laboral	Mujeres muestran un nivel más bajo de compromiso. La imagen del empleador influye en la satisfacción y compromiso del empleado. Los empleados más jóvenes presentan menor compromiso laboral

3. Metodología

3.1 Problema de investigación

En época postpandemia y debido a las evoluciones tecnológicas, el trabajo remoto se ha convertido en la modalidad de trabajo muy común en las empresas, no obstante, los instrumentos de medición de compromiso están diseñados para medir el compromiso en un lugar de trabajo tradicional, en el que los empleados trabajan en oficinas y tienen contacto directo con los compañeros de trabajo, adicionalmente el compromiso de los empleados en modalidad remota se estudia desde la perspectiva de los empleados tradicionales Lartey y Randal (2022), lo cual puede presentar un vacío teórico, entendiendo que el compromiso laboral se asocia con variables tanto organizacionales como personales. Por tal razón, es necesario realizar un estudio que incluya las diferentes variables personales que se relacionan con el compromiso, y contrastar si existe diferencia en el nivel de compromiso laboral en los trabajadores de las diferentes modalidades de trabajo.

El estudio del compromiso Laboral contribuye es importante, porque este contribuye a la retención de talento, reduce considerablemente el nivel de rotación, la fuga *el know how* adquirido por los colaboradores, adicionalmente contribuye a la continuidad operativa y mejora la productividad, asimismo aumenta la competitividad organizacional. No obstante, el teletrabajo y otras formas de flexibilidad del trabajo ha sido promovido durante mucho tiempo como un medio del individuo para gestionar eficazmente su trabajo, pero, existe poca evidencia empírica que sugiera que el teletrabajo es una forma generalmente eficaz de mitigar el conflicto trabajo-familia, existen aspectos del teletrabajo que impactan negativamente al trabajador, por lo tanto, es importante identificar las variables explicativas del compromiso laboral de los empleados en las diferentes modalidades de trabajo remoto.

3.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de Trabajo Remoto y el nivel de compromiso laboral de los empleados de una empresa del sector de tecnología?

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo y el nivel de compromiso laboral de empresa del sector de tecnología

3.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la validez de contenido del instrumento EES a través de un juicio de expertos.
- Establecer el nivel de compromiso laboral de los empleados de las diferentes modalidades de trabajo en una empresa del sector de tecnología.
- Caracterizar las variables explicativas del compromiso laboral en las diferentes modalidades de trabajo.

3.4 Tipo de estudio

Se realizó una investigación cuantitativa con alcance correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular, para evaluar el grado de

asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones.

3.5 Diseño de investigación

Se realizó un diseño no experimental, porque no se pretende manipular ninguna variable, sino, recopilar e interpretar información en función a las variables de trabajo tal y como se encuentran en la realidad de acuerdo con los resultados de the employee engagement scale (EES). Asimismo; el tipo de diseño fue el transversal porque se recopiló información en una determinada fecha, y en función a ellas se harán las discusiones y recomendaciones. (Hernández, et al,2010)

3.6 Población y Muestra

Se tomó una muestra no probabilística por conveniencia de una población de 300 trabajadores, lo cual corresponde a la selección de colaboradores típicos, sin intentar que sean estadísticamente representativos la población determinada. Según Fernández y Baptista (2014) la ventaja de una muestra no probabilística desde la visión cuantitativa es su utilidad para determinados diseños de estudio que requieren no tanto una “representatividad” de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema.

Para participar en la muestra el criterio de inclusión fue hombres y mujeres trabajadores de la empresa, en cargos operativos, administrativos y ejecutivos, que se encuentren laborando en las diferentes modalidades de trabajo: Presencial, remoto (teletrabajo, trabajo en casa) o híbrido, como criterio de exclusión se consideró las personas con menos de un año de antigüedad.

3.7 Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la obtención de los resultados fueron:

3.7.1 Encuesta Sociodemográfica

Se elaboró un cuestionario sociodemográfico con preguntas de selección múltiple con el propósito de indagar el perfil sociodemográfico de los empleados, como: edad, género, estado civil, número de hijos, nivel de escolaridad, antigüedad y nivel del cargo. (Apéndice B)

3.7.2 Encuesta de compromiso laboral

“The employee engagement scale (EES)” de (Shuck et al., 2017) (Apéndice D), es una herramienta tridimensional de medición del compromiso de los empleados, que consta de tres subfactores (cognitivo, emocional y conductual) y un factor de orden superior (compromiso del empleado), cada subfactor compuesto por 4 ítems, los cuales se describen a continuación:

El Compromiso cognitivo es la forma en que el empleado dirige su energía cognitiva hacia la obtención de los resultados, un empleado comprometido cognitivamente se caracteriza por estar enfocado, concentrado y atento hacia las actividades de su trabajo, con un rol activo en su contexto laboral (Kahn, 1990; Shuck et al., 2017), por otra parte, el Compromiso Emocional demuestra una profunda y activa conexión emocional con el trabajo, un empleado comprometido emocionalmente posee un gran sentido de significado personal por su trabajo, se satisface cuando las tareas, roles y funciones de los empleados los hacen sentir valiosos para la organización (Kahn, 1990; Shuck et al., 2014; Koung, y LePine, (2019), por último, el Compromiso Conductual es la intención de comportarse de tal forma que se obtengan resultados positivos para la organización, los empleados comprometidos conductualmente están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional, trabajar más duro para su equipo y organización, y hacer más de lo que se espera (Shuck et al., 2014).

Se realizó el proceso de validez de constructo de la prueba, para lo cual se realizó un análisis factorial confirmatorio para verificar que los factores que proponen los autores se cumplieron en este estudio.

3.8 Variables y Operacionalización

3.8.1 Edad

Puede definirse como “un proceso multidimensional que abarca cambios en el funcionamiento a lo largo del tiempo” (Schalk et al., 2010, p. 78); estos cambios pueden involucrar procesos psicológicos, fisiológicos o sociales (Schalk et al., 2010). La edad se puede definir objetiva o subjetivamente. La definición objetiva de edad se refiere a la edad cronológica. Sin embargo, esta definición limita la comprensión de diversas variables subjetivas que pueden estar relacionadas con la edad, teniendo en cuenta que el proceso de envejecimiento se refiere también a cambios físicos, biológicos y sociales que varían entre los individuos (Kooij et al.2008; Okunribido & Wynn, 2010; Schalk et al., 2010).

3.8.2 Género

El uso de la categoría gender (género) surgió en los años setenta, su objetivo era diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología, sin embargo, este concepto llevó al reconocimiento de una variedad de formas de interpretación, simbolización y organización de las diferencias sexuales en las relaciones sociales Lamas (1999). Scott (2011) lo define como una construcción social y cultural, contrariamente el concepto de sexo que hace referencia a las categorías biológicas. Es la relación (en torno a la sexualidad) entre lo normativo y lo psíquico, es el género el que produce significados para el sexo y la diferencia sexual, no el sexo el que determina los significados del género. Por consiguiente, no sólo no hay distinción entre sexo y género, sino que el género es la clave para el sexo. Para el presente trabajo se tomará género femenino y masculino.

3.8.3 Estructura Familiar

Hace referencia a los vínculos civiles, matrimonio y adopción, es una condición de parentesco, que se extienden más allá de la consanguinidad (Sánchez, 2008). La Real Academia de Lengua Española define familia como el “Conjunto de ascendientes, descendientes, colaterales y afines a un linaje”

3.8.4 Acuerdos de trabajo flexible.

Incluye una amplia variedad de programas de trabajo flexibles, estos abarcan dos tipos de acuerdos: 1) La flexibilidad en el lugar de trabajo, la cual hace referencia aquellos beneficios que pueden darse dentro del mismo espacio laboral, como la agenda de horarios flexibles, o la semana laboral comprimida, y 2) Las prácticas de lugares flexibles, las cuales incluyen aquellas tareas que pueden realizarse fuera del lugar habitual (Grobler y Bruyn, 2011).

