



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El teletrabajo, una modalidad especial como propuesta de mejora en el desempeño laboral. Revisión sistemática de la literatura

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cardenas Gutierrez, Luz Victoria (ORCID: 0000-0002-4145-8208)

La Madrid Silva, Hilda Vanessa (ORCID: 0000-0002-4811-0351)

ASESORA:

Mgtr. Huamani Cajaleon, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por su bendición al guiarnos en cada paso de este largo camino para continuar y no morir en el intento; a nuestros familiares, por su gran apoyo, dedicación y comprensión en todo el desarrollo de nuestra vida universitaria.

Agradecimiento

Nuestro más cordial reconocimiento a toda la plana docente de la facultad por brindarnos su experiencia profesional.

Al Dr. Federico Suasnabar y al Mgtr. Elmer Montañez, por su repertorio amplio de conocimientos compartidos en nuestra formación profesional y personal, que contribuyeron en el proceso de nuestra carrera de administración.

A mi compañera de tesis por el apoyo mutuo, con quien compartimos momentos arduos, logros personales y profesionales, formando un gran equipo durante nuestra etapa universitaria.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Protocolo y registro	19
3.3 Criterio de elegibilidad	20
3.4 Fuentes de información	21
3.5 Búsqueda	21
3.6 Selección de los estudios	23
3.7 Proceso de extracción de datos	24
3.8 Lista de datos	26
3.9 Riesgo de sesgo en los estudios	29
3.10 Síntesis de resultados	32
3.11 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	45

REFERENCIAS	47
ANEXOS	58

Índice de tablas

	Pág.
tabla 1: Objetivos de la investigación	7
tabla 2: Cadena de búsqueda de protocolo y registro	20
tabla 3: Lista de palabras claves	21
tabla 4: Resultado de filtrado de semiautomático y verificación manual	22
tabla 5: Artículos finales incluidos en la investigación	23
tabla 6: Métodos de recolección de datos	27
tabla 7: Riesgo de sesgo	29
tabla 8: Selección de estudios	34

Índice de figuras

	Pág.
figura 1: Diagrama prisma o diagrama de flujo	25

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general dar a conocer la modalidad del teletrabajo como mejora para el desempeño laboral, la cual presentó una metodología de revisión sistemática con enfoque cualitativo. Este trabajo abarcó distintos factores sobre la autogestión del trabajo, el uso de las TIC, las ventajas de movilidad, flexibilidad de horario y la participación del gobierno electrónico, donde los datos extraídos fueron de once artículos científicos donde se aplicaron criterios de elegibilidad. A partir de este estudio cualitativo, resultó que el teletrabajo, fue una modalidad que se hizo posible por el uso de las TIC donde permitió al trabajador realizar sus funciones fuera de las instalaciones de una empresa, ya sea desde su domicilio u otro apartado del centro laboral; por lo que, se evidenció ciertas ventajas para el trabajador y empleador al reducir gastos y costos laborales respectivamente. Se han sugerido estudios de investigación sobre la motivación del talento humano en el teletrabajo, así como se profundice las interfaces que esta conlleva en la productividad empresarial con la finalidad de potenciar los beneficios de la implementación de esta modalidad.

Palabras claves: Trabajo Remoto, Productividad, TIC.

Abstract

The general objective of this research was to publicize the telework modality as an improvement for job performance, which presented a systematic review methodology with a qualitative approach. This work covered different factors on self-management of work, the use of ICT, the advantages of mobility, flexible hours and the participation of electronic government, where the data extracted was from eleven scientific articles where eligibility criteria were applied. From this qualitative study, it turned out that teleworking was a modality that was made possible by the use of ICTs where it allowed the worker to carry out his functions outside the facilities of a company, either from his home or another section of the center labor; so that. Research studies have been suggested on the motivation of human talent in telework, as well as the interfaces that this entails in business productivity are deepened in order to enhance the benefits of the implementation of this modality.

Keywords: *remote work, productivity, TIC.*

I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo ha requerido de gran esfuerzo respecto a la decisión de elegir esta modalidad como una opción o alternativa de trabajo para la mejora continua del desempeño laboral (Verano, Suárez y Sosa, 2019), siendo que también se examinó sus consecuencias sociales sobre las movilidades, el tráfico y lo que indirectamente afecte la sostenibilidad laboral (Verano *et. al.*, 2019; citado por Mokhtarian, 2009; Horvath, 2010); por lo que, la influencia del teletrabajo fue necesario en los desplazamientos y en el entorno organizacional, gubernamental para que establecieran directivas o normativas apropiadas para la adopción del teletrabajo (Verano *et. al.*, 2019; citado por Horvath, 2010).

La autogestión del trabajo resulta importante al basarse en los beneficios que el home office supone sobre la autonomía para los colaboradores y a su vez las empresas reducen costos respecto a espacios físicos, lo que también menciona a la reducción de la contaminación ambiental al evitar las movilizaciones del transporte en las personas, dando lugar a la innovación y creatividad del empoderamiento al trabajador para establecer su propio espacio de trabajo (Aquiye, 2018); en el mismo contexto, el artículo refiere los beneficios que aumentan la calidad de vida del talento humano siempre que se repercutirá en una mayor productividad, innovación y competitividad en las organizaciones siendo que el teletrabajo es una modalidad que emerge por la magnanimidad que esta simboliza para las organizaciones y sus colaboradores (Benjumea, Villa y Valencia, 2016); por ello, las condiciones de esta modalidad son claramente importantes al querer objetarlas ampliamente en relación al bienestar y equilibrio trabajo-vida y al hacerlo se da a conocer aspectos relevantes como es la tendencia que se expande hacia el tiempo libre, es decir, que se puede realizar fuera del horario trabajo que posea el trabajador, inclusive en tiempo nocturnos, días festivos emulando así con la vida privada y todo ello dependerá de la autogestión que maneje el colaborador (Thulin, Vilhelmson & Johansson, 2019).

De este modo, como resultados empíricos, un estudio realizado en España sobre una mirada cualitativa de la mujeres sobre el teletrabajo y la autogestión, dio a conocer la satisfacción por llevar una vida que deseaban al haber cumplido sus expectativas porque este les permitía ser madres y

desarrollar a la vez su faceta profesional que se denominó como discurso “vida empoderada” porque pese a las exigencias sobre las responsabilidades del trabajo tenían el poder y control sobre sus vidas; lo que se posiciona como agentes activos y que radica en las ventajas para ellas al suponer la flexibilidad que les proporciona esta modalidad para combinarlo con las responsabilidades familiares (Galvéz y Tirado, 2020).

Respecto al uso de las TIC, su impacto en el teletrabajo es sumamente importante al ser la herramienta principal que hace posible esta modalidad donde se emplean diversas formas de la tecnología para prevalecer una presencia virtual, lo que va a permitir al empleado que labore fuera de las instalaciones de la empresa para desempeñar las actividades de trabajo propias del puesto (Peralta, Bilous, Flores, Bombóm, 2019); toda vez que, las tendencias tecnológicas pueden ser usadas en los procesos empresariales con la finalidad de aumentar su productividad y por ende la competitividad del sector en el país, siendo que además las generaciones han ido evolucionando y las tic permiten distintas formas de interactuar de manera virtual lo que conlleva a la conexión permanente entre el trabajador y las compañías (Patiño, 2014); por lo tanto, uno de los atributos más importantes es la necesidad de tener un proceso sobre el desarrollo del software para garantizar la seguridad de la información que pueda manejar la empresa y ser compartida con el trabajador desde otro ordenador (Giraldo y Villegas, 2016).

Como resultado, en un estudio desarrollado en Colombia, se obtuvo que un 88.8% de los profesores universitarios tienen el interés sobre el teletrabajo y solo el 11.2% no lo consideraría por una posible razón respecto al desconocimiento sobre esta modalidad y, por otro lado, gran parte de sus factores alusivos a los aspectos actitudinales y aptitudinales hacia el uso de las TIC mostraron una alta asociación con la disposición de adaptarse a esta forma de trabajo al relacionarse a las herramientas efectivas de las TIC en actividades cotidianas como el realizar talleres, brindar asesorías, evaluar o atención a las dudas así como considerar que las TIC son primordiales para el desarrollo de sus labores al ser enriquecido por la tecnología de la información que el de los enfoques tradicionales (Tapasco y Giraldo, 2016).

Las ventajas de la movilidad sobre la modalidad del teletrabajo, para Verano *et al.* (2013), se tiene una mejora a través de la reducción en los

tiempos de desplazamientos entre el domicilio y el centro de labores resulta ser ventajoso en la movilización urbana siempre que se distingan los tipos de teletrabajo, ya sea domiciliario, itinerante o móvil, lo que generalmente tiende a ser a tiempo parcial donde el colaborador reduce su traslado de a dos a tres veces por semana. Así también, los autores hacen mención al efecto positivo sobre la congestión del tráfico y la sostenibilidad de la movilidad estimulando al trabajador en la adopción del teletrabajo de manera eficaz. Adicionalmente, Da Silva *et al.* (2019) reconocieron que el teletrabajo proporciona un aumento de flexibilidad sobre la manera en que el trabajador adopta su trabajo de forma efectiva y esto es posible por la disminución en el tiempo que toma los desplazamientos y los costos que estos pueden representar. Para Benjumea *et al.* (2016) presenciaron los beneficios del teletrabajo respecto al ahorro de tiempo de los desplazamientos y la movilidad, la cual genera una reducción de contaminación en el medio ambiente y esto es posible gracias a los desplazamientos laborales de los teletrabajadores a las empresas.

Como resultado empírico del estudio llevado a cabo en Holanda, dio a conocer que trabajar desde casa permite a las personas aceptar un 5% más de tiempo de viaje en promedio, y cada ocho horas adicionales de trabajo desde casa se asocia con un 3,5% más de tiempo de viaje; por lo que, trabajar desde casa puede resultar más atractivo y en preferencias de los individuos en teletrabajo es positivo y a la vez puede permitir las externalidades asociadas con el tamaño de los mercados laborales locales, incluida una mejor búsqueda y emparejamiento y menos puestos sin cubrir (De vos, Meijers & Van Ham, 2018).

La flexibilidad de horarios sobre el teletrabajo es importante para lograr la identificación y responsabilidad del trabajador para con la organización orientado a los objetivos de la empresa conllevando a una mayor productividad teniendo un alto grado de conciliación laboral y familiar, además de lograr un bajo nivel de absentismo laboral, lo que es positivo para la compañía y a la vez para el trabajador (Benjumea *et al.*, 2016). Del mismo modo, se desarrollaron estudios teniendo por objetivo determinar la relación entre trabajo flexible, bienestar financiero y el equilibrio, entre el trabajo, la vida y la productividad fueron predictores significativos de la satisfacción laboral; además, las experiencias subjetivas de productividad sirven como mediadores parciales en

la relación entre el bienestar financiero y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Jackson y Fransman, 2018).

