



El futuro del trabajo. Teletrabajo y su efecto en la productividad organizacional

The future of work. Telework and its effect on organizational productivity

David Max Olivares Alvares

direccion@cidecuador.org

<https://orcid.org/0000-0002-6281-7951>

**Centro de Investigación y Desarrollo
Guayaquil - Ecuador**

Artículo recibido 12 de mayo de 2021 / Arbitrado 29 mayo de 2021 / Aceptado 19 agosto de 2021 /
Publicado 01 de septiembre de 2021

RESUMEN

El teletrabajo como la pertinencia de los trabajadores al ámbito laboral y caracterizado como una transformación a través de la historia del pensamiento económico es una nueva forma de organización del trabajo. La comunidad científica debe de comprender lo que implica este fenómeno con el fin de proponer alternativas de emprendimiento a las prácticas de trabajo y aprovechar los beneficios que genera el teletrabajo. Por las particularidades la investigación corresponde a un diseño no experimental, de corte transversal, exploratorio y descriptivo que explica un fenómeno específico a partir de la inferencia realizada a través de diferentes indagaciones documentales. Por este motivo, el objetivo de la presente investigación es analizar las condiciones presentes en las cuales se encuentra el teletrabajo en algunos países Latinoamericanos. En el resultado propuesto, se destaca la permanente actualización que tiene el teletrabajo en la productividad individual y en equipo bajo esta modalidad.

Palabras clave:

Emprendimiento; empresas; productividad; trabajo a distancia; teletrabajo

ABSTRACT

Telework, as the relevance of workers to the work environment and characterized as a transformation throughout the history of economic thought, is a new form of work organization. The scientific community must understand what this phenomenon implies in order to propose entrepreneurial alternatives to work practices and take advantage of the benefits generated by teleworking. Due to its particularities, the research corresponds to a non-experimental, cross-sectional, exploratory and descriptive design that explains a specific phenomenon based on the inference made through different documentary inquiries. For this reason, the objective of this research is to analyze the current conditions in which teleworking is found in some Latin American countries. The proposed result highlights the permanent updating that teleworking has on individual and team productivity under this modality.

Keywords:

Entrepreneurship; companies; productivity; remote work; teleworking

INTRODUCCIÓN

Otro cambio que ha tenido lugar durante los últimos años en el mundo del trabajo ha sido la creciente preocupación por el bienestar laboral de los trabajadores. Durante mucho tiempo, la salud ocupacional se encargó de investigar exclusivamente cuestiones relacionadas con la salud y seguridad física de los trabajadores. Sólo de forma reciente la investigación ha comenzado a adoptar un enfoque holístico, en el cual también son sometidas a consideración cuestiones emocionales y de índole psicológica que afectan a los trabajadores; este cambio de enfoque se agrupa bajo el concepto de bienestar laboral, término que amalgama aspectos de la seguridad y salud de los teletrabajadores abordándolos tanto del punto de vista físico como del psicológico y el social.

Es así que surge el teletrabajo como alternativa para el seguimiento de operaciones y tareas de los centros laborales que por la naturaleza de sus actividades lo permitieran; éste se puede definir como la realización de actividades laborales fuera de las instalaciones físicas del empleador a través del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020); de este modo, el espacio físico de trabajo fue adaptado en el espacio habitacional del trabajador como medida emergente convirtiéndose de esta manera en home office involuntario o forzado, lo cual permitió atender de manera improvisada las operaciones de diversas organizaciones públicas y privadas en México durante el confinamiento por COVID-19, pero a su vez se observaron problemas de salud física y mental a causa del confinamiento, aislamiento social, falta de habilidades con las TIC, aumento de carga de trabajo y desigualdad de género (Saldívar-Garduño y Ramírez-Gómez, 2020).

Benjumea, Villa, y Valencia (2016) aseguran que ha sido a partir finales del siglo pasado que en Latinoamérica se viene experimentado una aceptación considerable en cuanto a la adopción del teletrabajo, gracias a los adelantos en la tecnología de las comunicaciones y la información (TIC), al aumento en la productividad de las empresas, al entusiasmo laboral y a la reducción de los gastos asociados al transporte, vestimenta, seguros automotrices, combustibles, mantenimiento, estacionamiento, limpieza y alimentación, entre otros. (pág. 61)

Por otra parte, Guzmán Duque y Abreo Villamizar (2015) refieren que el tele-empleo no es una práctica nueva, ya que esta se remonta a la década de los 70 (crisis petrolera), en donde existía dificultad para que los trabajadores se desplazaran a sus sitios de trabajo. Actualmente, esta práctica va en ascenso por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), las que han abierto nuevas líneas laborales.