3.8.5 Cargo

Unidad de la organización cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargos, es una descripción de las actividades desempeñadas por la persona que ocupa el cargo, y gracias a esto tanto la organización como la persona puede cumplir con sus objetivos (Chivaneto, 2002)

32 Relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo remoto y el nivel de compromiso laboral de los empleados de una empresa del sector de tecnología

Tabla 5. Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Descripción	Instrumento de evaluación	Item	Escala
Compromiso laboral	Emocional	Intensidad y disposición para invertir la emocional hacia un resultado organizacional positivo	EES	1,2,3,4	De razón
	Cognitivo	Intensidad de energía mental expresada hacia el resultado organizacional positivo	EES	5,6,7,8	De razón
	Conductual	Estado psicológico de intensión de comportarse el positivamente para lograr un desempeño y/o resultado organizacional	EES	9,10,11,12	De razón
Género	Femenino y Masculino	Construcción social y cultural representada en hombre o mujer	Encuesta sociodemográfica	1	Nominal
Edad		Nº de años desde el nacimiento	Encuesta sociodemográfica	2	De razón
Nivel académico	Bachiller, técnico, tecnológico, profesional o posgrado	Ultima formación académica alcanzada	Encuesta sociodemográfica	3	
Estado civil		Estado familiar	Encuesta sociodemográfica	4	Nominal
Posee hijos	Si / No	Nº de hijos	Encuesta sociodemográfica	5	De razón
Antigüedad	Practicante, agente, analista, profesional, desarrollador, Especialista, jefe, Líder Gerente, director	Nº de años vinculado con la empresa	Encuesta sociodemográfica	6	
Cargo		Cargo desempeñado en la empresa	Encuesta sociodemográfica	7	Nominal
Tiene personas a cargo	Si / No	Posee línea de reporte o subalternos	Encuesta sociodemográfica	8	Nominal
Modalidad de trabajo	Trabajo remoto, híbrido o presencial	Acuerdo entre el trabajador y la empresa según su lugar de trabajo	Encuesta sociodemográfica	9	Nominal

4. Procedimiento del estudio

El estudio se realizó mediante las siguientes fases:

4.1 Revisión de la literatura

La revisión de literatura se realizó con el fin de obtener bibliografía relevante para el marco teórico, y poder identificar las definiciones de compromiso laboral. Se inició con la búsqueda de literatura en Scopus y Web of Science de artículos de investigación en idioma inglés y español (“Work engagement” OR “employee engagement” OR “Organizational commitment” OR “Compromiso laboral”), los resultados de esta literatura fueron la base para el desarrollo del marco teórico.

Seguidamente se realizó una búsqueda de instrumentos validados que midieran el compromiso laboral, se eligió la “Employee Engagement Scale” de Shuck et al., (2016) porque permite una medición tridimensional, operacionalizado por la intensidad y dirección de la energía cognitiva, emocional y conductual, lo cual refleja un estado psicológico activo e incluye, en donde la suma de las dimensiones (cognitiva, emocional y conductual) enmarca la experiencia completa del compromiso de los empleados. Lo anterior permitió realizar las definiciones conceptuales y operacionales.

Como un tercer paso, se realizó una búsqueda adicional con los conceptos asociados a trabajo remoto, para identificar las diferentes definiciones que existen en la literatura a cerca de las modalidades de trabajo remoto, así como su marco normativo y regulatorio en Colombia.

4.2 Técnica de recolección de datos

Para evaluar las variables sociodemográficas se elaboró una encuesta (ver Anexo B), con base en los objetivos específicos propuestos en el estudio, las variables de estudio fueron:

género, edad, estado civil, número de hijos, nivel educativo, cargo y modalidad de trabajo (remoto, presencial o híbrido).

Para medir el compromiso laboral se realizó la validación por juicio de expertos (Apéndice C) para determinar la pertinencia, relevancia, claridad y coherencia de los ítems del instrumento seleccionado, se analizaron las respuestas de los tres jueces, se establecieron las instrucciones, el tiempo de la prueba, posteriormente se realizó una prueba piloto en donde se aplicó el instrumento a 10 personas para verificar el funcionamiento óptimo del instrumento. Finalmente, en la época post pandemia se realizó la administración de los instrumentos a la muestra seleccionada a través de formulario de Google forms, el cual garantizó la protección de la información.

4.3 Procesamiento y análisis de datos

Se examinó la validez del instrumento seleccionado

4.3.1 Validez de la escala de compromiso laboral del empleado (EES)

Para examinar la consistencia interna en la medición realizada por el instrumento, es decir, el grado en que fuentes de error desconocidas afectan las puntuaciones (Sattler,2010), se llevó a cabo un análisis de confiabilidad a través de la comparación de mitades del instrumento (Reidl-Martínez, 2013). La división y análisis de la correlación entre mitades fue realizada por el software SPSS, donde cada uno de los grupos estuvo conformado por 6 ítems aleatorios, ya que todos poseían la misma dificultad.

Se encontró un coeficiente de Spearman-Brown de 0,883, lo que indica una consistencia interna buena del instrumento (Reidl-Martínez,2013). De igual forma, se observó un alfa de cronbach bueno (0,81 y 0,882) para cada una de las partes, lo que apoya esta afirmación.

Alfa de Cronbach	0.810916	Parte 1
	0.88277	Parte 2

Se encontró una consistencia interna buena en cada una de las mitades conformada por 6 ítems.

Tabla 6. Análisis de ítems

Subescala	Alfa de Cronbach subescala	Ítems	Correlación ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación ítem-total subescala corregida	Alfa de Cronbach subescala si el elemento se ha suprimido
Compromiso cognoscitivo	0.716	CG1	0.612	0.883	0.597	0.598
		CG2	0.556	0.890	0.503	0.716
		CG3	0.520	0.889	0.488	0.692
		CG4	0.612	0.883	0.586	0.616
Compromiso Emocional	0.871	CE1	0.649	0.882	0.701	0.852
		CE2	0.792	0.873	0.822	0.800
		CE3	0.661	0.880	0.760	0.821
		CE4	0.597	0.884	0.651	0.865
Compromiso Conductual	0.827	CC1	0.645	0.883	0.680	0.776
		CC2	0.557	0.886	0.619	0.797
		CC3	0.453	0.891	0.610	0.802
		CC4	0.731	0.877	0.722	0.75
Alfa de Cronbach instrumento completo	0.892					

Nota: CG= Compromiso Cognitivo; CE= Compromiso Emocional; CC= Compromiso Conductual

Para estudiar la Validez divergente, es decir, el grado en que las medidas de dominios diferentes no se correlacionan entre sí (Sattler, 2010); se llevó a cabo el test de Fornell-Larcker a través del cual se compara la varianza media extraída y las covariancias entre las diferentes dimensiones evaluadas por el instrumento (Martínez-García & Martínez-Caro, 2009). Según este test, el criterio para determinar que el instrumento es válido señala que la varianza compartida entre pares de dimensiones es menor que la varianza extraída para cada uno de estas (Carillo et al., 2021; Martínez-García & Martínez-Caro, 2009).

Tabla 7. Test de Fornell-Larcker

		1	2	3
1	Compromiso cognitivo	0.267		
2	Compromiso emocional	0.231	0.5664305	
3	Compromiso conductual	0.145	0.162	0.45473675

De esta forma, al realizar este análisis como se observa en la tabla 9, la varianza compartida por las dimensiones de compromiso es menor que la varianza media extraída (AVE, en negrilla).

4.3.1 Confiabilidad

Se encontró que al realizar el ANOVA con la prueba de aditividad de tukey hay diferencias significativas entre las diferentes subescalas (Chi-cuadrado de Friedman=75,323019; sig=1,1112E-17), lo que quiere decir que hay aditividad entre las diferentes categorías por lo cual las escalas pueden codificarse en un puntaje total.

4.4 Aspectos éticos

Al inicio del estudio se brindó la información respectiva a los participantes. Así mismo, los participantes tenían claridad que poseían la libertad de negarse a participar o continuar con la ejecución de la evaluación si así lo querían.

Por tal razón, se realizó la firma de un consentimiento informado, en este documento se relacionó el objetivo, justificación, implicaciones y beneficios del estudio, además resaltó que la participación del estudio es estrictamente voluntaria y que la información que se recopile será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del trabajo final de maestría. (Apéndice A)

5. Resultados

5.1 Caracterización de la muestra

A continuación, se detalla la caracterización de la muestra y las diferentes variables estudiadas:

En la tabla 5 se observa que el 59% corresponde al género masculino y el 41% al femenino, respecto al estado civil, el 41% corresponde a solter@, 33% a casad@, 24% unión libre y viud@ 1%; el 46% de los encuestados tienen hijos, respecto al número de hijos se puede observar que el 55% tiene 1 un hijo, 38% 2 hijos, 5% 3 hijos y el 1% 4 o más hijos. A nivel educativo se evidencia que el 41% son profesionales, el 33% tienen posgrado y un 26% tiene un nivel técnico o tecnológico, respecto a la modalidad de trabajo el 81% se encuentra en teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, el 13% de forma híbrida y el 6% presencial.