Al obtener los resultados empíricos de un estudio bibliométrico sobre la producción científica en Brasil, teniendo como investigaciones relevantes de países anglosajones (EE.UU., Canadá y Reino Unido) reveló una mayor flexibilidad respecto al teletrabajo así como una percepción de mayor productividad y un aumento de la motivación, algunos también informaron que los teletrabajadores percibieron una mayor flexibilidad laboral (Da Silva, 2014)

Por otro lado, el gobierno electrónico fomenta el teletrabajo siendo que se da a conocer a mediados del 2016 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo firmó un pacto nacional con la finalidad de promover el teletrabajo en los sectores públicos y privados, donde hace mención que en ese año ya existía seiscientos cuarenta y ocho teletrabajadores que venían desarrollando sus labores en ciento cuarenta y cinco empresas de distintos sectores, donde los trabajos más solicitados en esta modalidad son: asesor de negocios productivos financieros, técnicos en servicios informáticos, empleadores de servicios financieros, telefonistas y contadores (Sánchez, 2017); y, en otro estudios se halló una mejora sobre la productividad empresarial mediante la realización del teletrabajo, encontrando que ésta última aumenta la satisfacción vivencial, este artículo esclarece la modalidad del teletrabajo como eficiente para la mejora empresarial, lo cual puede contribuir a los trabajadores a evitar tareas inusuales y aumentar su productividad (Kazekami, 2020).

El teletrabajo es dado por el gobierno como una oportunidad de mejora en indicadores de empleabilidad de acuerdo a los resultados sobre tres grupos sociales donde el significado y valor que le otorga el trabajador a esta modalidad reportan la reducción de costos para los empleadores y al colaborador autonomía, como también el gobierno construye una muestra de comprensión desde las dimensiones jurídicas y económicas (Cifuentes, 2020).

Asimismo, el home office correctamente implementado puede motivar a los trabajadores al generar bienestar y una mayor eficiencia en sus actividades. En síntesis, el teletrabajo no sólo implicaría una apropiada ayuda al negocio, sino que, en mayor importancia representa un factor de cambio humano y social y por lo descrito, las organizaciones deben asegurar el objetivo de esta

modalidad y aportar al balance de vida laboral y personal como mejora de bienestar del colaborador (Aquiye, 2018).

Por lo desarrollado en la presente investigación y al haber recopilado la mayor información, se propone la modalidad especial del teletrabajo como mejora en el desempeño laboral donde se dará a conocer su enfoque como tal, de qué manera esta modalidad influye en el mejoramiento del rendimiento de las empresa, qué beneficios se obtiene dentro de la misma, cuál es el impacto que tiene el teletrabajo en la actividad laboral y calidad de vida del trabajador a fin de salvaguardar los intereses de la organización y del colaborador.

De esta esta manera, esta investigación tiene por objetivo dar a conocer la modalidad del teletrabajo como mejora para el desempeño laboral con un enfoque cualitativo donde se abarcaron cinco factores para la sustentación del presente estudio, los cuales se recopilaron mediante la revisión sistemática de artículos científicos indizados, los mismos que pasarán a detallar la importancia que conllevan estos elementos a través de la información recogida.

Ponce (2018) señala que, para plantear la realidad problemática es necesario conocer la historia del tema que se desea tratar, desde lo general hacia lo específico, debido a que, luego debe explicarse el problema, el mismo que establecerá su relevancia y concluirá una solución más diligente.

Passos (2015) hace mención que, la formulación del problema consiste en la estructuración de toda la investigación en su conjunto; de tal modo que cada una de sus partes forme un cuerpo lógico. Este se puede formular en forma afirmativa o en forma interrogativa. (p.30).

Según el autor Passos (2015) indica que, la justificación debe responder el por qué se realiza la investigación haciendo mención a la finalidad del estudio, en la cual el investigador deberá de exponer las aportaciones sobre la investigación, tales como, en el ámbito social, educativo, económico, cultural, y entre otros aspectos (p.48).

Como justificación de la presente investigación, el teletrabajo siendo una modalidad especial laboral atribuye un papel relevante en la mejora del desempeño laboral que permitirá que la empresa logre reducir los costos indirectos que repercuten mantener una oficina, entre otros consumos administrativos y a la vez, el empleador utilizando los medios tecnológicos puede ejercer un control indirecto sobre sus trabajadores; por lo que, no impide

obtener resultados óptimos según la elección de las dos modalidades del teletrabajo, sea de representación completa o de manera parcial.

Para los autores Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) hacen mención sobre la justificación teórica, la importancia que tiene dicho estudio sobre un problema en el desarrollo de una teoría científica. Por ello es necesario indicar que, la investigación va a permitir realizar un aporte considerado como una innovación científica en lo cual es importante realizar un estado de la cuestión o balance del problema que se estudia; mencionar si va a servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar un modelo teórico (p.164). De la misma forma, Passos (2015) argumentó que este se basa en el deseo de verificar, rechazar o aportar aspectos teóricos referidos al objeto del conocimiento (p.58).

En tal sentido, se hace mención que, la investigación realizada puede convertirse en una herramienta que sirva como un modelo teórico para otras investigaciones ya que la finalidad del estudio es también generar aportes como ser una fuente confiable para los estudios posteriores, por ello es necesario cuestionar la finalidad que tiene nuestra investigación, por qué y para que se realizar este estudio y sobre todo cuál es el problema que se espera resolver.

Por consiguiente, el autor Passos (2015) define la justificación metodológica como una investigación científica, este tipo de justificación se realiza cuando el estudio ejecutado va a aportar un nuevo método o desarrolla una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable que sirva de fuente fiable para estudios futuros (p.58). Para Ñaupas *et al.* (2014) puede tratarse de instrumentos o técnicos novedosos como, test, cuestionarios, pruebas de hipótesis, diagramas de muestreo, modelos, entre otros que el investigador considere que puedan utilizarse en estudios similares (p.109)

La investigación que se realiza se convierte en una herramienta para estudios futuros, al poder desarrollar nuestras variables y dar a conocer nuestros resultados de dicha investigación, esto da a conocer nuevos aportes de estudio de las diferentes realidades problemáticas que existen puesto que para poder desarrollar una investigación es indispensables buscar y mencionar teorías de otros autores que decidieron ejecutar un estudio de la misma problemática

En definitiva, teniendo a Ñaupas *et al.* (2014) explica que la justificación social busca que la investigación resuelva problemas sociales que afectan a un grupo social, como el empoderamiento de las mujeres campesinas o la aplicación del método psicosocial en la alfabetización de iletrados del medio rural (p.165). Por lo tanto, para Passos (2014) todo proyecto de investigación debe realizarse con un propósito definido, en el cual se explica ¿qué o cuáles son los beneficios que se esperan con el conocimiento obtenido? y ¿por qué es conveniente? donde implique una trascendencia, beneficios y utilidad (p.48).

Esta investigación se enfocó en desarrollar la solución de los problemas que presenta nuestra sociedad, donde la investigación buscó facilitar y mejorar las actividades o situaciones que han desarrollado los ciudadanos, la idea fue que las personas podían encontrar un balance general con todas las actividades laborales o personales que realicen a lo largo de su día a día, siendo así que, la implementación del teletrabajo como estilo laboral trajo consigo un impacto positivo al reducir los niveles de contaminación como fue el hecho de la disminución de la circulación vehicular lo cual conlleva a una menor emisión de ruido y tráfico, así como la reducción de papelería, también se amplió las posibilidades de trabajo a poblaciones vulnerables y rurales y el hecho de mejorar las expectativas laborales en los jóvenes que cuentan con mayor eficiencia en lo digital.

Tabla 1.

Objetivos de la investigación

Objetivos de la Investigación	
OG	Dar a conocer la modalidad del teletrabajo como mejora para el desempeño laboral
OE1	Dar a conocer la autogestión del teletrabajo para la mejora del desempeño laboral
OE2	Dar a conocer el uso de las TIC en el teletrabajo para la mejora del desempeño laboral
OE3	Dar a conocer las ventajas sobre la movilidad del teletrabajo para la mejora del desempeño laboral
OE4	Dar a conocer la flexibilidad de horario del teletrabajo para la mejora del desempeño laboral

II. MARCO TEÓRICO

Para continuar con la investigación se dan a conocer los artículos elegidos de acuerdo al criterio de elegibilidad, donde la búsqueda realizada fue del 2014 al 2020 teniendo como resultado una relación de artículos inherentes a las variables del presente estudio, siendo estas el teletrabajo y el desempeño laboral que contiene artículos indizados. Además, se priorizaron los artículos que mencionan explícitamente las ventajas e impactos del teletrabajo, esto ayudó para enriquecer la información recopilada para la revisión sistemática, se excluyeron los artículos con más de siete años de antigüedad debido a que no se estiman relevantes y a su vez se descartaron aquellos de menor relevancia en relación a las variables para la cual se tomó una lista de palabras claves, lo cual permitió hallar lo siguiente:

De acuerdo con Patiño (2015), tiene por objetivo resumir las tendencias tecnológicas para que puedan ser utilizadas en procesos comerciales para aumentar la productividad y mejorar la competitividad del sector haciendo uso del teletrabajo, el e-learning y la computación en la nube. En este artículo de enfoque cualitativo concluyó que las TIC, y las tendencias basadas en ellas pueden hacer que los procesos sean más simples y ágiles en las empresas y también fortalecer sus habilidades para enfrentar mercados cada vez más exigentes; por lo que, se recomendó la inversión en la tecnología lo que lograría fomentar la productividad empresarial conllevando la ejecución del teletrabajo en las empresas al operar de distintos lugares a un menor costo, logrando aumentar su planilla sin la necesidad de hacer crecer su infraestructura.

De Vos *et al.* (2018) El objetivo de este estudio es averiguar en qué medida el control de la clasificación basada en preferencias afecta la relación entre el teletrabajo y la duración del viaje. En el estudio se encontraron que los trabajadores están más inclinados a aceptar un trabajo que se encuentra más

lejos de casa si tienen la capacidad de trabajar desde casa un día a la semana o más a través del teletrabajo. El enfoque de la investigación es de tipo cualitativo y concluyó que estos hallazgos informan sobre la efectividad de las políticas del teletrabajo que intentan aliviar la congestión y las emisiones relacionadas con el transporte, pero también enfatizan que la geografía de los mercados laborales está cambiando debido a la tecnología de la información para la cual se emplearon dos métodos de identificación alternativos que permitieron un efecto no lineal de las horas semanales que se dedican a trabajar desde casa. Esto recomendó un sesgo debido a que la clasificación basada en preferencias residenciales fue más fuerte siendo que trabajar desde casa permite a las personas aceptar un mayor tiempo de viaje en promedio.