Por teletrabajo ha de entenderse la proporción de funciones relacionadas con un puesto que ejecuta un trabajador en un lugar alejado tanto de otros colegas como del centro físico principal de operaciones del empleador, utilizando diversas formas de TIC para mantener una presencia virtual.

Por consiguiente, según esta acepción, no se consideran teletrabajo: los desplazamientos por trabajo, el trabajo en múltiples sitios, el trabajo en el sitio del cliente, una falta total de presencia virtual, ni las misiones sobre el terreno en las que intervengan más de un trabajador. Asimismo, define el teletrabajador como todo asalariado que utilice las TIC y que trabaje fuera del establecimiento principal al menos una vez al mes para desempeñar las tareas relacionadas con su puesto.

Cabe señalar que esta modalidad ofrece numerosas ventajas tanto a la organización como a sus

empleados. Respecto a las ventajas para el trabajador, facilita la conciliación de su vida familiar, personal y laboral, proporciona mayor flexibilidad, implica una reducción de gastos al no tener que utilizar el vehículo o transporte público para trasladarse al trabajo, así como los gastos que supone comer fuera del domicilio, incluso supone ahorro de tiempo al no tener que desplazarse, entre otras.

Por otra parte, en cuanto a los beneficios que aporta a la empresa, destaca la reducción del absentismo laboral ya que mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores implica una reducción del estrés y, por ende, una disminución de las bajas (Muñoz, 2021), una mayor atracción y retención de talento, disminución de la rotación y la reducción de costes de mantenimiento derivados del uso diario de las infraestructuras (Pomposo, 2022).

La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios (OIT, 2016). La productividad laboral, pues, ha sabido adaptarse a un entorno cambiante, y después de un inicio dubitativo, como sucedió en todos los sectores, fue capaz de tirar adelante. Lo importante es saber analizar lo vivido y obtener experiencias para aplicar en el futuro. Los emprendedores, motivados por la necesidad de encontrar respuestas a los desafíos planteados por la pandemia, han recurrido a la tecnología como aliada fundamental. La productividad laboral se ha convertido en una oportunidad clave para impulsar la innovación en diversos sectores. El distanciamiento social y las restricciones a la movilidad han generado una mayor demanda de soluciones digitales, abriendo nuevas posibilidades para emprendimientos centrados en la tecnología.

Los emprendedores han demostrado su capacidad de adaptación y su agilidad para identificar oportunidades en medio de la adversidad. Han surgido nuevas formas de pensar y de hacer negocios, con un enfoque más digital y orientado a las necesidades cambiantes de la sociedad.

Como consecuencia de la globalización, conseguir y mantener una posición competitiva en el mercado supone un reto para las empresas. Por ello, deben procurar la productividad, es decir, convertir de la forma más eficiente posible sus recursos en bienes y servicios para así alcanzar sus objetivos. Asimismo, se enfrentan a otro gran reto, la implantación del teletrabajo y su demanda por los empleados que ven, en el mismo, una herramienta que les permite ganar flexibilidad laboral.

Sin embargo, actualmente, no existen estudios concluyentes que establezcan el efecto que esta reciente forma de trabajar tiene en la productividad de quienes la practican. Como consecuencia, las organizaciones se muestran reticentes en el momento de implantar el trabajo a distancia puesto que podría suponer un obstáculo para alcanzar sus objetivos.

En consecuencia, esta investigación se diseñó considerando como problema científico: ¿Qué alternativas de emprendimiento puede contribuir a las prácticas de trabajo y aprovechar los beneficios que genera el teletrabajo atendiendo a las nuevas oportunidades en un mundo Post-Pandemia, sin perder el valor social y económico del espacio físico del empleo?