Tabla 8. Características de la muestra

	Femenino		Masculino		Total
	n	%	n	%	n
Total	52	41%	74	0	126
Edad					
>45	1	1%	7	6%	8
18 -25	12	10%	10	8%	22
26-35	27	21%	28	22%	55
36-45	12	10%	29	23%	41
Estado Civil					
Casad@	14	11%	28	22%	42
Divorciad@	28	22%	1	1%	29
Solter@	10	8%	24	19%	34
Unión Libre		0%	20	16%	20
Viud@		0%	1	1%	1
Hijos					
Si	29	23%	39	31%	68
No	23	18%	35	28%	58
N° de Hijos					
1	13	10%	19	15%	32

2	8	6%	14	11%	22
3	1	1%	2	2%	3
4 o más	1	1%		0%	1
Nivel Educativo					
Posgrado	14	11%	28	22%	42
Profesional	20	16%	31	25%	51
Técnico y/o Tecnólogo	18	14%	15	12%	33
Cargo					
Practicante (Intern)	1	1%	3	2%	4
Agente (Agent)	6	5%	1	1%	7
Analista (Analyst)	17	13%	12	10%	29
Profesional (Professional)	14	11%	19	15%	33
Desarrollador (Developer)		0%	14	11%	14
Especialista (Specialist)	3	2%	1	1%	4
Chief	1	1%	3	2%	4
Líder (Lead)	5	4%	8	6%	13
Manager	5	4%	7	6%	12
Director		0%	6	5%	6
Rol de supervisor					0
No	44	35%	55	44%	99
Si	8	6%	19	15%	27
Modalidad de trabajo					0%
Híbrido (Presencial y Remoto)	6	5%	11	9%	17
Presencial	2	2%	5	4%	7
Teletrabajo/ Trabajo en casa/ Trabajo remoto	44	35%	58	46%	102

5.2 Caracterización de variables

La tabla 11 muestra el análisis descriptivo de la variable cuantitativa edad, en donde N corresponde al número de observación en la base de datos N = 126, un promedio de 33, 2 años de edad, desviación estándar 8.2 años, la observación con el menor dato encontrado Min =19 años, el límite del primer cuartil, aquel valor que agrupa el primer 25% de los datos con menores valores primero, 28 años, percentil 50 o media de 32 años, Percentil 75 = 39 años y finalmente la observación con el mayor dato Máx = 63.

Tabla 9. *Análisis descriptivo Variable Edad*

N	Promedio	Desviación Estandar	Min	P25	P50	P75	Máx
126	33,3	8,2	19	28	32	39	63

La tabla 12 muestra el resumen de los estadísticos descriptivos de medidas de tendencia central y dispersión (para las variables continuas), y frecuencia relativa (para las variables discretas). Se asignó el valor de 1 a la variable de género femenino, estado civil casado, las personas que tenían hijos y para aquellos que tenían personas a cargo en su rol, por otra parte, las variables de nivel académico, tipo de cargo y modalidad de trabajo se trabajaron como variables policótomas.

Así mismo, para la variable explicada de compromiso laboral, se tomaron los ítems de la escala y se asignó 1 a las personas que evidenciaban un nivel alto de compromiso (puntuación mayor a 4), los ítems 1, 2, 3 y 4 corresponden al compromiso cognitivo (mayor inversión de energía cognitiva hacia la obtención de los resultados), los ítems 5, 6, 7 y 8 corresponden a compromiso emocional (alto sentido de significado personal por su trabajo), los ítems 9, 10, 11 y 12 para el compromiso conductual (mayor intención de comportarse de tal forma que se obtengan resultados positivos para la organización) y por último el compromiso laboral que es la combinación de los puntajes de todos los componentes antes mencionados (Anexo D).

Tabla 10. *Análisis descriptivo variables dicotómicas*

Variable	N	0	1
Femenino	126	74	52
Casado	126	84	42
Con Hijos	126	68	58
Rol de supervisión	126	99	27
Ítem			
1	126	55	71
2	126	22	104
3	126	37	89
4	126	52	74
5	126	52	74
6	126	43	83
7	126	56	70
8	126	42	84
9	126	26	100
10	126	31	95
11	126	49	77
12	126	57	69
Puntuación total	126	40	86

La tabla 13 muestra la distribución de los datos según las categorías del nivel académico, Técnico/Tecnólogo 33, Profesional 51, Posgrado 42, respecto a modalidad de trabajo se evidencia en modalidad híbrida 17, presencial 7 y remota 102

Tabla 11. *Análisis descriptivo variables policótomas*

Nivel	
académico	
Técnico/Tecnólogo	33
Profesional	51
Posgrado	42
N	126
Modalidad de trabajo	
Híbrido	17
Presencial	7
Remoto	102
N	126

5.3 Compromiso laboral y sus determinantes

Para establecer la relación entre las variables se realizó una regresión logística multinomial con el objetivo de explicar el nivel de compromiso laboral, en función de las variables explicativas (edad, género, estado civil, número de hijos, nivel educativo, cargo, rol de supervisión, modalidad de trabajo). Para determinar la validez del modelo de regresión logística, se realizó un modelo no lineal discreto, la reparación en la linealidad de las variables continuas independientes y los log-odds del modelo por medio de la prueba de Box-Tidwell que fue realizada con la variable continua edad y los odds-ratio del modelo.

Se validó la ausencia de multicolinealidad y que no se tenía varianzas y covarianzas muy grandes que dificultaran la estimación precisa. Para esto, se midió el factor de inflación de la varianza, seguidamente determinó la distancia de Cook en función la desviación estándar para validar que no existieran valores atípicos fuertemente influyentes, posteriormente se realizó una Matriz de confusión para observar si existían probabilidades en el modelo de cometer un error tipo I.

Por otra parte, la prueba Hosmer-Lemeshow se empleó para medir el riesgo de errores de predicción y si los eventos observados efectivamente coinciden con eventos esperados en subgrupos, finalmente se analizó la función de la curva ROC para determinar

la sensibilidad frente la especificidad del modelo logit en cuanto a sus variables explicativas.

Tabla 12. *Variables y categorías*

Variable explicativa	Categoría
Género	Femenino
	Masculino
Edad	18 -25
	26-35
	36-45
	>45
Estado Civil	Casad@
	Divorciad@
	Solter@
	Unión Libre
	Viud@
N° de hijos	0
	1
	2
	3
	4 o más
Nivel académico	Posgrado
	Profesional
	Técnico y/o Tecnólogo
Nivel de Cargo	Practicante
	Agente
	Analista
	Profesional
	Desarrollador
	Especialista
	Jefe
	Líder
	Gerente
	Director
Rol de supervisor	Si
	No
Modalidad de trabajo	Híbrido (Presencial y Remoto)
	Presencial
	Teletrabajo/ Trabajo en casa/ Trabajo remoto

Se aplicó un modelo de regresión logística que permitió establecer que la edad es una predictora del compromiso laboral, y la modalidad de trabajo híbrido es predictora del compromiso conductual, en la tabla 14 se observa que las variables: género, estado

civil, tener hijos, y nivel académico no son variables explicativas del compromiso laboral,

Al hacer un análisis comparativo entre la relación entre el compromiso laboral y cada una de las subcategorías con las variables sociodemográficas, se evidencia que el criterio de información de Akaike es menor para el compromiso comportamental como variable explicada, es mejor modelo con relación a los demás. Sin embargo, el cuarto modelo, aquel que agrupa a las demás variables explicadas y que da un entendimiento más global en su conjunto, pudo afectarse por los componentes cognitivos y emocionales, y a pesar de ser el segundo mejor modelo según el criterio de Akaike, por el objetivo del trabajo de grado, se considerará éste como el mejor modelo.

Se evidenció que la edad se relaciona con el compromiso laboral, ante un aumento de la edad así mismo aumentará el compromiso frente a la empresa, por otra parte, la modalidad de trabajo impacta la forma como se comportan los empleados en su trabajo, se evidenció que los empleados en modalidad de trabajo híbrida demuestran un mayor compromiso conductual, es decir, están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional y hacer más de lo que se espera para obtener mejores resultados organizacionales.