Agudo (2014), tuvo por objeto la adopción del modelo de trabajo que genera la posibilidad de alcanzar ventajas para toda una organización, desde la productividad y la flexibilidad laboral a la motivación y la satisfacción, el estudio fue de enfoque cualitativo. Asimismo, el autor concluyó que el teletrabajo surge gracias a la implementación de las TIC ya que esta modalidad permite al trabajador cumplir sus labores fuera del ambiente central de las oficinas, sólo va a depender el uso de la tecnología y las herramientas necesarias para realizar sus actividades laborales exitosamente.

Gálvez, Tirado y Martínez (2020) el estudio tuvo como objetivo analizar cómo las teletrabajadoras describen el vínculo entre culturas laborales específicas y la posibilidad de cumplir los objetivos de sostenibilidad social en los entornos laborales locales mediante el logro de un buen equilibrio entre la vida laboral y personal. La investigación se realizó siguiendo un enfoque cualitativo, a partir de una muestra de veinticuatro entrevistas individuales y diez Focus Group con un total de cuarenta y ocho participantes, todas ellas teletrabajadoras con responsabilidades familiares. Concluyó discutiendo la afirmación de las teletrabajadoras sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral que está directamente relacionado con la sostenibilidad social y se llegó a la recomendación que el teletrabajo necesita de un contexto de promoción que esté alineado con la cultura organizacional.

Valencia (2018), la cual tuvo por objetivo dar a conocer el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios para los ámbitos público y privado, en la que se aplica las TIC, el estudio fue de enfoque cualitativo, donde

constituye una herramienta que promueve la protección de los derechos humanos y el desarrollo del país al generar empleo, optimizando la productividad y mejorando la calidad de vida de los ciudadanos. La presente resalta como característica del teletrabajo, el uso de las TIC, mencionando a la Ley N° 30036 que regula esta modalidad y finalmente concluyó que, el teletrabajo se caracteriza por hacer uso de la tecnología de las comunicaciones. Se concluyó que el teletrabajo se caracteriza por su carácter subordinado; por lo que, las herramientas que coadyuvan a esta modalidad serán de exclusividad del empleador y en tercero, que las personas de lugares vulnerables no están inmersos a un trabajo sin necesidad de trasladarse a su centro de trabajo y así recomienda que tanto el sector público y privado deben adecuar sus funciones con la finalidad que permita el desarrollo del teletrabajo.

Sánchez, Montenegro y Medina (2019) tuvieron por objetivo implementar el teletrabajo como promesa de innovación para mejorar la productividad empresarial en la comercialización de productos textiles del cantón Pelileo donde el método utilizado fue de tipo cualitativo, el cual se usó la investigación bibliográfica que facilitó la búsqueda de información en textos, tratados, monografías, revistas y anuarios, herramienta de análisis constructivo que permitió estimar los efectos profundos de la población a partir de una revisión de estudios empíricos, concluyendo que los teletrabajadores incrementaron la productividad laboral debida a los factores motivacionales, puesto que conocen las actividades diarias personales y familiares. Al finalizar, se hace mención al sector energético el cual se interpreta como recomendación al proponer al área de recursos humanos para la implantación del teletrabajo con el objeto de una mejor inclusión social.

Da Silva (2014) realizó un estudio donde tuvo por objetivo elegir y analizar una agrupación de informaciones obtenidas mediante bases de datos relacionadas a la flexibilidad y teletrabajo para buscar la relación entre sí. La metodología fue la revisión sistemática de la literatura siendo el tipo de enfoque de la investigación cualitativa, en lo cual usó ochenta estudios para la investigación, donde se optaron por las bases de datos siguientes: ScienceDirect, Scielo, Web of Science y Scopus. La conclusión obtenida indica que las ventajas resaltables por parte de los empleadores fueron el acceso de buenas ofertas laborales, contrataciones a tiempo parcial en periodos de

estacionalidad y el aumento de productividad de los colaboradores y por otro lado, los trabajadores manifestaron que ven más flexible la modalidad, también mencionan el aumento de productividad y reducción de tiempos personales, esta modalidad ayuda a mejorar la relaciones familiares. Finalmente, el autor recomienda continuar investigando teniendo como referencia los criterios utilizados o explorar en distintas bases de datos siendo posible ampliar el análisis cualitativo.

López, Mosquera y Nieto (2014) tuvo por objetivo identificar las condiciones y el riesgo psicosocial en los teletrabajadores donde se centró en el diagnóstico de la normativa vigente de Colombia sobre el teletrabajo. Este estudio tuvo enfoque cualitativo donde se realizó una encuesta tomando como población a entidades públicas de Popayán, con una muestra de doscientos cinco personas, obteniendo como resultados los índices en la población bajo cierto tipo de riesgo, teniendo como recomendación complementar la guía técnica y jurídica para la implementación del teletrabajo, ampliando aspectos específicos en cuanto a la forma que se deben controlar, manejar y prever los posibles desórdenes, inspecciones ergonómicas, afectaciones de riesgos psicolaborales, los cuales conlleven a la identificación de problemas asociados al estrés.

Thulin *et al.* (2019) tuvieron por objetivo explorar cómo las condiciones cambiantes para el teletrabajo a domicilio tienen efecto en la calidad de vida y la sostenibilidad social de los trabajadores en términos de presión del tiempo y control de su uso en la vida cotidiana. Empíricamente en su estudio de tipo cualitativo, se basaron en datos de encuestas de una muestra de cuatrocientos cincuenta y seis teletrabajadores de seis agencias gubernamentales en Suecia. Los resultados indicaron que, la presión de dicho tiempo no estaba asociada con el tipo de trabajo en términos de distinguir entre trabajo de casos limitados y trabajo analítico más independiente siendo que, la presión del tiempo se intensifica por factores relacionados con la familia, el teletrabajo realizado fuera del horario laboral y el trabajo. Además, los altos niveles de uso de teléfonos inteligentes para fines relacionados con el trabajo están asociados con un control reducido. Se recomendó el uso de teléfonos inteligentes no sin antes profundizar en investigaciones en este último para tener en cuenta las limitaciones.

Salazar (2016) El objetivo de este trabajo fue analizar la influencia de seis variables relacionadas con las condiciones del teletrabajo en el conflicto trabajo-familia y el número de horas adicionales trabajadas fuera del horario habitual de oficina. El estudio fue de enfoque cualitativo. Por ello, el artículo científico analiza la influencia de seis variables relacionadas con las condiciones del teletrabajo, sobre el conflicto trabajo-familia y la cantidad de horas laboradas en la jornada de trabajo. El autor concluye que hacen falta investigaciones que revelen las condiciones y situaciones idóneas para teletrabajar, siendo que resulta importante destacar las condiciones del teletrabajo al desarrollarse dentro del ámbito familiar, donde el trabajador debe realizar sus actividades en un espacio adecuado que le permita desenvolverse sin distracciones a fin de que esto no extienda un tiempo mayor de su jornada habitual.

Diyannah, Kadar y Mohamedb (2016), el objetivo principal fue investigar los diferentes comportamientos socioeconómicos, de viaje y las características laborales de los empleados administrativos y académicos, su investigación tiene como enfoque cualitativo. En la cual se aplicó como instrumento una encuesta que ayudó a poder analizar los resultados, también mostraron una asociación significativa entre género, estado civil, nacionalidad, residencia, profesión y elección del teletrabajo. Las conclusiones mostraron que las mujeres eran la principal fuerza laboral que optaba por el teletrabajo a tiempo completo.

Eldér (2019) su artículo tiene como objetivo examinar cómo se desarrolló la elegibilidad del teletrabajo en el mercado laboral sueco (es decir, en todos los sectores y entre los diferentes grupos de empleados), y su enfoque fue cualitativo. La investigación realizó una comparación de los años demostrando cómo fue evolucionando la implementación del teletrabajo, un 17.7% de los empleados eran elegibles para el teletrabajo en 2005–2006. En particular, el 60.4% de los empleados en el sector de servicios avanzados eran elegibles para el teletrabajo en 2011-2014 concluyendo que a medida que la tecnología va evolucionando las personas se van familiarizando, y esto ayuda a que los trabajadores el día de hoy puedan adaptarse fácilmente a esta modalidad, lo que resulta ventajoso para ambas partes.

Peralta, Bilous, Flores y Bombom (2019), tuvo por objetivo referenciar distintas fuentes que expliquen de manera general, cómo se concibe el impacto del teletrabajo en el ámbito de la administración de empresas. El tipo de investigación es documental bibliográfica con enfoque cualitativa según el contexto del artículo; dentro de los resultados destacó el impacto que puede producir el teletrabajo algunas ventajas como: menor espacio de la infraestructura y por ende menos gastos, menos recursos en el control, horarios y demás de los trabajadores, mejor desempeño de los puestos de trabajo, menor absentismo laboral y menor conflicto entre trabajadores, finalmente, el estudio concluyó que para el desarrollo de esta modalidad de trabajo pueden transmitir una imagen moderna, vanguardista, y se tienen por visionarias, por cuanto brinda la opción a sus colaboradores de desempeñarse desde su casa u otro lugar de trabajo, rompiendo esquemas tradicionales y generando en el teletrabajador mayor confianza en la organización y sentido de pertenencia, que se traduce en una mayor productividad y eficiencia en los procesos administrativos.

Gálvez (2014), el objetivo principal de este artículo de investigación fue contribuir a un mayor y más fidedigna comprensión de cómo esta modalidad de trabajo genera un impacto positivo para las trabajadoras, por lo que va a permitir que puedan mantener un equilibrio entre su vida personal y los aspectos laborales. La metodología empleada en esta investigación es revisión sistemática de enfoque cualitativo puesto que se recopiló datos previos para poder responder a la problemática establecida, esta investigación concluye que las mujeres también tienen la capacidad de poder desempeñarse laboralmente sin perjudicar los aspectos personales u otras actividades familiares ya que por muchos años la sociedad estableció barreras limitando la capacidad de las mujeres en el aspecto laboral y entre otros aspectos, con esta investigación se quiere dar a conocer lo contrario ya que como respaldo se tiene estudios previos que dan a conocer las ventajas e importancia de implementar esta modalidad.