El objetivo de la presente investigación es analizar las condiciones presentes en las cuales se encuentra el teletrabajo en algunos países Latinoamericanos, las dificultades que enfrentan los trabajadores y los retos a los que se han visto obligados a enfrentar los empleadores por esta modalidad laboral. Sin embargo, a pesar de los beneficios que el teletrabajo ofrece no solo a los empleados, también ofrece múltiples beneficios a los empleadores, es una modalidad poco explorada y poco evaluada dentro de las proyecciones futuras de las organizaciones. Por lo anterior es relevante evaluar,

las condiciones presentes en las cuales se encuentra el teletrabajo en algunos países Latinoamericanos, las dificultades que enfrentan los trabajadores y los retos a los que se han visto obligados a enfrentar los empleadores por esta modalidad laboral, así como también resaltar las bondades que el teletrabajo representa para las dos partes.

MÉTODO

Mediante una revisión de la literatura con un enfoque transversal y bajo una técnica de análisis cualitativo, se analizaron los nuevos modelos de teletrabajo como transformación del entorno laboral y una oportunidad de cambio frente a la prospectiva organizacional que se han desarrollado durante y después de la pandemia, así como sus características y su influencia en el mercado actual, destacando las principales características que los distinguen como es, el que nacen con la tecnología inmersa en sus procesos, están convencidos de innovar constantemente, de reducir costos y de adaptarse rápidamente a las exigencias del consumidor y los cambios en el entorno.

El uso del conocimiento y los resultados de investigación, da como resultado una forma rigurosa, organizada y metódica de conocer la realidad. En su delineación es no experimental, transversal y descriptivo, pues representa una investigación cualitativa en la que el investigador busca resaltar los resultados documentales objetivamente. Las investigaciones no experimentales, representan estudios que se llevan a cabo sin la manipulación deliberada de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para luego ser analizados (Hernández et al., 2014). Asimismo, se describen opiniones suministradas por los sujetos encuestados.

La presente investigación es un estudio exploratorio que busca profundizar en el conocimiento de las dinámicas de los emprendedores, específicamente en un contexto de Post-Pandemia y en una economía con una tasa de actividad empresarial previa muy reducida. Como marco teórico para realizar este análisis, se revisa en la próxima sección la literatura relacionada con los efectos de las crisis sobre la actividad empresarial.

Para este trabajo, se seleccionaron distintos métodos que nos permitieran da una explicación y deducción más certera y enfocada de la situación. En primera instancia se utilizará un método inductivo, partiendo de los datos particulares para llegar a las conclusiones generales; es decir, se partirá del impacto que el teletrabajo tiene en la productividad de los trabajadores. y cómo esto repercute en las empresas. Luego, se buscará descomponer cada uno de los elementos influyentes para poder estudiar las estrategias de innovación contextualizadas en el mundo empresarial.

De esta forma, la estructura de esta investigación se centrará en la recolección de datos primarios utilizando el conocimiento teórico sumado a hechos reales, para que el análisis realizado se pueda aplicar en la realidad del emprendimiento en el proceso empresarial en tiempos de de Post-Pandemia las empresas. Es así que tendrá un carácter documental, basándose en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos, sitios on line y una encuesta.

RESULTADOS

Antecedentes del teletrabajo.

El trabajo desde casa tiene un muy antiguo origen histórico. Normalmente, la rueca, el telar, el torno del alfarero, las herramientas y la bodega para los productos del campo, se ubicaron desde épocas inmemoriales en el hogar del trabajador o del siervo. Un cambio drástico ocurrió con la Revolución industrial cuando se lleva al trabajador del hogar a la factoría.

A partir de ese momento se establece un confinamiento forzado de la fuerza laboral dentro de los muros del centro de trabajo, confinamiento que se hace extensivo a las familias que poco a poco se convirtieron de facto en una ampliación de la fuerza de trabajo. La reacción de los trabajadores a esa injusta reclusión, poco a poco acabó con el confinamiento arriba descrito, y estableció la concentración del trabajador en el sitio del trabajo durante las horas contratadas; pese a ello, no se restableció el hogar como el centro de producción por excelencia.

A finales del siglo XX, con el recrudecimiento de la crisis laboral, y simultáneamente con el advenimiento de las nuevas tecnologías y sus capacidades para el trabajo autónomo, se concibió el teletrabajo en las dos últimas décadas; de ello dan cuenta numerosas publicaciones.