Tabla 13. *Modelo Logit*

Variables Explicativas	Variable Explicada			
	Compromiso			
	Cognitivo	Emocional	Conductual	Laboral
	1	2	3	4
Edad	0.050 (0.034)	0.104*** (0.037)	0.079** (0.039)	0.107*** (0.039)
Género femenino	-0.158	0.423 (0.406)	-0.212	0.268 (0.419)
Casado(a)	-0.371	-0.538	-0.251	-0.665 (0.511)
Con hijos	-0.094	-0.064	0.157 (0.500)	-0.557 (0.512)
Técnico/Tecnólogo	0.676 (0.504)	0.800 (0.532)		0.626 (0.533)
Posgrado			0.135	0.334

			(0.522)	(0.516)
Modalidad presencial	-0.991	-2.178**	-1.277	-1.700*
				(0.954)
				-0.264
Modalidad híbrida	0.236	-0.143	-1.456**	(0.638)
	(0.585)			
Rol de supervisión	0.332	-0.266	1.144*	0.431
	(0.508)		(0.645)	(0.580)
Constant	-1.403	-3.160***	-1.968*	-2.730**
				-1.172
Observaciones Log	126	126	126	126
Likelihood Akaike Inf.				
Crit.	-83.623	-79.005	-73.504	-74.113
				168.225

Nota

*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Por otra parte, para obtener la validez del modelo se realizó un modelo no lineal discreto, se partió del supuesto que un modelo logit necesitará que todas las salidas de esa variable tengan solo dos tipos: 1 caso propicio, y 0 caso adverso. De igual manera, al realizar un modelo logit multinomial, requerirá una variable endógena con más de dos tipos. Para el presente trabajo de grado, todas las salidas de la variable compromiso laboral tiene dos tipos, finalmente, otro supuesto básico es el de reparar en la linealidad de las variables continuas explicativas y los log-odds del modelo.

Por consiguiente, se realizaron dos pruebas, una estadística y una visual. La primera prueba es la de Box-Tidwell que fue realizada con la variable continua Edad y los odds-ratio del modelo. En la tabla 15 se observa que el p-value resultó en 0.9986 que está por encima del 0.05 crítico (5 % de significancia). Por lo tanto, no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que la variable edad y los odds-ratio tengan una relación lineal.

Tabla 14. Prueba del supuesto del modelo

Prueba	Statistic	P-Value
Box-Tidwell para relación lineal	0.00182	0.99855

En la segunda prueba se observan los puntos de la relación entre la variable

edad y los predictores lineales (que son el logaritmo de los odd-ratio). La figura 7 muestra una relación lineal entre ellas. Por tanto, se puede afirmar que el modelo ha superado este supuesto, sumado a lo anterior, se debe superar es la ausencia de multicolinealidad, pues caso contrario el modelo tendría varianzas y covarianzas muy grandes que dificultan la estimación precisa. Para esto, se midió el factor de inflación de la varianza, y como se muestra en la tabla 16 los valores no superen el valor de 5, pues contrariamente, se consideraría como altamente correlacionados.

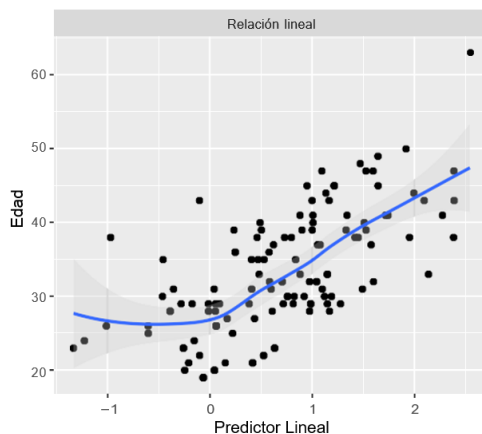


Figura 6. Relación lineal

Se observa que los valores están en un rango de 1 a 2, en el sector moderadamente correlacionados y cercanos al sector no correlacionados. Por lo tanto, eso subsana el supuesto.

Tabla 15. Factor de inflación de la varianza

Variable	Factor de inflación de la varianza
Edad	2.309992
Femenino	1.086784
Casado (a)	1.485996
Con hijos	1.646006
Estudios Técnico/Tecnólogo	1.381532
Estudios Posgrado	1.400141
Modalidad Presencial	1.111636
Modalidad híbrida	1.135743
Rol de supervisión	1.236798

La distancia de Cook del modelo (figura 8) y los valores atípicos e influencia (tabla

17), muestran los seis máximos valores de la distancia de Cook en función la desviación estándar, se evidencia que las distancias de Cook no son significativas. Además, los valores de las desviaciones estándares no superan el valor de 3. Por lo tanto, se puede decir que no existen valores atípicos fuertemente influyentes.

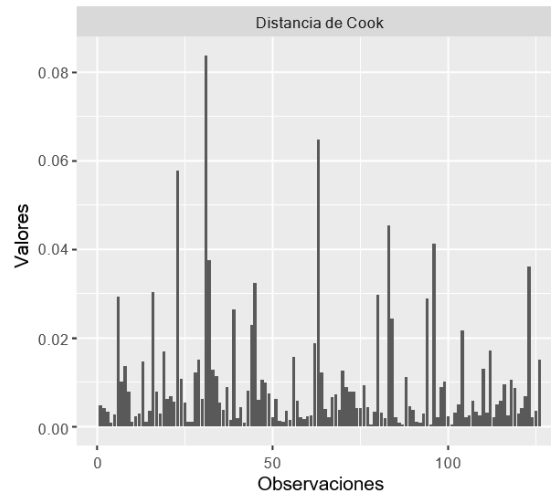


Figura 7. Distancia Cook del modelo

Tabla 16. Valores atípicos e influencia

Residuo de Cook	Desviación Estándar del residuo
0,084	1,928
0,017	1,503
0,058	1,433
0,014	1,402
0,013	1,385
0,008	1,304

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se puede afirmar que el modelo logit está bien especificado. En la figura 9 se muestra la función logit y las observaciones reales de verdadero y falso en torno a dicha función.

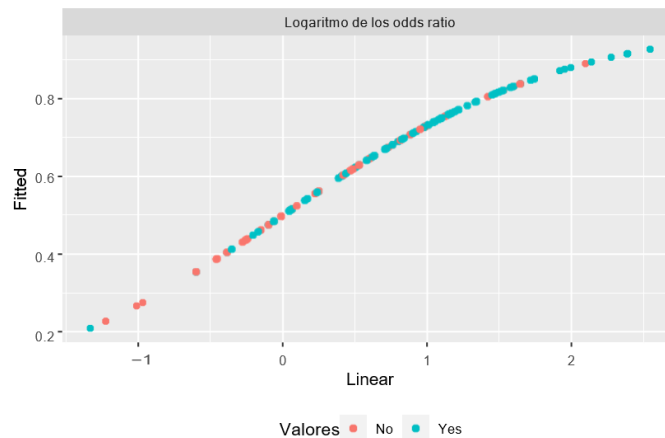


Figura 8. Función Logit

Lo siguiente que se consideró fue la bondad de ajuste del modelo, en la tabla 18 se observa que el modelo logit planteado tiene un R de conteo de 0.7063, lo cual indica una buena exactitud, es decir, este valor se encuentra en un cercano a 1. Adicionalmente se analizó el R de conteo mediante el planteamiento de una matriz de confusión. Esta matriz tiene como finalidad observar si existen probabilidades en el modelo de cometer un error tipo I. En otras palabras, ver si el modelo no lineal probabilístico tiene eficacia a la hora de predecir las verdaderas decisiones de las personas. Por ejemplo, predecir un sí cuando efectivamente el encuestado dijo que sí. Los errores del modelo se les conoce como falsos positivos.

Tabla 17. Matriz de confusión

Predicción	Referencia	Total
No	No	16
No	Si	9
Si	No	28
Si	Si	73
Total		126
Right		89
Accuracy		0.7063
95 % CI		(0.6186, 0.7841)
No information Rate		0.6508
P-value [Acc>NIR]		0.111261

Posteriormente, se realizó la prueba de Hosmer-Lemeshow, para medir el riesgo de errores de predicción y validar si los eventos observados efectivamente coinciden con eventos esperados en subgrupos. En la tabla 19 se observa el estadístico con un resultado de 5.3522 con un p-valor de 0.7194 que es mayor a 0.05 (5 % de significancia). Por lo tanto, se dice que no existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula que no hay diferencia entre los valores observados y los valores pronosticados del modelo logit.