Para hablar sobre el teletrabajo es importante entender cuál es el significado de esta variable; por ello, Adelardo y Carneiro (2016), señalan que, el teletrabajo expresa una opción para los retos de las horas laborales, el sostenimiento de un lugar físico y los gastos que repercuten de una empresa,

la movilidad que se supedita al centro de trabajo, la gestión y la búsqueda flexible de la productividad esperada. Es así que, Tapasco, Giraldo, (2018) manifiestan que hoy en día existen mayores razones por las cuales los países optan por emplear esta modalidad del teletrabajo, puesto que es una forma de comenzar una manera distinta y dinámica al desarrollar sus funciones o aportaciones de los colaboradores hacia las organizaciones y se considera que esta modalidad es uno de los avances logrados de las TIC ya que se ha visto una necesidad el poder desarrollar esta modalidad que ayuda a poder desarrollar sus labores sin existir la necesidad de poder hacerlo desde las oficinas.

Por lo que también, Chaverra, Restrepo y Pérez (2015) mencionan que en las empresas, el teletrabajo es una modalidad donde el teletrabajador va a desarrollar todas sus labores fuera de los ambientes de la empresa, haciendo uso de nuevas herramientas tecnológicas que van a ayudar a poder desempeñar sus actividades teniendo como beneficios: la modernización, avance tecnológico, evolución laboral, sostenible, ambiente amigable, reducción de costos, que a la vez genera un bienestar laboral para los teletrabajadores. Es así que, el teletrabajo surge alrededor de los años ochenta, enfocado en el desarrollo del sector privado y en las cuales, con mayor apogeo fue en las empresas del tipo terciario, llamadas también empresas que prestan servicio, en esta época las personas no identifican aun esta modalidad como un tipo de trabajo muy adaptado a la modernidad, ya que también se vinculaba al uso de las TIC por lo que era una herramienta vital para el desarrollo de esta modalidad. Este tipo de trabajo ayudaba a los colaboradores a mantener un equilibrio con el esfuerzo laboral, el ritmo de trabajo y el nivel de desempeño. Es por ello que, muchas empresas están tratando de poder implementar esta modalidad y se puede denotar que produce ventajas muy favorables para ambas partes.

De acuerdo a lo mencionado por Álvarez (2012), según un estudio realizado hace mención que el teletrabajo tiene por naturales ventajas positivas a favor del colaborador ya que esto podría convertirse en una herramienta donde el trabajador pueda organizar su tiempo entre trabajo y su familia, mejorando así la motivación del personal, de acuerdo a lo mencionado por Martínez, Cote, Dueñas, Camacho (2017). En el estudio realizado por los

autores Takashi y Yasuhisa (2016), dan a conocer que el teletrabajo es un estilo en la cual el empleado la opción de poder tener una relación laboral entre el empleado y la organizaciones pero con la facilidad de poder realizar el trabajo en cualquier espacio fuera de la empresa, esta modalidad es promovida por el país de Japón ya que el gobierno considera que es una estrategia de crecimiento para esta estar preparados ante cualquier desastre que se pueda presentar, por ellos el tema de emplear la tecnología encaja perfectamente con esta forma de trabajo y en el Perú se define el teletrabajo como el desempeño subordinado de trabajo sin la presencia física del colaborador dentro de la empresa con la que mantiene vínculo laboral, mediante medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores (Sánchez, 2017).

Al pasar de los años, el ritmo de vida de las personas ha cambiado espontáneamente, se dice que, se vive una cultura de vida muy apresurada y cargada de responsabilidades, como la familia, el trabajo y algunas otras actividades que se realizan de manera cotidiana. Es así que, Aquije (2018) precisa que el home office implementado adecuadamente en las organizaciones no generan impactos desfavorables, al contrario, es una modalidad muy innovadora, pero es necesario que las organizaciones tengan en claro algunas medidas para poder respetar los tiempos de las personas y así dejar que se obtenga un ritmo de vida adecuada. Seguidamente, el estudio de Benjumea *et al.* (2016) demuestra que, la autogestión del tiempo es primordial para la decisión que esta influye sobre el teletrabajo, puesto que implica la autonomía de la persona al organizarse en su día a día, al interiorizar y poder mejorar las condiciones de su trabajo. Asimismo, para Thulin *et al.* (2019), mencionan que, la implementación de la modalidad del teletrabajo crea en el colaborador muchos aspectos positivos, esto debido a que, el teletrabajador podrá tomar el control de su tiempo en su vida cotidiana, y también tendrá una vida más equilibrada, creando un bienestar, esto está relacionado a la forma de organizarse para poder tener bajo control todas las actividades que necesita realizar; en ese sentido, Tapasco y Giraldo (2018) hace mención de las ventajas que puede brindar esta modalidad, es de contar con mayor tiempo para interactuar con sus familiares debido a la flexibilidad de

horarios, lo cual permite fortalecer los lazos, y de manera general el trabajador podría desarrollar con motivación sus labores.

Peralta, Bilous *et al.* (2019) hacen mención a los avances tecnológicos de la información y la comunicación entendiéndose como las TIC, la cual ha impactado en el área laboral, lo que ha obligado a las industrias a la adaptación de estos cambios que se centran en el lugar de trabajo como es la modalidad del teletrabajo que nace para brindar los recursos relacionado al puesto que ejecuta un colaborador alejado del centro físico de la compañía. Es así que a través de su investigación aseguran que a finales del siglo pasado Latinoamérica experimentó una aceptación considerable respecto a la adopción del teletrabajo gracias al papel importante de las TIC, la misma que aumentó la productividad empresarial así como la motivación y desempeño laboral. Actualmente, esta practicidad del teletrabajo va en ascenso por la tecnología de información que ha dado paso a grandes escalas nuevas líneas de trabajo, lo que a su vez ha permitido la permanencia de la presencia virtual para una buena gestión de trabajo. Para Patiño (2014), las características de las TIC ha influenciado en las empresas en los últimos tiempos y los beneficios que ofrece el teletrabajo sobre la formación virtual conllevan a procesos más ágiles en las industrias lo que hace ser más productivo, al igual que más competitivo para enfrentar mercados cada día más exigente, toda vez que, las todas las organizaciones buscan mayor efectividad y eficiencia para aumentar su productividad. Asimismo, Chaverra *et al.* (2015) han apoyado con su investigación al resaltar que, el uso de las TIC es primordial en las empresas cuyo componente ha permitido acceder a una gran capacidad de conexión remota siendo que ha sido de satisfactorios en la implementación de la modalidad especial del teletrabajo, haciendo mención a la seguridad de la información que ésta también representa a fin de garantizar la confidencialidad del sistema. Otros aportes de Giraldo y Villegas (2016), menciona que uno de los aspectos del teletrabajo, se debe al desarrollador donde promoverá la dinámica y el control del mismo del trabajador, incluyendo las aproximaciones sobre la interacción de las TIC y afianzando el equipo de trabajo.

Seguidamente Benjumea *et al.* (2016) dan a conocer los distintos tipos de la modalidad del teletrabajo en relación a los desplazamientos en la movilidad siendo el teletrabajo domiciliario a tiempo completo y otros tipos de

teletrabajo. Generalmente, los programas de reducción de desplazamientos tienen más que ver con un teletrabajo a tiempo parcial, que implica dejar de desplazarse al lugar de trabajo una o dos veces por semana puesto que son pocos los teletrabajadores por cuenta propia que trabajan a tiempo completo en sus domicilios o en telecentros, ya que prefieren seguir siendo visibles en sus centros de trabajo convencionales, lo que implica que prefieren alternar teletrabajo presencial en la oficina; por tanto, el teletrabajo no es un concepto monolítico y, como consecuencia de ello, plantea diferentes efectos según la forma que adopte en la organización. Dentro de los efectos del teletrabajo para la movilidad y las decisiones de planificación urbana y espacial, se suelen valorar dos tipos de impactos o consecuencias que dan por los efectos directos y efectos indirectos. Los efectos directos tienen que ver con la reducción de desplazamientos de los trabajadores, así como la reducción del espacio destinado a oficinas. En cuanto a los efectos indirectos, se refiere a la relocalización de las zonas residenciales fuera de los cascos de las ciudades, lo que puede incrementar la necesidad de transporte y movilidad no solo de las personas, sino también de los productos necesarios para abastecerlas. Así también, Verano, Suárez y Sosa (2013), que a través de la reducción en los tiempos de desplazamientos entre el domicilio y el centro de labores resulta ser ventajoso en la movilización urbana siempre que se distingan los tipos de teletrabajo, ya sea domiciliario, itinerante o móvil, lo que generalmente tiende a ser a tiempo parcial donde el colaborador reduce su traslado de a dos a tres veces por semana. Así también, los autores hacen mención al efecto positivo sobre la congestión del tráfico y la sostenibilidad de la movilidad estimulando al trabajador en la adopción del teletrabajo de manera eficaz.

En estudios de Benjumea *et al.* (2016), se ha encontrado que promover el desarrollo del teletrabajo es realmente atractivo para los colaboradores y las empresas en sí, toda vez que, hace mención a la flexibilidad horaria cuando éstas son adecuadamente gestionadas, lo que hace posible lograr la identificación y responsabilidad del trabajador para con la organización, orientado a los objetivos de la empresa y a su vez una mayor productividad teniendo un alto grado de conciliación laboral y familiar, lo que resulta un beneficio para ambas partes; así como, un nivel bajo de absentismo laboral, lo que es positivo para la compañía. Es por ello, que los autores resaltan la

importancia sobre la flexibilidad que se obtiene por el teletrabajo, puesto que recomiendan que esta modalidad sea aplicada donde las actividades de trabajo se realicen por un medio virtual. Del mismo modo, Gálvez (2014) presenta que los teletrabajadores pueden administrar el tiempo de manera más flexible, puesto que, pueden dedicar más tiempo a la familia, al ocio, entre otros; se despliega en su estudio las ventajas que el teletrabajo trae consigo cuando el autor enfatiza sobre el gran potencial de libertad, flexibilidad y nuevas oportunidades que brinda esta modalidad de trabajo, lo que refuerza la idea de conciliación del trabajo-familia más aún por el papel tradicional que realiza la mujer en algunas tareas del hogar.