En esos años, fue en Europa y, sobre todo en Francia, donde se concretaron las primeras aplicaciones. Con la red Télétel y las terminales Minitel desde la década de los ochenta, se realizaron los primeros pasos para un aún limitado pero verdadero teletrabajo a nivel masivo (télétravail).

Con la apertura a la sociedad de la red general Internet en 1995 por la Administración Clinton, se inició desde América una nueva vía para el teletrabajo a nivel mundial. El teletrabajo en ese momento no despertó una voluntad política, sino que fue adoptado como una modalidad impulsora de las utilidades por las empresas y como una forma de independencia productiva por parte de los teletrabajadores independientes; en ambos casos, se trataba de esfuerzos pioneros que se desarrollaron en medio de gran incertidumbre, inclusive se consideraron como osadas aventuras.

Unos veinte años después, los gobiernos lanzaron sus propias iniciativas, lo que se tradujo en la aparición de ordenamientos jurídicos y proyectos de teletrabajo en la administración pública. Se inició también el intercambio entre países con intereses afines.

Finalmente, a partir de 2020, la pandemia COVID-19 mostró la necesidad urgente de adoptar el teletrabajo como una de las pocas salidas para salvar las economías nacionales y familiares. Ello causó un fuerte estrés en las redes de telecomunicaciones digitales por la sobredemanda de servicios y por la insuficiencia de infraestructura. La falta de habilitación de los usuarios se hizo evidente, así como la carencia de equipamiento para los teletrabajadores en lo individual, aunada a la reticencia de los empresarios a proporcionar los medios tecnológicos a sus empleados confinados en sus hogares.

El teletrabajo ha abierto nuevas oportunidades de mejora continua para las empresas, la administración pública y para la defensa y preservación del medio ambiente, así como para una nueva urbanización y para la modernización de los pequeños poblados en la periferia de las grandes ciudades. Los franceses han acuñado un término para esto último: la "rurbanisation" o urbanización rural, que permite a los teletrabajadores trabajar en lugares menos hacinados con los mismos servicios y conectividad que se encuentran en las ciudades.

Retomando la pandemia mencionada en el párrafo anterior con el fin de mantener sus labores, muchas empresas formales optaron por permitir que sus trabajadores laboraran desde su hogar y por teletrabajo, gracias a esto se determinó que el teletrabajo trae beneficios directos hacia las empresas y los trabajadores, además de que “una encuesta del gremio empresarial entre las empresas afiliadas reveló que el 86,7 por ciento de los entrevistados en julio (2021) todavía continuaba trabajando desde sus hogares” (Andinos, 2021). Lo que nos indica que gracias a esa primera implementación fue posible que empresas que no habían contemplado el teletrabajo como opción lo implementaran dentro de sus procesos y decidieron mantenerlo. En Colombia, empresas que trabajan por prestación de servicios y en áreas de programación, este modelo ya lo habían implementado; en el mundo además ya se contemplaba y seguía este modelo desde 2002 cuando se firmó el acuerdo entre empresarios y trabajadores en la Unión Europea, revaluado en 2008 (Benavides y Silva, 2022).

Finalmente, debido al aumento del teletrabajo y el modelo híbrido, la cultura organizacional de las empresas ha tenido que adaptarse con el fin de mantener la motivación en sus empleados. Entendida como el “proceso que determina la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de una meta” (Robbins y Judge, 2017), así como la satisfacción en los mismos, es por esto que en las organizaciones en general se mantiene una constante evaluación de los empleados con el fin de asegurarse de que, pese a que los trabajadores sean los que manejen su tiempo en general “los tiempos de trabajo y de descanso de las personas o los límites máximos de las horas de trabajo, incluyendo el derecho a la desconexión digital” (Andinos, 2021), sean respetados, así como que se mantenga el cumplimiento productivo también.

El teletrabajo. Conceptualización

Desde una perspectiva epistemológica, la definición de teletrabajo supone un reto debido a la diversidad de actividades que busca abarcar. Para simplificar el escenario, se ha alcanzado un consenso para entender como teletrabajo a aquellas actividades laborales que requieren la utilización de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) fuera de la dependencia del empleador y que se llevan a cabo desde casa.