Tabla 18. Prueba de Hosmer-Lemeshow

	Y0	Y1	Yhat0	Yhat0
[0.209,0.436]	9	4	8,454	4,546
(0.436,0.511]	7	6	6,850	6,150
(0.511,0.562]	5	8	6,076	6,924
(0.562,0.629]	6	7	5,039	7,961
(0.629,0.674]	3	8	3,824	7,176
(0.674,0.726]	5	8	3,896	9,104
(0.726,0.75]	3	9	3,172	8,828
(0.75,0.791]	1	12	3,051	9,949
(0.791,0.838]	4	8	2,169	9,831
<u>(0.838,0.927]</u>	1	12	1,468	11,532
Df				8
X-squared				5.3522
P-value				0.7194

Finalmente se analizó la función de la curva ROC, la cual representa la proporción de verdaderos positivos frente a la proporción de falsos positivos como resultados inevitables, pero discriminables del modelo binario, esta permite ver la sensibilidad frente la especificidad del modelo logit en cuanto a sus variables explicativas. Se observan en la figura 10 que la única variable significativa es Edad pues tiene una mayor proporción de ocasionar verdaderos positivos al momento de predecir si un encuestado estará comprometido con su trabajo. De igual forma, en el cálculo del área bajo la curva ROC, se han obtenido los siguientes resultados (de mayor a menor): 0.6362251, 0.5027716, 0.5752494, 0.5218958, 0.4941796, 0.5598670, 0.4937639, para las variables: Edad, género femenino, nivel educativo, tener hijos, casado (a), rol de supervisión y modalidad de trabajo respectivamente.

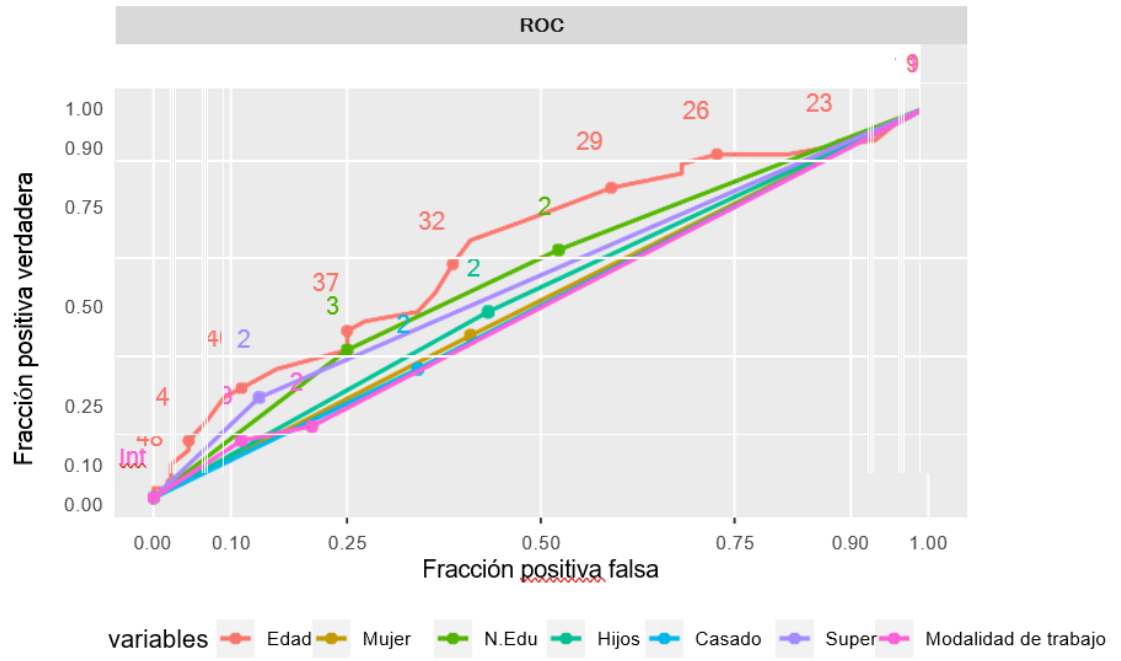


Figura 9. Característica operativa del receptor

6. Conclusiones y recomendaciones

La principal contribución de este trabajo fue la validación del instrumento EES para la medición del compromiso laboral en el contexto de Colombia, desde un enfoque tridimensional, el cual aborda las dimensiones psicológicas propuestas por Kahn (1990) y permite medición más integral del mismo, al considerar que los empleados comprometidos con la organización invierten mayor energía positiva tanto cognitiva, emocional y comportamental, en efecto, el CL es de gran relevancia en la gestión de personal en el ámbito organizacional, porque un nivel alto de compromiso laboral es un fuerte predictor de resultados laborales positivos, como alto desempeño, bajas intenciones de rotación, bienestar, mayor participación, productividad y menor ausentismo.

Las modalidades de trabajo que involucran flexibilidad de horario y/o puesto de trabajo, mejoran la condición psicológica de significación propuesta por Kahn (1990), la cual se relaciona con la autonomía (la medida en que los empleados tienen libertad para realizar su trabajo), sin embargo dificulta un aspecto importante que es la retroalimentación (la medida en que los empleados reciben información sobre el desempeño de sus funciones), esta última puede verse afectada por la comunicación retrasada o el flujo de información limitado que genera la falta de interacción física. Además, la falta de capacidad tecnológica o de recursos influye en la condición psicológica, generando una disminución en la inversión de energía emocional, cognitiva y conductual, es decir, compromiso en el trabajo.

Lo anterior corrobora lo propuesto por Chiavenato (2009), quien afirma que el compromiso puede estar relacionado por las variables causales como el estilo de administración, las estrategias, la estructura organizacional y la tecnología utilizada, lo cual produce una serie de estímulos que influyen en el comportamiento de las personas incluyendo el compromiso laboral y esto se traduce en unos resultados esperados por la organización como productividad, competitividad, satisfacción entre otros. El uso TIC y la

implementación de las modalidades de trabajo requieren capacitación, así como apoyo técnico y organizacional.

Por otra parte, el presente trabajo permitió determinar la relación del CL con diversas variables sociodemográficas y las modalidades de trabajo, se encontró que la variable explicativa del compromiso laboral es la edad, la modalidad de trabajo híbrido y rol de supervisor (tener personal a cargo) en el subdimensión de compromiso conductual, sumado a lo anterior, el presente trabajo contribuye a la teoría, al corroborar algunos resultados de estudios sobre este concepto. A continuación, se contrasta los resultados del presente estudio, con la revisión de literatura realizada.

Respecto a la edad se corroboró que existe una correlación significativa entre la edad y compromiso laboral, a mayor edad existe mayor nivel de compromiso, por ende, los empleados mayores son más comprometidos con su trabajo que los empleados más jóvenes (Popoola, 2009; Taipale et al, 2011). Por otra parte, se evidenció que los supervisores tienen un compromiso laboral mayor (Lu, et al,2016), finalmente al contrastar los niveles de CL con las modalidades de trabajo, los resultados este trabajo refuerzan la conclusión de Hacker y MacDonell (2012), existe una relación positiva entre el teletrabajo y compromiso, sin embargo, en dicho estudio la edad promedio de la muestra resultó ser un moderador significativo, se evidenció que cuanto mayor es la edad promedio de la muestra es más baja la correlación, lo cual sugiere que el compromiso es más positivo para los más jóvenes en esta modalidad de trabajo.

Lo anterior sugiere una línea futura de investigación, para contrastar lo propuesto por Ning y Alikaj, (2019) sobre los recursos laborales que promueven el CL según la edad, los autores sugieren que los empleados mayores requieren recursos laborales como: autonomía, reconocimiento, apoyo, participación, seguridad laboral y arreglos laborales flexibles, en cambio, los empleados más jóvenes requieren de: retroalimentación laboral, oportunidades de desarrollo, variedad de habilidades y promoción interna. Por consiguiente, las organizaciones deben tener en cuenta la edad de los empleados para proporcionar los recursos laborales adecuados de manera que se pueda maximizar el compromiso laboral.

Sumado a lo anterior, el trabajo remoto, teletrabajo, trabajo en casa, son modalidades de trabajo que continúan generando nuevas dinámicas en la gestión de personal, esto genera cambios a nivel personal y organizacional. Por otra parte, estas

modalidades laborales responden tanto a las nuevas realidades post pandemia como al contexto macroeconómico mundial, por esta razón es necesario continuar analizando la repercusión directa de estas transiciones entre modalidades de trabajo, en la calidad de vida, el desempeño laboral y compromiso del empleado.