El teletrabajo se relaciona con la política pública del gobierno electrónico, lo cual constituye una herramienta que promueve el cuidado sobre los derechos humanos y a la vez incentiva a los empleadores a generar trabajo conllevando al desarrollo del país según menciona Valencia (2016); por lo que, señala a la productividad y mejora de vida de los ciudadanos dado que esta modalidad de trabajo hace uso de las TIC se desprende una realidad sobre la carta Iberoamericana de gobierno electrónico, considerándose la tecnología en los órganos de la administración a fin de mejorar los servicios a la sociedad, esto orientado a la efectividad y transparencia de la gestión pública. Es así que para Católico, Suárez y Velandia (2016), enfatizan sobre la estrategia orientada en la última década sobre las administraciones tributarias de América Latina donde mejoraron la participación de los ciudadanos haciendo más eficiente el uso de la tecnología de la información y la comunicación, siendo que a nivel mundial se reconoce la presencia de una sociedad basada en la tecnología, lo que demanda nuevas formas de gestión en conexión digital; esto lo complementa Arroyo (2017) al mencionar el principio de innovación pública lo que supone impulsar nuevas tendencias, procesos y sobre todo herramientas digitales que va a permitir la adaptación a las necesidades de la sociedad involucrando al sector público y privado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación está orientada a la revisión sistemática de la literatura de enfoque cualitativo; García (2017) conceptualiza como revisión sistemática a la modalidad de estudio de tipo secundario que se utiliza una metodología definida para analizar, interpretar e identificar, con la finalidad de recopilar las fuentes que van a ser utilizadas como evidencias para realizar el estudio, las cuales deberán estar relacionadas a la interrogante de la investigación de una forma imparcial o repetible, es por ello que se deberá de analizar minuciosamente dichas fuentes.

3.2 Protocolo y registro

El objetivo de esta sección es describir las variables extraídas de los estudios primarios siendo la información relevante obtenida de cada estudio realizado donde incluye posibles variables moderadores de la asociación de interés, estas pueden distinguirse por tres categorías generales: variables metodológicas, sustantivas, y extrínsecas y para tal finalidad, se debe elaborar un manual de codificación y un protocolo de registro sobre las características de los referidos estudios, los cuales deben estar al alcance de la comunidad científica, para así garantizar la transparencia y replicabilidad del proceso de codificación. (Rubio, Sánchez, Marín y López, 2018, p.414).

De esta forma, la presente investigación toma el protocolo que va a permitir recopilar la información existente en cuanto a teorías, técnicas, resultados u otros que determinan cuál es el conocimiento del estudio. Esto facilitó la búsqueda de información de artículos científicos, revistas indexadas, a través de las principales bases de datos de Web of Science, Scopus, ScienceDirect, Redalyc, Proquest, Ebscohost, Scielo y Dialnet considerando artículos de los últimos seis años siendo cualitativos en su mayoría.

Es preciso mencionar que, para lograr la búsqueda de los artículos indizados se consideraron aquellos semejantes a las variables del presente trabajo de investigación; toda vez que, resultó de gran interés la biblioteca digital de la casa de estudios de la Universidad César Vallejo, lo que permitió una recopilación confiable a través de su base de datos descritos líneas arriba, lo

cual respalda la matriz de los artículos, los mismos que se pasan a detallar a continuación:

Tabla 2.

Cadena de búsqueda de protocolo y registro

Base de datos		Resultado de búsqueda de palabras claves y otros filtros aplicados
EBSCOHOST	64,808	Para realizar la búsqueda en las bases de datos se tuvo en cuenta que la variable principal o variable X es el (teletrabajo), para ello se consideró buscar en inglés y español, también sinónimos o palabras claves relacionados a la variable. El rango de años de antigüedad de los artículos indexados fueron 2015 al 2020, las cuales fueron; Trabajo a distancia, trabajo desde casa, telework, teleworking, Trabajo remoto, telecommuting, working from home, telecommute.
SCOPUS	964	Se consideró la búsqueda de sinónimos en inglés y español de la variable principal (Teletrabajo). El rango de años de antigüedad de los artículos indexados fueron 2015 al 2020, las cuales fueron; Trabajo a distancia, trabajo desde casa, Trabajo remoto, telework, teleworking, telecommuting, working from home, telecommute.
SCIELO	640	Se buscó sinónimos de la variable x que es el (Teletrabajo) en inglés y español. El rango de años de antigüedad de los artículos indexados fueron 2015 al 2020, las cuales fueron; trabajo a distancia, Telecommute, teletrabajo, Trabajo remoto, telework, working from home.
REDALYC	101	La búsqueda de los sinónimos en inglés y español fueron relacionados a la variable X (teletrabajo). El rango de años de antigüedad de los artículos indexados fueron 2015 al 2020, las cuales fueron; trabajo a distancia, Telecommute, Trabajo remoto, teletrabajo, telework, working from home.

a. Criterio de elegibilidad

En este campo, se entiende la importancia sobre las recomendaciones en la elección que va a considerar la posible influencia de la calidad metodológica, así como hacer la mención explícita al criterio de incluir y excluir estudios. (Rubio, *et al.*, 2018, p.415).

Para ello, la estrategia de búsqueda realizada fue del 2014 al 2020 teniendo como resultado una relación de artículos inherentes a las variables del presente estudio, siendo estas el teletrabajo y el desempeño laboral donde se usó el criterio de inclusión que contiene artículos indexados. Además, se priorizaron los artículos que mencionan explícitamente las ventajas e impactos del teletrabajo, esto ayudó para enriquecer la información recopilada para la revisión sistemática. Por otro lado, se tuvo el criterio de exclusión al filtrar la información recolectada, así como la duplicidad de los mismos; por lo que, se excluyeron los artículos con más de siete años de antigüedad y se descartaron

aquellos de menor relevancia en relación a las variables del referido estudio, para la cual se presentan a la lista de palabras claves:

Tabla 3.

Lista de palabras claves

Español	Inglés
Teletrabajo	Telework
Productividad	Teletrack
Trabajo flexible	Productivity
Trabajo remoto	Telecommuting
Productividad empresarial	Home Office
Vida laboral y familiar	Teleworking
Tecnologías de la comunicación y la información TIC	Managing Technology
Productividad de empleado	Business Productivity
Relaciones interpersonales	Working from home
Gestión de personas	People Management

Nota: Esta tabla muestra las palabras utilizadas para recabar información de la base de datos.

b. Fuentes de información

Un efecto significativo se realiza a través de una biblioteca al realizar búsquedas bibliográficas que logran beneficiar en la indagación de un tema propuesto, siendo el objeto del trabajo la habilidad para evaluar y elegir materiales documentados mediante la exploración de la literatura. (Sánchez, Montenegro y Medina, 2019, p.98).

En tal sentido, para lograr una utilización eficiente en los artículos obtenidos se consideraron fuentes de información confiables y de alto nivel mundial como son Scopus y Web of Science, teniendo acceso mediante la plataforma de la biblioteca virtual de la Universidad César Vallejo, lo que facilitó el acceso a la base de datos de referencias bibliográficas y citas de la empresa Elsevier y que además ha sido recopilado de revistas científicas indexadas, otorgando seguridad al mostrar un medio sistemático que permite abordar mayor impacto en los diversos contenidos que se lograron seleccionar, para la cual se presentan los artículos investigados durante el desarrollo de la investigación.

c. Búsqueda

Para abordar los estudios que cumplen con los criterios de selección, se realiza una búsqueda bibliográfica adoptando procedimientos formales e informales tomando bases digitales que han sido consultadas y debidamente reportadas, donde se incluye las palabras claves. Al mismo tiempo, es recomendable presentar un diagrama de flujo que resume el proceso de la elección de estudio, los mismos que pueden conseguirse para los resultados. (Rubio *et al.*, 2018, p.414).

De esta forma y de acuerdo al protocolo y a los criterios de elegibilidad se procedió a la búsqueda en las páginas web antes mencionadas dando inicio a la búsqueda de artículos donde se usó el idioma nativo e inglés para las palabras claves, dando así: teletrabajo, teleworking, bases telework, flexible working, new forms of Works, home based business. De esta manera, se filtró e identificó los artículos de investigación relacionados a las variables de teletrabajo y productividad considerando los años de antigüedad no mayor a seis años, posterior a ello se hizo la descarga respectiva, siendo importante mencionar que, se pasó a traducir los artículos en inglés usando un glosador de documentos online para facilitar la lectura del mismo y poder interpretar la información. Finalmente, se corroboró que la sección científica pertenezca a la publicación del repositorio de fuentes confiables, siendo la base de datos indizados facilitada por la biblioteca virtual de la Universidad César Vallejo; por lo que, se procedió a guardar el archivo.

Tabla 4.

Resultado de filtrado de semiautomático y verificación manual.

Fuente de	Original	Semi-automático	Control Manual
-----------	----------	-----------------	----------------

base de dato		Exclusión	Inclusión	Duplicados	Abstracta
EBSCOHOST	64,808 artículos	55,500 artículos	3,000 artículos	1,560 artículos	20 artículos
SCOPUS	964 artículos	650 artículos	250 artículos	140 artículos	45 artículos
SCIELO	640 artículos	350 artículos	300 artículos	90 artículos	20 artículos
REDALYC	101 artículos	50 artículos	20 artículos	30 artículos	15 artículos
Total	66,513 artículos	artículos	artículos	artículos	100 artículos

3.6 Selección de los estudios

En esta selección de estudios se define que son los criterios que los estudios deben cumplir para ser considerados en la revisión sistemática. Asimismo, existen varios criterios de selección que pueden presentarse, tales como características de las muestras de participantes, rango de edades, tipo de diseño en los estudios primarios, restricciones de idioma, entre otros. (Rubio *et al.*, 2018, p.414). Para ser considerados dentro de la síntesis narrativa, se hace mención que los datos deben estar relacionados a los factores de los resultados. (Barawi, Lewis, Simon y Bisson, 2020, p.3)

De este modo, para realizar la selección de los estudios se consideró la revisión sistemática y a la vez el protocolo y criterios de elegibilidad ya antes mencionados. La elección de artículos requirió tomar en cuenta los juicios correspondientes a fin de realizar una comparación de la información identificando aquellos que fueron excluidos del presente estudio de investigación. Se plasma el diagrama de flujo y declaración Prisma con el objetivo de establecer un adecuado resultado producto de la revisión sistemática.

Tabla 5.