Dicha definición posee la ventaja de que no hace distinción entre las diferentes modalidades o jornadas de trabajo que puedan existir dentro del teletrabajo y abarca tanto a quienes se emplean de manera parcial u ocasional como a aquellos que lo hacen de forma permanente. Además, permite distinguir el teletrabajo de otras formas de ocupación realizadas desde casa, como los múltiples empleos manuales.

El concepto de teletrabajo hace referencia al trabajo a distancia, en el cual los empleados o trabajadores independientes laboran desde un lugar separado físicamente de las oficinas; esto se lleva a cabo a través de la telemática, que es la combinación del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), para desempeñar labores desde cualquier lugar y en cualquier momento. (Benjumea et al., 2016, pág. 60)

Otra acepción es proporcionada por Lier, De Witte, y Macharis (citados en Villafrade y Palacios, 2013), ya que para estos se refiere a la actividad laboral que una persona puede llevar a cabo incluso estando “fuera de la sede de la empresa y en horarios flexibles”. Es una alternativa propicia en organizaciones que presentan problemas de espacio y desarrollo, que genera condiciones de trabajo

más flexibles y ventajas competitivas. Dentro de los tipos de Teletrabajo encontramos:

- a) *Teletrabajo en casa*: Se tiene el domicilio particular como lugar de trabajo, estipulado en un contrato con el empleador y se refiere a la realización de tareas específicas desde el domicilio o despacho profesional.
- b) *Trabajo móvil*: También denominado como nómada o itinerante se refiere a aquellos trabajadores cuya actividad requiere frecuentes desplazamientos, desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares.
- c) *Trabajo en telecentros*: También denominado como oficina remota, la cual es una oficina de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo. (Villafrade y Palacios, 2013, pág. 20)

Otra clasificación es proveída en la obra titulada "El ABC del teletrabajo en Colombia" (s.f.) en su versión 3.0, que mancomunadamente ha desarrollado el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC) y el Ministerio del Trabajo colombianos. En la misma se explica que el teletrabajo se concibe en Colombia bajo las siguientes tres modalidades:

- a) *Teletrabajo Autónoma*: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él.
- b) *Teletrabajo Suplementario*: 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.

Teletrabajo Móvil: 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 impacto o efecto que puede causar el Teletrabajo en la administración empresarial puede ser positivo o negativo, de acuerdo a una serie de circunstancias dentro de las que se destacan que la empresa cumpla con los requisitos para su implantación, entre los principales: contar con una tecnología adecuada que permita llevarse a cabo.

Dentro de las ventajas de la implantación del sistema de Teletrabajo en la administración de empresas se pueden señalar: menor necesidad de infraestructura; menos gastos, ya que el trabajador asume ciertos gastos; menos recursos en el control, horarios y demás de los trabajadores; mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo; menor absentismo y menor conflicto entre trabajadores.

Además de lo anterior, otro contexto relacionado con la definición del teletrabajo según (romero,2020) se caracteriza por realizarse a distancia fuera del lugar donde se realiza normalmente basado en tecnologías de la información, tener flexibilidad de horarios, y claramente basado en resultados y objetivos cumplidos en ese periodo laboral, todo esto relacionado a un pacto o contrato entre el trabajador y el empleador, a hoy se ha implementado dos formas de teletrabajar a domicilio que define que laborara en varias partes.

De la misma forma, según (Fiorillo y Medeiros, 2023) se define como una vida saludable la cual

garantiza que el ser humano es el centro basado y cuenta con buena salud, no solo contemplada como la ausencia de alguna enfermedad, sino que también se define sobre el tema laboral del bienestar físico, mental y social con el que cuenta cada trabajador. Dentro de los estudios que se han realizado sobre el impacto del teletrabajo en la salud se ha encontrado que con respecto a la salud mental de los trabajadores se puede evidenciar una disminución en el nivel de estrés, esto principalmente por la disminución en el tiempo que debían invertir en el lapso de transporte entre su hogar y su lugar de trabajo (Ramírez y Hernández, 2019), no obstante es evidente que al presentarse un modelo de teletrabajo o híbrido la cantidad de actividad física y el sedentarismo ha aumentado, además de que se pueden propiciar el no cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo que puede llevar a problemas posturales, disminución de la visión, aislamiento y sobrepeso entre otras, es por esto que es imperativo que las instituciones sigan la normatividad vigente colombiana que permite garantizar el bienestar físico de las personas (García, Guerrero, Rodríguez, 2019). Por supuesto todo esto solo es posible si dentro del proceso de gestión humana se garantiza que se hará un seguimiento constante y periódico a los trabajadores para garantizar su buena salud física y mental.