Ahora bien, es importante resaltar que la flexibilidad y movilidad se ha convertido en un aspecto atractivo para los modalidades de trabajo, sin embargo se debe establecer límites claros respecto a espacios de trabajo, horarios y contratos, para evitar las consecuencias negativas para el trabajador, como el estrés, el deterioro de la salud mental, agotamiento, fragmentación de las relaciones laborales, debido a que la falta de interacción física puede conllevar a técnicas de gestión inadecuadas, falta de sinergias, menor confianza, mayor preocupación por la visibilidad de desempeño o ambigüedad de roles (Richmond et al., 2022). Contrariamente, el trabajo presencial genera ventajas importantes para los trabajadores como un menor nivel de estrés, mayor percepción de bienestar, mayor relacionamiento y comunicación informal con colegas, lo cual favorece la creatividad, además permite establecer límites entre el horario laboral y vida personal (Akoa, 2022; Rodriguez, et al, 2020; Nobuyuki, 2022).

En el presente trabajo se encontró que las personas en la modalidad de trabajo híbrida mostraban un mayor compromiso conductual, es decir poseen la intención de comportarse de tal forma que se obtengan resultados positivos para su empresa, estos empleados están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional, trabajar más para su equipo y organización y hacer más de lo que se espera de ellos.

Por otra parte, desde la perspectiva de género, las diferencias entre los niveles de compromiso en hombres y mujeres pueden obedecer a que las mujeres tienden a experimentar mayor tensión de ajuste de roles entre el trabajo y la familia, y por ende se presenta menor compromiso laboral en las mujeres, sin embargo, no se encontró diferencia significativa entre el nivel de compromiso laboral entre hombres y mujeres, lo anterior puede estar relacionarse con las diferentes estrategias de corresponsabilidad familiar adoptadas por las empresas como mecanismo para generar un el equilibrio trabajo-familia y promover la equidad de género, adicionalmente por la reorganización de los roles entre hombres y mujeres en la sociedad.

En conclusión, el presente trabajo muestra que la edad es una variable explicativa del compromiso laboral, y la modalidad de trabajo híbrido y rol de supervisor del compromiso conductual, estos resultados complementan contribuyen a la gestión del personal porque sugieren que las organizaciones deben enfocar y plantear políticas que permitan elevar los niveles de compromiso laboral con el fin de mejorar los resultados organizacionales.

A nivel teórico el presente trabajo aportó una definición del CL en orden cronológico, lo cual permitió analizar y comprender la evolución de dicho concepto, adicionalmente las diferentes variables personales y organizacionales que pueden influir en este; a nivel práctico, los resultados de este trabajo pueden brindar conceptos para la gestión de recursos humanos desde el punto de vista de la organización del trabajo y basados en la calidad del trabajo y al bienestar de los empleados. No obstante, los resultados descritos sirven de guía para investigaciones futuras sobre el compromiso laboral y desempeño, productividad, o incluir otras variables que puedan influir en el mismo. De igual forma, se puede replicar este estudio en empresas de diferentes sectores económicos para contrastar los resultados.

7.Limitaciones

Una limitación importante, es la deseabilidad social de los trabajadores, la cual es común en un proceso de evaluación de conceptos y/o valores personales relacionados con su trabajo, por consiguiente, las respuestas pueden estar dadas por temor a no generar una mala percepción frente a su empresa (Braithwaite & Law, 1985. Adicional a ello, la administración de las encuestas online puede generar inconvenientes y/o durante el diligenciamiento, lo cual dificulta dar una respuesta a esas dudas y/o consultas.

Por otra parte, el modelo propuesto es un intento de determinar la relación entre las variables personales y organizacionales y el compromiso laboral, este trabajo contribuyó al aporte teórico del compromiso laboral, al demostrar que la edad como variable personal explica el compromiso laboral en las dimensiones de cognitivo, emocional y conductual, a nivel organizacional las variables de rol de supervisión y modalidad de trabajo híbrido explican el compromiso conductual, sin embargo, este modelo tuvo en cuenta una muestra pequeña y específica del sector de tecnología, en consecuencia, para profundizar en el estudio del papel de las variables personales y organizacionales, es de gran importancia utilizar muestras que sean más representativas, así como entornos de investigación longitudinales en diferentes sectores empresariales. Finalmente, se sugiere en futuras investigaciones incluir otras de estudio, por ejemplo competencias tecnológicas, antigüedad en el cargo entre otras.

Anexo A: Consentimiento Informado

La participación en la siguiente investigación «Relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo y el nivel de compromiso laboral de los empleados de una empresa del sector industrial», hace parte de un ejercicio académico de la estudiante Jessica Rodríguez Murillo, como requisito del programa de la Maestría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia. La tutora del trabajo es la profesora Diana Elvira Forero, profesora asistente de la Universidad.

Objetivo y justificación de la Investigación:

La investigación tiene el objetivo de Establecer la relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo remoto y el nivel de compromiso laboral de empresa del sector de tecnología

Se pretende identificar los siguientes aspectos:

- Establecer la validez de contenido del instrumento EES a través de un juicio de expertos.
- Establecer el nivel de compromiso laboral de los empleados de las diferentes modalidades de trabajo en una empresa del sector de tecnología.
- Caracterizar las variables moderadoras del compromiso laboral en las diferentes modalidades de trabajo

Procedimiento:

Se aplicará la encuesta para medir compromiso laboral para dar respuesta a los objetivos del trabajo de grado.

Los datos obtenidos serán registrados en una base de datos, a partir de la cual se realizará el análisis cuantitativo correspondiente de acuerdo con los objetivos planteados. En esta base de datos no se consignarán datos de identificación personal de los entrevistados, como nombres, apellidos, número de cédula o número de celular; los datos de cada participante se codificarán con un número único para cada uno.

La información recolectada se tratará con total confidencialidad, de manera que se garantice el buen nombre del participante. Toda la información consignada será utilizada exclusivamente para fines académicos y quedará consignada en archivos personales de la estudiante a los cuales solo tendrán acceso ella y la profesora como directora del trabajo de grado.

Riesgos de la investigación

La investigación presenta riesgos sociales o psicológicos mínimos, ya que la aplicación del cuestionario solo considera aspectos que han sido aplicados y aprobados por la empresa, se mantendrá la confidencialidad de la información.

Beneficios de la investigación

Los resultados del estudio permitirán conocer relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo remoto y el nivel de compromiso laboral de empresa del sector industrial que puede ser de utilidad para otras organizaciones.

Implicaciones

Su participación en este estudio implica que responderá las preguntas que se tienen definidas para el estudio.

Confidencialidad

Su identidad como participante será protegida mediante la no divulgación de los resultados hasta que finalice el estudio. Toda información que pueda identificarlo será manejada confidencialmente. Para lo anterior, la estudiante y la directora del trabajo se comprometen mediante este documento a no suministrar los datos obtenidos durante la investigación a personas externas a menos que usted y la empresa que representa lo autorice. Los datos extraídos de la encuesta serán guardados en una base de datos para ser analizados, posterior a la finalización del trabajo de investigación estos serán destruidos.

Derechos

De acuerdo con lo informado en este documento y si ha decidido participar en la investigación, es importante que sepa que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene derecho a no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna implicación negativa.

Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre esta investigación, por favor, puede comunicarse con Jessica Rodríguez Murillo, estudiante de la Maestría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. Correo: jesrodriguezmu@unal.edu.co. Celular: 3176585593

He sido invitado(a) a participar en el estudio: «Relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo remoto y el nivel de compromiso laboral de los empleados de una empresa del sector de tecnología ». Comprendo que mi participación consistirá en responder un cuestionario por una única vez. He leído y entendido este documento de consentimiento informado. Todas mis preguntas han sido contestadas claramente y he tenido el tiempo suficiente para pensar acerca de mi decisión. No tengo ninguna duda sobre mi participación, por lo que estoy de acuerdo en hacer parte de este estudio. Teniendo en cuenta la situación actual de la pandemia por la COVID – 19, el envío por correo electrónico del presenta consentimiento y, que el cuestionario se realizará a través de un canal virtual, la aceptación de esta implica la aprobación del presente consentimiento informado.

Autorizo el uso de la información suministrada únicamente para los fines académicos del estudio.

Acepto voluntariamente participar y sé que tengo el derecho de terminar mi participación en cualquier momento. Al aceptar este consentimiento informado no he renunciado a ninguno de mis derechos legales.

Anexo B: Encuesta Sociodemográfica

INSTRUCCIÓN:

Marque Con Una "X" la opción que crea conveniente.