Artículos finales incluidos en la investigación

#	Cod.	Autores	Título
01	A04	Martínez, Cote, Dueñas, Camacho	El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de

		(2014)	maternidad en Colombia
02	A14	Patiño (2015)	Technology Trends for Business Productivity Increase
03	A01	Sánchez, Montenegro, Medina (2019)	Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial
04	A08	Chaverra, Restrepo, Pérez (2015)	El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial
05	A16	Gálvez, Tirado, Martínez (2020)	Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain
06	A09	Kadar, Jaffb, Ibrahima, Zin, Khairi (2016)	Exploring the Effects of Factors on the Willingness of Female Employees to Telecommute in Kuala Lumpur, Malaysia
07	A06	Peralta, Allá, Flores, Fernando, Bombón (2020)	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas
08	A07	Leal, Leal, Carneiro (2017)	Aspectos críticos del teletrabajo en una empresa multinacional.
09	A11	Vos, Meijers, Van (2018)	Working from home and the willingness to accept a longer commute
10	A22	Aquije (2018)	Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional
11	A23	Ugalde (2019)	Home Office y la Productividad del Empleado
12	A21	Tapasco, Giraldo (2016)	Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios
13	A19	Rodríguez (2016)	Legislación Laboral para el teletrabajo
14	A18	Torten, Reaiche, Caraballo (2016)	Teleworking In The New Millennium
15	A10	Chung, Van (2018)	Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking
16	A20	Benjumea, Villa, Valencia (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura
17	A27	Valencia (2018)	Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas
18	A28	Católico, Suárez, Velandia (2016)	El gobierno electrónico en las administraciones tributarias de América Latina
19	A29	Arroyo (2017)	Innovación abierta como pilar del gobierno abierto

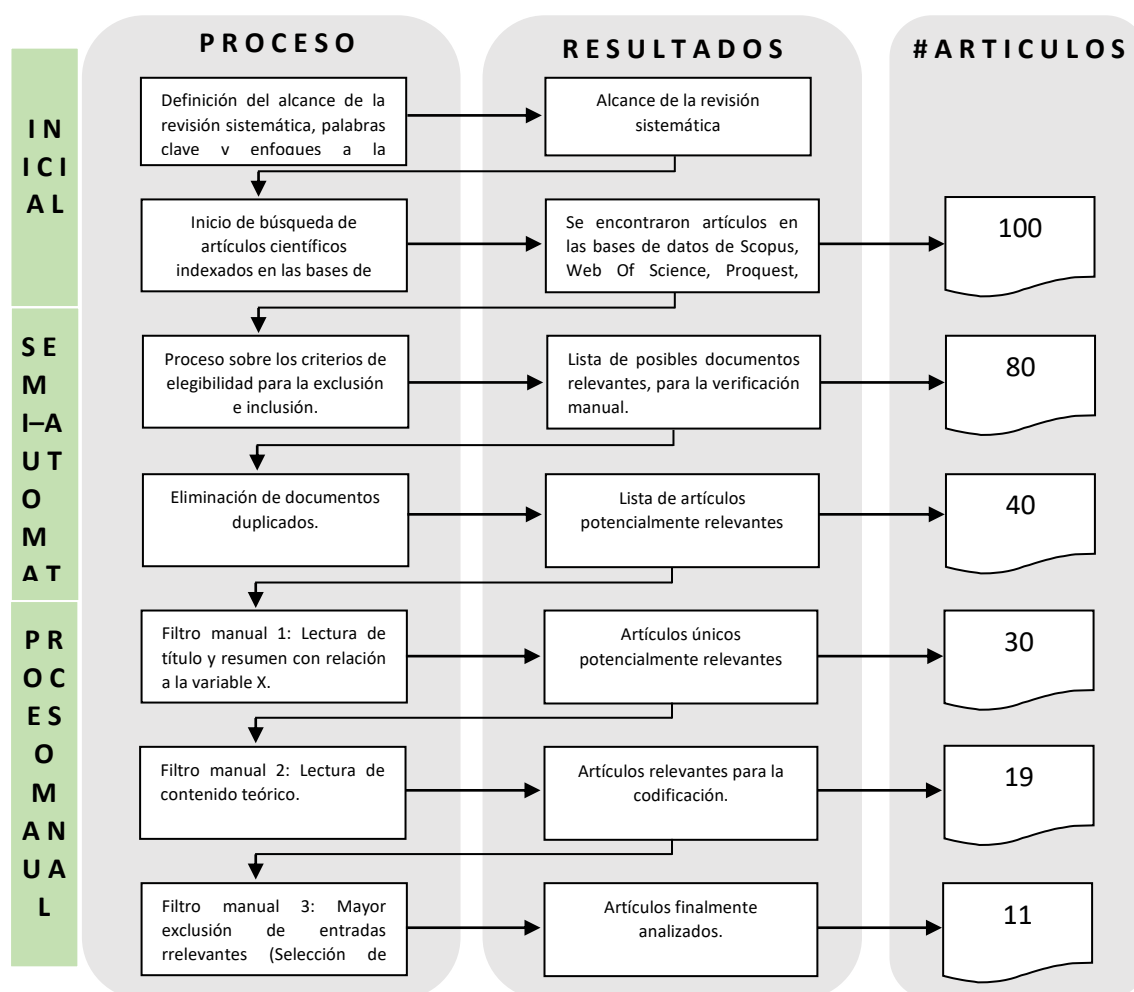
3.7 Proceso de extracción de datos

Por tanto, en este proceso se extrae la información sobre las variables identificadas previamente en la literatura, señalando los datos de resultado

mediante una hoja de extracción de fichas prediseñadas, que al final se incluyeron en la revisión narrativa. (Barawi, Lewis, Simon y Bisson, 2020, p.4). La más multitudinaria para revisiones sistemáticas es la declaración del PRISMA que se elaboró con el objetivo de apoyar a los investigadores a mejorar el reporte de sus estudios. (Rubio *et al.*, 2018, p.1). En ese sentido, en la presente investigación se usó el diagrama de flujo y declaración Prisma a fin de mostrar un panorama claro sobre los estudios y registros que se tomaron en la revisión sistemática manteniendo el fiel cumplimiento de los criterios ya establecidos. Por consiguiente, se muestra la figura número uno:

Figura 1

Diagrama prisma o diagrama de flujo



3.8 Lista de datos

Considerando la extracción de datos, una vez culminada la selección de artículos, se debe tener toda la información a la intervención del estudio así como los resultados obtenidos de los mismos, estos datos deben ser tabulados dentro de los estudios que la integran, llamados también estudios primarios que sean confiables; por lo que, el resultado es crucial para su utilidad de la revisión sistemática. (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic y Villanueva, 2019, p.185). Dada la revisión realizada, se procedió a explicar las dimensiones elegidas en el estudio de investigación, los mismos que son de gran aporte a estar constituido por múltiples artículos científicos que respaldan este proyecto.

Tabla 6.

Métodos de recolección de dato

CATEGORÍAS	EXPLICACIÓN
El Teletrabajo y la autogestión	<p>Se precisa que la implementación adecuada en las organizaciones genera impactos favorables, siendo una modalidad muy innovadora, optando medidas que respeten los tiempos de las personas para conseguir un ritmo de vida adecuado. (Aquije, 2018). Se demuestra que la autogestión del tiempo es primordial para la decisión para elegir la modalidad del teletrabajo, puesto que implica la autonomía de la persona para organizarse, al interiorizar y poder mejorar las condiciones de su trabajo. (Benjumea, Villa y Valencia, 2016). Por tanto, la implementación de la modalidad del teletrabajo crea en el colaborador muchos aspectos positivos, porque el trabajador podrá tener el control de su tiempo en su vida cotidiana creando un bienestar. (Thulin, Vilhelmson y Johansson ,2019). En ese sentido, permite fortalecer los lazos, y de manera general el trabajador desarrollaría con motivación sus labores y otro aspecto positivo es el tema de reducción de costos como en el transporte, vestuario y alimentación, esto genera un impacto positivo en la empresa respecto a la productividad logrando un clima más saludable. (Tapasco y Giraldo, 2018).</p>
El Teletrabajo y el uso de las TIC	<p>La adopción del teletrabajo gracias al papel importante de las TIC, aumentó la productividad empresarial, así como la motivación y desempeño laboral. Actualmente, esta practicidad del teletrabajo va en ascenso por la tecnología de información que ha dado paso a grandes escalas nuevas líneas de trabajo, lo que a su vez ha permitido la permanencia de la presencia virtual para una buena gestión de trabajo. (Peralta, Bilous, Flores y Bombom, 2019). Las características de las TIC han influenciado en las empresas en los últimos tiempos y los beneficios que ofrece el teletrabajo sobre la formación virtual conllevan a procesos más ágiles en las industrias lo que hace ser más productivo, al igual que más competitivo para enfrentar mercados cada día más exigente, toda vez que, las todas las organizaciones buscan mayor efectividad y eficiencia en sus procesos para aumentar su productividad. (Patiño, 2014). Asimismo, se resaltó que el uso de las TIC es primordial en las empresas cuyo componente ha permitido acceder a una gran capacidad de conexión remota siendo que ha sido de satisfactorios en la implementación de la modalidad especial del teletrabajo, haciendo mención a la seguridad de la información que ésta también representa a fin de garantizar la confidencialidad del sistema. (Chaverra, Restrepo y Pérez, 2015). Se menciona que, uno de los aspectos del teletrabajo, se debe al desarrollador donde promoverá la dinámica y el control del mismo del trabajador, incluyendo las aproximaciones sobre la interacción de las TIC y afianzando el equipo de trabajo. (Giraldo y Villegas, 2016).</p>