Impacto del teletrabajo en la productividad.

El trabajo a distancia impacta en la productividad, se han analizado las dos preguntas acerca de la misma, tanto individual como en equipo, concretamente, "en términos generales, cuando teletrabaja su productividad se ve impactada positivamente" y "en términos generales, la productividad de su equipo se ve impactada positivamente por el teletrabajo. Se analiza si el teletrabajo incrementa determinados factores que pueden conllevar una reducción de la productividad.

La productividad es un concepto que ha estado presente en el análisis de muchos economistas y que se ha desarrollado históricamente. Así, la primera vez que se hizo referencia a este concepto fue en la obra de Quesnay (1846), economista francés que afirmó que "la regla de conducta fundamental es conseguir la mayor satisfacción con el menor gasto o fatiga", es decir, esto es el concepto básico de la productividad, según la Real Academia Española se define productividad como la "relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, entre otros".

Para Smith (1776), se encuentran los conceptos de productividad y competitividad cuando analiza las causas y repercusiones de la división del trabajo, de las características de los trabajadores, del desarrollo tecnológico y la innovación. Al respecto señala que la división del trabajo es la causa más importante del progreso en las facultades productivas del trabajo, de manera que la aptitud, la destreza y la sensatez con que este se realiza, es una consecuencia de la división del trabajo.

Así mismo, indica que de la división del trabajo se fundamenta en la creación de destrezas de los trabajadores y el ahorro de tiempo, debido a que no se tiene que cambiar de actividad. Ahora bien, tomando estos dos conceptos, podemos elaborar un concepto propio que define productividad de la siguiente forma: relación que existe entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos empleados para obtener dicha producción.

Así también se puede decir que es la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleva obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Uno de los ámbitos en los que la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación

(TIC) ha sido más estudiada es el laboral. Las TIC han favorecido la aparición de nuevas formas de organización del trabajo; en este caso es un insumo primordial para la aplicación de una técnica de teletrabajo en las empresas y seguramente la más importante es el trabajo en red.

En el fondo, y tal y como nos recuerda Castells, (1997), Internet es la forma de organización más habitual de la actividad humana a pequeña escala. Todo el mundo forma parte de alguna red: nuestro trabajo, nuestra familia, nuestros amigos, etc. Todas son, en potencia y en la práctica, nuestras mejores redes de apoyo. El surgimiento de Internet ha permitido la aparición de nuevas formas de trabajo y de coordinación a gran escala, y ha sustituido las cadenas de mando lineales y centralizadas por un trabajo autoprogramable caracterizado por la ocupación formada, flexible y con capacidades de autoorganización.

De esta manera, el teletrabajo implicaría el paso de un contexto caracterizado por la estabilidad laboral y salarial a un sistema productivo y de trabajo basado en la flexibilidad. Esta flexibilidad, os modelos de trabajo variable, la diversidad en las condiciones de trabajo y la individualización de las relaciones laborales son las características principales del mercado de trabajo en la sociedad de la información y del conocimiento.

DISCUSIÓN

Tomando como punto de referencia a López et., al (2014) sus presupuestos apuntan hacia el teletrabajo como una vía para disminuir los niveles de estrés entre los trabajadores y conciliar la vida laboral y social; no obstante, los resultados no son concluyentes al respecto. Esto parece ser cierto sólo en determinados contextos de trabajo; por ejemplo, cuando se introduce la modalidad de teletrabajo de forma parcial en algunos sectores como el de servicios, en contraste los teletrabajadores de tiempo completo parecen estar expuestos a los mismos niveles de estrés que quienes laboran de forma presencial a tiempo completo. No obstante, estudios más recientes indican que existe un menor entusiasmo hacia esta modalidad de trabajo y resultados positivos no concluyentes o escasos en cuanto a la conciliación esperada entre trabajo y vida social

Así, es destacable que, en gran parte de los estudios, la percepción del teletrabajo por parte de los trabajadores está marcada por la ambivalencia: por un lado, perciben reducido su contacto con otras personas, llegan a considerar al teletrabajo como un problema que ocasiona falta de vida social, aislamiento y dificultades para administrar su tiempo; por otro lado, perciben el potencial o la posibilidad para lograr un equilibrio entre diferentes aspectos de sus vidas (Herzberg, 1966). El Teletrabajo tiene un gran potencial para afectar de una manera positiva en la Satisfacción Laboral de los empleados siempre y cuando se aplique normas y controles adecuados en su implementación.