ASPECTOS PERSONALES

1. Género

Femenino	
Masculino	

2. Edad: _____

3. Nivel de escolaridad

Bachillerato	
Formación técnica/tecnológica	
Profesional	
Posgrado	

4. Estado Civil

Soltero	
Unión Libre	
Casado	
Divorciado	
Viudo	

5. Número de hijos: _____

ASPECTOS LABORALES

6. Antigüedad (en años): _____

7. Cargo: _____

8. En su rol actual tiene personal a cargo: Si No

9. Modalidad de trabajo: Remoto Híbrido Presencial

Anexo C: Formato Validación de (EES) por Juicio de Expertos

Usted ha sido seleccionado para evaluar la Escala de Compromiso del Empleado (EES)¹ que hace parte del trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de magister en Administración.

La Escala tiene como objetivo medir la variable de compromiso Laboral, con el objetivo de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación de los ítems de la escala, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos.

Se adjunta el instrumento y definición de la variable considerando las dimensiones.

Muchas gracias por su colaboración

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: _____

FORMACIÓN ACADÉMICA: _____

AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL: _____

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: _____

CARGO ACTUAL: _____

INSTITUCIÓN/EMPRESA: _____

Objetivo general

¹ Shuck, B., Adelson, J y Reio, T (2016). The Employee Engagement Scale: Initial Evidence for Construct Validity and Implications for Theory and Practice: THE EMPLOYEE ENGAGEMENT SCALE. *Human Resource Management* .56 (6). <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>

Establecer la relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo remoto y el nivel de compromiso laboral de empresa del sector de tecnología

Objetivos Específicos:

- Establecer la validez de contenido del instrumento EES a través de un juicio de expertos.
- Establecer el nivel de compromiso laboral de los empleados de las diferentes modalidades de trabajo en una empresa del sector de tecnología.
- Caracterizar las variables moderadoras del compromiso laboral en las diferentes modalidades de trabajo

Definición conceptual del compromiso Laboral y sus dimensiones

Compromiso Laboral

Es una actitud frente al trabajo en donde se identifican tres componentes claves: cognición, afecto y comportamiento. El compromiso laboral es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea mantenerse en ella, más que un estado específico y momentáneo, el compromiso laboral se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente. (Romero y Palacini, 2020)

Compromiso Cognitivo

Es la forma en que el empleado dirige su energía cognitiva hacia la obtención de los resultados, un empleado comprometido cognitivamente se caracteriza por estar enfocado, concentrado y atento hacia las actividades de su trabajo, con un rol activo en su contexto laboral. (Kahn, 1990; Shuck et al., 2014)

Compromiso Emocional

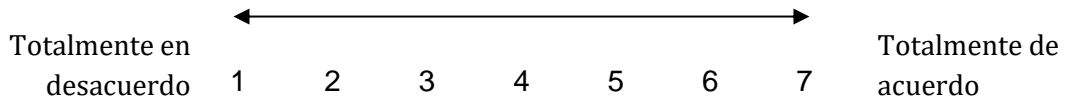
Esta dimensión demuestra una profunda y activa conexión emocional con el trabajo, un empleado comprometido emocionalmente posee un gran sentido de significado personal por su trabajo, se satisface cuando las tareas, roles y funciones de los empleados los hacen sentir valiosos para la organización.(Kahn, 1990; Shuck et al., 2014; Koung, y LePine,(2019).

Compromiso Conductual

Es la intención de comportarse de tal forma que se obtengan resultados positivos para la organización, los empleados comprometidos conductualmente están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional, trabajar más duro para su equipo y organización, y hacer más de lo que se espera. (Shuck et al., 2014)

Escala de Compromiso del Empleado (EES)

Califique de 1 a 7 su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los ítems de la escala



Ítem		Pertinencia	Relevancia	Claridad	Coherencia	Contribuye a medir el constructo de estudio	Observaciones y Sugerencias
Compromiso Cognitivo: CCg Compromiso Emocional: CE Compromiso Comportamental: CC							
CCg: Estoy muy concentrado cuando estoy trabajando.							
CCg: Me concentro en mi trabajo cuando estoy en la empresa							
CCg: Le doy mucha atención a mis responsabilidades laborales							
CCg: En el trabajo, me enfoco en mi trabajo							
CE: Trabajar en esta compañía tiene mucho significado personal para mí							
CE: Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi trabajo.							
CE: Creo en la misión y el propósito de la compañía							
CE: Me preocupo por el futuro de mi empresa.							
CC: Realmente me esfuerzo para trabajar más allá de lo que se espera de mí							
CC: Estoy dispuesto a poner un esfuerzo extra sin que me lo pidan							
CC: A menudo supero lo que se espera de mí para ayudar a mi equipo a tener éxito.							
CC: Trabajo más duro de lo esperado para ayudar a mi empresa a tener éxito							

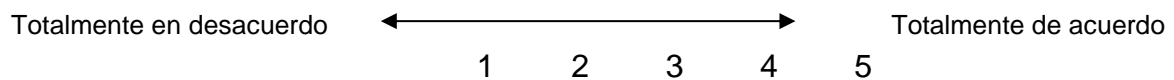
Comentarios Adicionales:

Escala validada por:	Firma
Teléfono:	
Correo electrónico:	

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

Anexo D: Escala de Compromiso del Empleado (EES)

Califique de 1 a 5 su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los ítems de la escala



1. Estoy muy concentrado cuando estoy trabajando.
2. Me concentro en mi trabajo cuando estoy en la empresa
3. Le doy mucha atención a mis responsabilidades laborales
4. En el trabajo, me enfoco en mi trabajo
5. Trabajar en esta compañía tiene mucho significado personal para mí
6. Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi trabajo.
7. Creo en la misión y el propósito de la compañía
8. Me preocupo por el futuro de mi empresa.
9. Realmente me esfuerzo para trabajar más allá de lo que se espera de mí
10. Estoy dispuesto a poner un esfuerzo extra sin que me lo pidan
11. A menudo supero lo que se espera de mí para ayudar a mi equipo a tener éxito.
12. Trabajo más duro de lo esperado para ayudar a mi empresa a tener éxito

Bibliografía

- Allen, T., Golden, T., Shockley, K. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science*. Vol. 16(2). DOI: 10.1177/1529100615593273
- Ako, E. (2022). The impacts of Telework as a Strategic Resolution of Human Resources Management in the Private Sectors of Cameroon. *Journal of Marketing Management and Consumer Behavior*, 4(2). Disponible en <https://journal-of-marketing-management-and-consumer-behavior.com/index.php/JMMCB/article/view/192>
- Appel-Meulenbroek, R., Voordt, T.v.d., Aussems, R., Arentze, T. and Le Blanc, P. (2020). Impact of activity-based workplaces on burnout and engagement dimensions. *Journal of Corporate Real Estate*. 22 (4) pp. 279-296. <https://doi-org.ezproxy.unal.edu.co/10.1108/JCRE-09-2019-0041>
- Asgari, J., Mohseni, A., Xia, J. (2014). Choice, Frequency, and Engagement. Framework for Telecommuting Behavior Analysis and Modeling. *Transportation Research Record: Journal of the Transportation Research Board*. DOI: 10.3141/2413-11
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274.
- Bakker, A., Demerouti, E. (2013). La Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 29. 107-115. DOI: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A., Leiter, M. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. doi: 10.4324/9780203853047

- Bedarkar, M., Pandita, D. (2014). A Study of The Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 133. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Benavides, K., Prendas Aguilar, G., & Miranda Benavides, Y. (2021). El Teletrabajo, Valoraciones de las Personas trabajadoras en Relación con las Ventajas y Desventajas, Percepción de Estrés y Calidad de Vida. *Revista Nuevo Humanismo*, 9(1), 20. <https://doi.org/10.15359/rnh.9-1.1>
- Bentley, T., Teo, S., McLeod, L., Tan, L., Bosua, R., Gloet, M. (2016). The Role of Organisational Support in Teleworker Wellbeing: A Sociotechnical Systems Approach. *Applied Ergonomics*. 52. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Braithwaite, V y Law, H. (1985). Structure of human values: Testing the adequacy of the rokeach value survey. *Journal of Personality and Social Psychology*. 49(1):250-263. DOI: 10.1037/0022-3514.49.1.250
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México. McGraw-Hill.
- Código Sustantivo del Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951
- Cuesta, A. (2016). Compromiso y Gestión Humana en la Empresa. *Universitas Psychologica*, 15(2). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.cghe>
- Davies, G., Mete, M., Whelan, S. (2018), When employer brand image aids employee satisfaction and engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 5 (1). pp. 64-80. <https://doi-org.ezproxy.unal.edu.co/10.1108/JOEPP-03-2017-0028>
- Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre, J y González, P. (2020). El Teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? *Tecnología & Sociedad*. 9. 95-124. Disponible en <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/view/3231>
- Dirección Nacional de Planeación (2021). *Nuevas Modalidades de Trabajo en el Estado Durante La Pandemia*. Disponible en https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/S03_Nuevas_modalidades_de_trabajo.pdf