CATEGORÍAS	EXPLICACIÓN
Teletrabajo y las ventajas sobre la movilidad	<p>Con la modalidad del teletrabajo, se tiene una mejora en la movilidad siendo para Verano, Suárez y Sosa (2013), que a través de la reducción en los tiempos de desplazamientos entre el domicilio y el centro de labores resulta ser ventajoso en la movilización urbana siempre que se distingan los tipos de teletrabajo, ya sea domiciliario, itinerante o móvil, lo que generalmente tiende a ser a tiempo parcial donde el colaborador reduce su traslado de a dos a tres veces por semana. Así también, hacen mención al efecto positivo sobre la congestión del tráfico y la sostenibilidad de la movilidad estimulando al trabajador en la adopción del teletrabajo de manera eficaz. Adicionalmente, Da Silva et al. (2019) reconocieron que el teletrabajo proporciona un aumento de flexibilidad respecto a la adopción del trabajo del colaborador de forma efectiva y esto es posible por la disminución en el tiempo que toma los desplazamientos y los costos que estos pueden representar. Seguidamente Benjumea, Villa y Valencia (2016) señalan dentro que un 49% presencia los beneficios del teletrabajo respecto al ahorro de tiempo de los traslados lo que genera una reducción del consumo de energía, aminora los contaminantes de la atmósfera sobre el medio ambiente y esto es posible gracias a los apartamentos laborales de los teletrabajadores a las empresas.</p>
El Teletrabajo y la flexibilidad de horario	<p>Promover el desarrollo del teletrabajo es realmente atractivo para los colaboradores y las empresas en sí, toda vez que, hace mención a la flexibilidad horaria cuando éstas son adecuadamente gestionadas, lo que hace posible lograr la identificación y responsabilidad del trabajador para con la organización, orientado a los objetivos de la empresa y a su vez una mayor productividad teniendo un alto grado de conciliación laboral y familiar, lo que resulta un beneficio para ambas partes; así como, un nivel bajo de absentismo laboral, lo que es positivo para la compañía lo que resalta la importancia sobre la flexibilidad que se obtiene por el teletrabajo. (Benjumea, Villa y Valencia, 2016). Los teletrabajadores pueden administrar el tiempo de manera más flexible, puesto que pueden dedicar más tiempo al ocio, entre otros ventajas que el teletrabajo trae consigo al enfatizar sobre el gran potencial de libertad, flexibilidad y nuevas oportunidades que brinda esta modalidad de trabajo, lo que refuerza la idea de conciliación del trabajo-familia en algunas tareas del hogar. (Gálvez, 2014).</p>
El Teletrabajo y la participación del gobierno electrónico	<p>La política pública del gobierno electrónico constituye una herramienta que promueve el cuidado sobre los derechos humanos y a la vez incentiva a los empleadores a generar trabajo conllevando al desarrollo del país relacionado al teletrabajo. Se señala a la productividad y mejora de vida de las personas dado que esta modalidad de trabajo hace uso de las TIC y al mismo tiempo se desprende una realidad sobre la carta Iberoamericana de gobierno electrónico, considerándose la tecnología en los órganos de la administración a fin de mejorar los servicios brindados a la sociedad, esto orientado a la efectividad y transparencia de la gestión pública. (Valencia, 2016). Es así que se enfatiza sobre la estrategia orientada en la última década sobre las administraciones tributarias de América Latina donde mejoraron la participación de los ciudadanos haciendo más eficiente el uso de la tecnología de la información y la comunicación, siendo que a nivel mundial se reconoce la presencia de una sociedad basada en la tecnología. (Católico, Suárez y Velandia, 2016), lo que demanda nuevas formas de gestión en conexión digital que menciona el principio de innovación pública lo que supone impulsar nuevas tendencias, procesos y sobre todo herramientas digitales que va a permitir la adaptación a las necesidades de la sociedad involucrando al sector público y privado. (Arroyo, 2017)</p>

3.9 Riesgo de sesgo en los estudios individuales

Después de contemplar una lista la recolección de datos seleccionados de los estudios previos se debe de entrar a un análisis de evaluación del riesgo de sesgo a los artículos seleccionados ya que esta metodología de revisión sistemática tiene como finalidad respaldar la problemática en base a estudios previos que deben de ser de calidad y confiables. (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic y Villanueva, 2018, p.185)

Después de analizar los artículos recolectados, se relación de artículos científicos seleccionados, se debe de analizar artículo por artículo para poder dar a conocer si estos que fueron elegidos tienen en su desarrollo las dimensiones asignadas de la investigación, ya que de esta forma se podrá identificar el nivel de sesgo que puede tener el estudio, y separar cuales sí serían los artículos que finalmente se usaron como parte del resultado de la investigación.

Tabla 7.

Riesgo de sesgo

ITEM	CÓD	AUTOR, AÑO	TÍTULO	ENFOQUE	DIMENSIONES				DESEMPEÑO LABORAL
					AUTOGESTIÓN LA S	VENTAJAS SOBRE LA MOVILIDAD	FLEXIBILIDAD DE HORARIO	GOBIERNO ELECTRÓNICO ELECTRÓNICO	
01	A14	Albeiro Patiño Builes (2015)	Tendencias tecnológicas para el aumento de la productividad empresarial	Cualitativo	x				X
02	A08	Chaverra, Restrepo Vélez, Pérez (2015)	El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial	Cualitativo	x			x	

03	A16	Gálvez, Tirado, Martínez (2020)	Conciliación trabajo-vida, organizaciones y sostenibilidad social: análisis del teletrabajo femenino en España	Cualitativ o	x				x	x
04	A06	Peralta, Allá, Flores, Fernando, Bombón (2020)	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas	Cualitativ a		x				x
05	A07	Leal, Leal, Carneiro (2017)	Aspectos críticos del teletrabajo en una empresa multinacional	Cualitativ a	x	x	x	x		x
06	A22	Aquilje (2018)	Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional	Cualitativ o	x	x			x	x
07	A23	Ugalde (2019)	Home Office y la Productividad del Empleado	Cualitativ o	x	x			x	x
08	A19	Rodríguez (2016)	Legislación Laboral para el teletrabajo	Cualitativ o	x					
09	A20	Benjumea, Villa, Valencia (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura	Cualitativ o	x	x		x	x	x
10	A27	Valencia (2018)	Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y	Cualitativ o	x	x			x	x

			perspectivas							
11	A29	Arroyo (2017)	Innovación abierta como pilar del gobierno abierto	Cualitativo						x
12	A30	Ana Gálvez Mozo, Francisco Tirado Serrano (2020)	Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España	Cualitativo	x	x		x		x
13	A31	Liliana Andrea Bonilla Prieto, Diana Carolina Plaza Rocha, Gladys Soacha De Cerquera, Martha Isabel Riaño-Casallas (2014)	Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo	Cualitativo	x	x				x
14	A32	Adriana Oviedo Vega, Nancy Vázquez Flores (2014)	El teletrabajo una estrategia de motivación	Cualitativo	x	x	x	x		x
15	A33	Domingo Verano Tacoronte,	El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las	Cualitativo		x	x			x

		Heriberto Suárez Falcón, Silvia Sosa Cabrera (2014)	ciudades						
16	A34	José Agudo Moreno (2014)	El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas.	Cualitativo		x		x	x
17	A35	Ana Maria Gálvez Mozo (2016)	Teletrabajo y Producción de Subjetividad: una encrucijada de resistencias	Cualitativo	x	x		x	
18	A36	Diana Milec Cifuentes Leiton (2020)	Teletrabajo en dos tiempos psicosociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores	Cualitativo	x	x		x	x

- Artículos Seleccionados
- Artículos no seleccionados

3.10 Síntesis de resultados

Los resultados que se obtuvieron para la investigación deben de ser expresados de una manera muy clara, y ser extraída de fuentes confiables para poder obtener una investigación de calidad, para posteriormente analizar a detalle los artículos que serán parte de los resultados de dicha investigación, considerando artículos que no presenten sesgo (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic y Villanueva, 2018, p.185).

En la matriz mencionada se presenta la relación de once artículos filtrados los cuales no presentan sesgo y fueron minuciosamente analizados usando los criterios necesarios para poder considerarlos parte de los resultados de la investigación (Tabla de Síntesis de resultados en Anexo 2).

3.11 Aspectos éticos

El proyecto de investigación se realizó con la asesoría supervisada de docentes altamente calificados de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo para lograr resultados confiables mediante el uso de base científicas reconocidas a nivel mundial. Dentro del desarrollo se consideró información de base de datos indexadas. De esta forma, se logró ejecutar el estudio de investigación siendo garantizado por el servicio de prevención de plagio llamado Turnitin, obteniendo un porcentaje de confiabilidad adecuado, la cual acredita la autenticidad de la investigación y se anexa al presente estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Selección de estudios

Si bien la selección inicial se realiza considerando los títulos de información identificada como resúmenes de artículos potenciales y elegibles, al haber alguna incongruencia, se debe llegar a un consenso donde se analizan en su totalidad cada artículo de manera crítica para obtener la inclusión final que responda claramente a la investigación, siendo que resulta útil el uso de diagrama de flujo a fin de representar el proceso de la selección de artículos potencialmente elegidos y a la vez se especifica los motivos que dieron lugar a los trabajos que no se tomaron finalmente. (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic y Villanueva, 2018, p.185).

Para continuar con esta selección, se evaluó la eliminación de sesgo donde se revisó cada artículo con la finalidad de constatar el contenido de la información que respondiera en principio a la variable x, esto porque debe estar orientado al estudio de investigación; luego, se consideró relevante que respondan a las dimensiones siendo de dos a más por cada artículo científico; finalmente, se redujo la cantidad que inicialmente se tomó, culminando así con 11 artículos potenciales. Asimismo, se excluyeron 8 artículos debido a que solo se vinculan a una sola dimensión. Sin embargo, no deja de ser importante el contenido de

información que desarrollaron sus autores; por lo que, enriqueció para otros datos complementarios.

Tabla 8.

Selección de estudios

N°	Cód	Autor	Título
01	A08	Chaverra, Restrepo Vélez, Pérez (2015)	El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial
02	A16	Gálvez, Tirado, Martínez (2020)	Conciliación trabajo-vida, organizaciones y sostenibilidad social: análisis del teletrabajo femenino en España
03	A07	Leal, Leal, Carneiro (2017)	Aspectos críticos del teletrabajo en una empresa multinacional
04	A22	Aquijje (2018)	Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional
05	A23	Ugalde (2019)	Home Office y la Productividad del Empleado
06	A20	Benjumea, Villa, Valencia (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura
07	A27	Valencia (2018)	Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas
08	A30	Ana Gálvez Mozo, Francisco Tirado Serrano (2020)	Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España
09	A31	Liliana Andrea Bonilla Prieto, Diana Carolina Plaza Rocha, Gladys Soacha De Cerquera, Martha Isabel Riaño-Casallas (2014)	Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo
10	A32	Adriana Oviedo Vega, Nancy Vázquez Flores (2014)	El teletrabajo una estrategia de motivación
11	A33	Domingo Verano Tacoronte, Heriberto Suárez Falcón, Silvia Sosa Cabrera (2014)	El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades
12	A34	José Agudo Moreno (2014)	El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas.

13	A35	Ana Maria Gálvez Mozo (2016)	Teletrabajo y Producción de Subjetividad: una encrucijada de resistencias
14	A36	Diana Milec Cifuentes Leiton (2020)	Teletrabajo en dos tiempos psicosociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores

4.2. Características de los estudios

En esta etapa se tomó en cuenta los criterios de elegibilidad para extraer los datos relevantes de la matriz previamente desarrollada con la finalidad de obtener los resultados que respaldan la presente investigación, las cuales se presentaron como características: el año, aquí se verificó el periodo de publicación del artículo de los últimos siete años, considerando que cada artículo se relacionen con dos o más factores de la variable principal, resaltando que se consideró bajo el mismo término o sinónimos.