Respecto al trabajador y el teletrabajo, Amster (2022) señala que este último se asocia con horarios de trabajo extendidos, aumento de la sensación de soledad, irritabilidad y preocupación. Así también, trabajar en entornos digitales, escala el aislamiento físico, con alta carga laboral y secuelas en problemas de salud mental y conductas no saludables (Gualano et al., 2022). Kazekami (2020), menciona que inicialmente las horas trabajadas remotamente incrementan la productividad; sin embargo, cuando estas se prolongan la productividad laboral disminuye.

Para Cadenilla y Pezo (2005), los factores de productividad específicamente en la competitividad, son los elementos del sistema empresarial que determinan el valor que pueden tomar sus diferentes

indicadores de productividad. Dichos componentes de la competitividad como parte del futuro del emprendimiento y las nuevas oportunidades en un mundo Post-Pandemia, se presenta en el análisis de la información en este artículo como elementos de mucha importancia.

El impacto del teletrabajo dentro de su enfoque espacial de la población representados por los diferentes colaboradores y su inserción, deben explicar la adopción de modalidades específicas de teletrabajo urbano y rural teniendo en consideración que la región Amazonas en Perú cuenta con el 70% de su ámbito caracterizado como rural y para ello cada empresa y/o organización necesita identificar los elementos, recursos, lineamientos metodológicos, procesos y cambios que se requieren si desea implementar la práctica del teletrabajo (Barbosa, 2013).

Dentro de esta perspectiva, se establece cuáles son los verdaderos beneficios del teletrabajo, así como las herramientas para detectar y superar las barreras que se puedan presentar. Se trata de tener una visión generalizada sobre las aportaciones que supone la adopción de este tipo de trabajo para las organizaciones y los empleados incidiendo en aquellos puntos más significativos para ambas partes. Con este estudio se pretende presentar y demostrar que la inclusión del teletrabajo aporta grandes ventajas competitivas.

El teletrabajo en sí mismo es un desafío para nuestras sociedades, en la medida en que requiere transformaciones culturales que deben darse al interior de las organizaciones; involucra a diversos públicos, como los líderes. Demanda a su vez colaboradores empoderados, con capacidades de autogestión y comunicación eficaz, que posibiliten distintos flujos de la información y propongan el diálogo con diversos actores de esta.

Es posible que el teletrabajo se consolide como una alternativa de responsabilidad social de las empresas, para lo cual es necesario pensar integralmente en las implicaciones que esta forma laboral traerá a los colaboradores (Cataño y Gómez, 2014) y su entorno familiar, fortaleciendo aspectos relacionados con la salud, la seguridad, el adecuado balance entre vida personal y trabajo.

No cabe duda que el teletrabajo ofrece ventajas al trabajador y a las organizaciones por su impacto el desempeño, entre ellos menores niveles de estrés y agotamiento si se tiene un equipo de apoyo organizacional. Esto es de importancia en estos tiempos de cuarentena en los que se debe respetar el distanciamiento social. Sin embargo, también existen posibles inconvenientes, por ejemplo, puede generar conflictos intrafamiliares que repercuten negativamente en el desempeño de los trabajadores. Es por ello, que si se pretende utilizar el teletrabajo como un recurso en la organización se deben revisar cuales son las variables personales del elemento humano para cerciorarse que pueda ser beneficioso para este individuo y la organización y de esta manera se puedan generar prácticas organizacionales y las políticas públicas más efectivas.

CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos en este artículo, nos permite plantear algunas conclusiones y que ha representado la recopilación, organización y tabulación de los datos relacionados con el teletrabajo como modelo de desarrollo, el teletrabajo es efectivo con respecto a la satisfacción laboral, siempre y cuando el teletrabajador sienta un compromiso hacia su organización; es decir que se sienta parte de

la empresa.