- García, A., Castillo, A., Ramírez, E., Rendón, G., & Larqué, M.. (2001). Comparación de los procedimientos de tukey, duncan, dunnett, Hsu y bechhofer para selección de medias. *Agrocencia*, 35(1), 79–86.
- García, J. (2021). Hacia un Modelo Híbrido de Prestación de Trabajo: Smart Working. *Revista Internacional y Comparada De Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Disponible en http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/960
- García, J. (2020). La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. LABORUM*. 25. Disponible en <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/440/480>.
- Golden, T. (2012). Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours. *Journal of Business and Psychology*. 27 (3). <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9247-0>
- Guthrie, J. P. (2001). High-involvement work practices, turnover, and productivity: Evidence from New Zealand. *Academy of management Journal*, 44(1), 180-190. <https://doi.org/10.5465/3069345>
- Harker, B., MacDonnell, R. (2012), Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes", *Management Research Review*. 35 (7). pp. 602-616. <https://doi.org.ezproxy.unal.edu.co/10.1108/01409171211238820>
- Hamouche, S. (2020). Covid-19 and employees' mental health: Stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2(15), 1-13. doi:10.35241/emeraldopenres.13550.1
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Selección de la muestra*. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kotera, J., Correa, K. (2020). Psychological Impacts of the New Ways of Working (NWW): A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17 (5080); DOI:10.3390/ijerph17145080

- Koung, J., & LePine, J. (2019). Employee Engagement: The Past, the Present, and the Future. En *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. DOI: <http://dx.doi.org/10.4135/9781529714852.n22>
- Lamas, Marta (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *Papeles de Población*, 5 (21), 147-178. [Fecha de Consulta 27 de Julio de 2021]. ISSN: 1405-7425. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202105>
- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 16 de Julio de 2008. D.O. No. 47052.
- Leiter, M., Nicholson, R., Patterson, A y Laschinger H, (2011). Las Relaciones Interpersonales en el Lugar de Trabajo Como Demandas y Recursos Laborales: Un Modelo de Burnout y Engagement. *Ciencia y Trabajo*. 13 (4): 143-151. Disponible en www.cienciaytrabajo.cl
- Lu, L., Lu, ACC, Gursoy, D. y Neale, NR (2016). Compromiso laboral, satisfacción laboral e intenciones de rotación: una comparación entre supervisores y empleados de nivel de línea. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* , 28(4), págs. 737-761. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2014-0360>
- Mahler, J. (2012). The Telework Divide: Managerial and Personnel Challenges of Telework. *Review of Public Personnel Administration* 32(4). DOI: 10.1177/0734371X12458127
- Martin, B., MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35, 602–616. doi:10.1108/01409171211238820
- McCarthy, I., Moonesinghe, R., & Dean, H. D. (2020). Association of Employee Engagement Factors and Turnover Intention Among the 2015 U.S. Federal Government Workforce. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244020931847>
- Meyer, J., Allen, N. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1 (1). [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)Get rights and content
- Montoya, JN., Montoya, JD. (2012). Grupo Semco y Las Prácticas de Recursos Humanos de Alto Compromiso, Una Ventaja Competitiva. *Innovar: Revista De Ciencias Administrativas y Sociales*. 22 (46). Disponible en <http://www.jstor.org.ezproxy.unal.edu.co/stable/23746793>
- Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J. y Brenner, S.-O. (2008). Los efectos del liderazgo

- transformacional en las características laborales percibidas de los seguidores y el bienestar psicológico: un estudio longitudinal. *Trabajo y estrés*, 22 (1), 16–32. <https://doi.org/10.1080/02678370801979430>
- Nijp H., Beckers, D., Van de Voorde K., Geurts, S., Kompier, M. (2016). Effects of New Ways of Working on Work Hours and Work Location, Health and Job-Related Outcomes. *Chronobiology International*. 33(6):604-18. DOI: 10.3109/07420528.2016.1167731.
- Ning, W. and Alikaj, A. (2019), The influence of age on the job resources-engagement relationship. *International Journal of Organizational Analysis*. 27(4), pp. 1218-1238. <https://doi-org.ezproxy.unal.edu.co/10.1108/IJOA-09-2018-1528>
- Nobuyuki, I. (2022). The dilemma of hybrid work for creativity: ¿autonomy of telework or face-to-face network in the office? *Academy of Management Proceedings*. 1. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.15382resumen>
- Panteli, N., Yalabik, Z.Y. and Rapti, A. (2019), Fostering work engagement in geographically-dispersed and asynchronous virtual teams, *Information Technology & People*, 32 (1), pp. 2-17. <https://doi-org.ezproxy.unal.edu.co/10.1108/ITP-04-2017-0133>
- Peterson, M.F., Kara, A., Fanimokun, A. and Smith, P.B. (2019). Country culture moderators of the relationship between gender and organizational commitment", *Baltic Journal of Management*, 14(3), pp. 389-410. <https://doi-org.ezproxy.unal.edu.co/10.1108/BJM-04-2018-0143>
- Popoola, S. (2009), Organizational commitment of records management personnel in Nigerian private universities. *Records Management Journal*. 19 (3). pp. 204-217. <https://doi-org.ezproxy.unal.edu.co/10.1108/09565690910999193>
- RAE. <https://dle.rae.es/familia>
- Reidl-Martínez, L. M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación En Educación Médica*, 2(6), 107–111. [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72695-4](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72695-4)
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617–635. doi: 10.5465/AMJ.2010. 51468988
- Richmond, L., Ogunfodun, Y., Mariani, M., Nasr, R y Laker, B. (2022). Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review. *Journal of Business Research*. 142. 648-662. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.024>.

- Rodríguez, S.; Valle, A.; Piñeiro, I.; Rodríguez-Llorente, C.; Guerrero, E.; Martins, L. (2020). Sociodemographic Characteristics and Stress of People from Spain Confined by COVID-19. *European Journal of Investigation Health Psychology and Education*. 2020, 10, 1095-1105. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10040077>
- Romero, R., Palacini, F. (2020). Relación entre Niveles de Engagement y Niveles de Intención de Rotación en Empleados de Dos Empresas Privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2). <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Ronda, J., Quirós, I., & Rodríguez, M. (2014). Compromiso y Flexibilidad en Organizaciones Innovadoras. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 24, Disponible en <http://www.jstor.org.ezproxy.unal.edu.co/stable/43786367>
- Salanova, M., Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo*. España: Alianza editorial.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 2008. Vol. 29(1), pp. 59-67. Disponible en <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/10573/28614.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *La Revue du REDIF*. 1, pp.15-22.
- Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>
- Sardeshmukh, S., Sharma, D., Golden, T. (2012). Impact of Telework on Exhaustion and Job Engagement. *New Technology, Work and Employment*. 27 (3). <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Sattler, J. M. (2017). Evaluación infantil. *Manual Moderno*, 1, 1689–1699.
- Sivapragasam, P., Raya, R. P. (2018). HRM and Employee Engagement Link: Mediating Role of Employee Well-being. *Global Business Review*, 19(1), 147–161. <https://doi.org/10.1177/0972150917713369>
- Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Communication and Teleworking: A Study of Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for Teleworking Employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44–68. <https://doi.org/10.1177/2329488415589101>

- Shuck, M. B., & Wollard, K. K. (2009). A Historical Perspective of Employee Engagement: An Emerging Definition. In M. S. Plakhotnik, S. M. Nielsen, & D. M. Pane (Eds.), *Proceedings of the Eighth Annual College of Education & GSN Research Conference* (pp. 133-139). Miami: Florida International University
- Shuck, B., Adelson, J y Reio, T (2016). The Employee Engagement Scale: Initial Evidence for Construct Validity and Implications for Theory and Practice: THE EMPLOYEE ENGAGEMENT SCALE. *Human Resource Management* .56 (6). <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
- Scott, J. (2011). Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis? Universidad del Valle, Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad. Disponible en <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53777>
- Taipale, S., Selander, K., Anttila, T. and Nätti, J. (2011). Work engagement in eight European countries: The role of job demands, autonomy, and social support. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(7/8), pp. 486-504. <https://doi-org.ezproxy.unal.edu.co/10.1108/01443331111149905>
- Vega, R., Anderson, A., Kaplan, S (2015). A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*, 30 (2), pp. 313-323. DOI 10.1007/s10869-014-9359-4