Estos escenarios llevan a evidenciar con la experiencia el futuro del emprendimiento y las nuevas oportunidades en un mundo del emprendimiento, es importante investigar la afectación del teletrabajo en relación con los padecimientos crónicos de la salud, males que pueden ser causados por la postura corporal inadecuada durante largas jornadas laborales, como lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, entre otros males.

Finalmente, es importante destacar que el emprendimiento representa un paso más allá en la consecución de objetivos empresariales. Y si bien el emprendimiento está considerado como un proceso individual, sólo la colaboración con distintos profesionistas garantizará que la puesta en marcha del proyecto empresarial llegue a buen término en el cual se busca no solo iniciar operaciones, sino la continuidad, supervivencia y adaptación ante las adversidades del entorno.

REFERENCIAS

- Amster, Y. (2022). Healthy and safe telework: A WHO/ILO technical brief. *Safety and Health at Work*, 13, S303-S304. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.12.1700>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Oxford, England: World.
- Andinos, O. P. (2021). Impacto de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo colombiano y recomendaciones para la reactivación económica. Ilo.org. Recuperado el 25 de febrero de 2024, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_775897.pdf
- Barbosa, V. (2013). Teletrabajo, liderar y trabajar en equipo a distancia en periodo de COVID-19 crisis. *Labour Economics*, 76, 102179. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102179>.
- Benavides, F., y Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2), 133-146. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06>
- Benjumea-Arias, M., Villa-Enciso, E., y Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano, resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>
- Cadenilla, J. F., y Pezo, A. (2005). Tecnologías empresariales, procesos y paquetes tecnológicos. *Convenio Andres Bello (TAXI), B. Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/6113>
- Castells, M. (1997). *La sociedad red. La era de la información*, vol. 1. Madrid: Alianza. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae/?val=productividad>
- Cataño, S.; Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, [online] 5(1), pp.82-91. Disponible en: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2772 [Revisado 20 Feb. 2016].
- Dunken-Cadenilla, J. y Pezo, A. (2005). *Tecnologías empresariales, procesos y paquetes tecnológicos*.

- Convenio Andres Bello (TAXI), B. *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/6113>
- Gualano, M. R., Santoro, P. E., Borrelli, I., Rossi, M. F., Amantea, D., Daniele, A., y Moscato, U. (2022). TElewoRk-RelAted Stress (TERRA) as an emerging problem during the Covid-19 pandemic: A systematic review. *Safety and Health at Work*, 13(S), S305. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.12.1706>
- Guzmán Duque y Abreo Villamizar (2015). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Fórum Empresarial*, 22(2), 5-30. <https://doi.org/10.33801/fe.v22i2.13624>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. D. P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V, 22(2), 5-30. <https://doi.org/10.33801/fe.v22i2.13624>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- López, N., et, al (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Med Segur Trab*. Septiembre de 2014; 60(236):587-99. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK361368/>
- Muñoz, M. (2021). El teletrabajo puede ayudar a reducir el absentismo. Garrigues. Blog Laboral. Recuperado en: <https://bloglaboral.garrigues.com/el-teletrabajo-reducir-el-absentismo>
- Pomposo, F. (2022). Así está afectando el teletrabajo a la salud laboral. Garrigues. Blog Laboral. Recuperado en: <https://bloglaboral.garrigues.com/asi-esta-afectando-el-teletrabajo-a-la-salud-laboral>
- Quesnay, J (1846). *Dialogues sur le commerce et les travaux des artisans*. Physicrates. Obtenido de <http://blog.sage.es/economia-empresa/el-teletrabajo-tan-positivo-y-tan-peligroso/>
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. [https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=4915,](https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=4915)
- Saldívar-Garduño, A., y Ramírez-Gómez, K. E. (2020). Salud mental, género y enseñanza remota durante el confinamiento por el COVID-19 en México. *Persona*, 23(2), 11-40. [https://doi.org/10.26439/persona2020.n023\(2\).5011](https://doi.org/10.26439/persona2020.n023(2).5011)
- Smith, A. (1776). *The Wealth of Nations*. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae/?val=productividad>