Los artículos seleccionados después del sesgo fueron once (11), los cuales fueron realizados según las características mencionadas. De esta manera, se pasa a nombrar a los autores: Martínez, Cote, Dueñas y Camacho (2014), cuyo artículo presentó tres factores con el título “El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia” teniendo como característica que el teletrabajo cumple una función muy importante, dando la facilidad al empleado el poder estar más cerca de su entorno familiar y a su vez poder continuar con sus labores sin perder sus beneficios laborales, de igual forma, Sánchez *et al.* (2019), presentó dos factores con el título “Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial” donde recalcan la importancia de poder emplear el teletrabajo ya que es una modalidad donde se realiza las labores fuera de las instalaciones de la empresa empleando las TIC, los resultados fueron beneficiosos, por lo que se evidenció la productividad dentro de sus labores y el bajo costo de producción. Adicional a ello, Chaverra, Restrepo Vélez y Pérez (2015) presentó dos factores, con el título “El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial”, teniendo como característica de dar a conocer los retos que asumirá el área responsable de la seguridad de información de las empresas que deciden adoptar esta modalidad del teletrabajo, también menciona que existen beneficios de bienestar a favor del empleado. Además, Gálvez *et al.* (2020) tuvo dos factores, el título de su investigación fue “Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain”

aquí da a conocer la importancia de poder conciliar la vida personal y el ámbito laboral, calificando el teletrabajo como una herramienta que facilita el funcionamiento de sus labores de los colaboradores. Seguidamente, Kadar, Jaffb, Ibrahima, Zin y Khairi (2016), presentó dos factores, con el título “Exploring the Effects of Factors on the Willingness of Female Employees to Telecommute in Kuala Lumpur, Malaysia” donde se resalta la importancia de optar por la modalidad del teletrabajo ya que de esta manera generará la facilidad a las trabajadoras porque muchas de ellas asumen otras responsabilidades dentro de su entorno familiar, dando así la opción de poder trabajar a distancia. También, Leal, Leal y Carneiro (2017) se evidencio cuatro factores, con el título “Aspectos críticos del teletrabajo en una empresa multinacional” señala la adaptación en cuanto a la implementación del teletrabajo tomando como eje principal los beneficios y dificultades que tomaría el hecho de implementarlo en una empresa sobre todo en el área recursos humanos. De la misma forma, se tiene al autor Aquije (2018) con tres factores en su investigación “Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional” define que el teletrabajo consiste en utilizar la disponibilidad de la telecomunicación y las herramientas facilitadoras TIC a fines de efectuar el trabajo a distancia desde cualquier lugar. Asimismo, Ugalde (2019), tuvo tres factores en su artículo “Home Office y la Productividad del Empleado” define el teletrabajo como un acuerdo laboral en el cual el empleado realiza sus actividades asignadas desde casa o cualquier otro sitio laboral que sea geográficamente conveniente a la residencia del empleado. Adicional a ello, Tapasco, Giraldo (2016) presentó dos factores, con su artículo titulado “Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios” se dio a conocer los aspectos que influyen la implementación de esta modalidad en el equipo de docentes universitarios. Además, Benjumea *et al.* (2016), tuvo tres factores en su artículo “Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas” menciona los beneficios de la implementación del teletrabajo en diversos países centrandó su atención en el Perú, definiendo al estado como un ente importante en su regulación el cual implica el derecho de la aplicación de políticas públicas. Todos los artículos mencionados responden a la variable investigada.

V. DISCUSIONES

De acuerdo a la investigación de revisión sistemática de enfoque cualitativo tuvo por finalidad dar a conocer la modalidad del teletrabajo como mejora para el desempeño laboral, por lo cual, se ha considerado la matriz que se observa en el anexo 2, la cual se convierte en la matriz de evidencias externas. Los datos obtenidos de los artículos científicos han permitido recopilar la información sobre la definición y conclusiones de los autores, es así que se puede explicar desde las perspectivas de la autogestión, el uso de las TIC, las ventajas sobre la movilidad, flexibilidad de horarios y el gobierno electrónico.

De esa manera, Tapasco y Giraldo, (2018) hacen mención que los países optan por emplear esta modalidad de trabajo porque es una forma de comenzar de una manera distinta y dinámica al desarrollar sus funciones o aportaciones de los colaboradores hacia las organizaciones y consideran que esta modalidad es uno de los avances logrados de las TIC ya que se ha visto una necesidad el poder desarrollar esta modalidad que ayuda a poder desarrollar sus labores sin existir la necesidad de poder hacerlo desde las oficinas; por lo que también, Chaverra et al. (2015) mencionan que en las empresas, el teletrabajo es una modalidad donde el teletrabajador va a desarrollar todas sus labores fuera de los ambientes de la empresa, haciendo uso de nuevas herramientas tecnológicas que van a ayudar a poder desempeñar sus actividades teniendo como beneficios: la modernización, avance tecnológico, evolución laboral, sostenible, ambiente amigable, reducción de costos, que a la vez genera un bienestar laboral para los teletrabajadores donde su investigación. Por otro lado, Martínez et al. (2017) señalan que el teletrabajo tiene por naturaleza ventajas positivas a favor del colaborador ya que esto podría convertirse en una herramienta donde el trabajador pueda organizar su tiempo entre trabajo y su familia, mejorando así el desempeño del personal.

Las evidencias señalan que la autogestión en relación al teletrabajo va a permitir mejorar el ritmo de vida de las personas cambiado positivamente, se dice que, se vive una cultura de vida muy apresurada y cargada de responsabilidades, como la familia, el trabajo y algunas otras actividades que se realizan de manera cotidiana. Es así que, Aquije (2018) precisa que el home office implementado adecuadamente en las organizaciones no generan

impactos desfavorables, al contrario es una modalidad muy innovadora, pero es necesario que las organizaciones tengan en claro algunas medidas para poder respetar los tiempos de las personas y así dejar que se obtenga un ritmo de vida saludable; así también, mencionan que la modalidad del teletrabajo crea en el colaborador muchos aspectos positivos, esto debido a que, el teletrabajador podrá tomar el control de su tiempo en su vida cotidiana, y también tendrá una vida más equilibrada, creando un bienestar, esto está relacionado a la forma de organizarse para poder tener bajo control todas las actividades que necesita realizar y concluye que los hallazgos señalan que los principales beneficios de la implementación de trabajo son la flexibilidad, madurez a nivel de metas individuales laborales, en cuanto las desventajas son las horas excesiva de trabajo, poca vinculación con los compañeros de trabajo y ejecuta con la visibilidad. Seguidamente, el estudio de Benjumea et al. (2016) demuestra que, la autogestión del tiempo es primordial para la decisión que esta influye sobre el teletrabajo, puesto que implica la autonomía de la persona al organizarse en su día a día, al interiorizar y poder mejorar las condiciones de su trabajo donde concluye que dadas las bases óptimas para el desarrollo de esta modalidad del teletrabajo, pueden transmitir una imagen vanguardista, y se tienen por visionarias. En ese sentido, Tapasco y Giraldo (2018) hacen mención de las ventajas que puede brindar esta modalidad, es de contar con mayor tiempo para interactuar con su entorno familiar debido a la flexibilidad de horarios, lo cual permite fortalecer los lazos, y de manera general el trabajador podría desarrollar con motivación sus labores, llegó a concluir que entre los docentes universitarios existe un gran grupo que se encuentra interesado con la implementación de esta modalidad.

Respecto al uso de las TIC se evidencia el impacto sobre el teletrabajo, puesto que todos los autores mencionan el papel importante que cumple en esta modalidad, Chaverra et al. (2015) apoyaron con su investigación al resaltar que, el uso de las TIC es primordial en las empresas cuyo componente ha permitido acceder a una gran capacidad de conexión remota siendo que ha sido satisfactorio en la implementación de la modalidad especial del teletrabajo, haciendo mención a la seguridad de la información que ésta también representa a fin de garantizar la confidencialidad del sistema y a su vez esta practicidad del teletrabajo va en ascenso por la tecnología de

información que ha dado paso a grandes escalas nuevas líneas de trabajo, lo que a ha permitido la permanencia de la presencia virtual para una buena gestión de trabajo, lo cual concluyó en su artículo que el tratamiento que se da a dicha seguridad de la información en la modalidad del teletrabajo cumple con el objetivo de comunicar, exponer las fallas y las eventuales soluciones al problema. Por otro lado para Tapasco y Giraldo (2016) señalan que gracias al desarrollo acelerado de las TIC es posible que los trabajadores, mediante el uso de dichas herramientas puedan realizar gran parte de su labor sin necesidad de movilizarse hasta las instalaciones de las organizaciones siendo que impactó en el área laboral, lo que ha obligado a las industrias a la adaptación de estos cambios que nace para brindar los recursos relacionado al puesto que ejecuta un colaborador alejado del centro físico de la compañía, concluyendo en su investigación que entre los docentes universitarios existe un gran grupo que se encuentra interesado con la implementación de esta modalidad.

Dentro de las ventajas sobre la movilidad en el teletrabajo, se tiene a Benjumea et al. (2016) que señalan en su estudio que en el caso de los trabajadores, el 49% presencia los beneficios del teletrabajo respecto al ahorro de tiempo de los desplazamientos y la movilidad y a la vez genera una reducción del consumo de energía, aminora los contaminantes de la atmósfera sobre el medio ambiente y esto es posible gracias a los desplazamientos laborales de los teletrabajadores a las empresas y concluye que dadas las bases óptimas para el desarrollo de esta modalidad del teletrabajo, pueden transmitir una imagen vanguardista, y se tienen por visionarias. Para Martínez, Cote, Dueñas, Camacho (2014) desde el nivel social, señala como beneficios generales que existe un atenuante en la congestión en la malla vial de las comunidades, siendo que reduce la migración rural-urbano, el trabajador adopta su trabajo de forma efectiva y esto es posible por la disminución en el tiempo que toma los desplazamientos y los costos que estos pueden representar y está entendido que el teletrabajo es más afable con el medio ambiente que el trabajo presencial por la disminución en las necesidades de transporte, lo que concluye que el teletrabajo podría potenciar un fortalecimiento del núcleo familiar al lograr un mayor establecimiento de lazos sociales, al tiempo que, dada suficiente autonomía al trabajador, puede

disminuir los riesgos de interferencia del trabajo. Seguidamente para los autores Leal et al. (2017) señalan que la flexibilidad no se refiere sólo a las horas de trabajo; en general, se le da al empleado la preferencia de dónde trabajar. Esta elección de ubicación puede beneficiar a los trabajadores que viajan grandes distancias, puesto que el ahorro de tiempo en referencia a los desplazamientos figura como el segundo mayor beneficio para el trabajador, ya que al reducir el tiempo que se tarda en llegar al trabajo en oficinas o industrias, los trabajadores ahorran tiempo que pueden dedicar a su vida personal, e incluso pueden dedicar este tiempo a su desarrollo profesional, la investigación concluye que los principales beneficios de la implementación del teletrabajo son la flexibilidad, madurez a nivel de metas individuales laborales y las ventajas del desplazamiento.

Sobre la flexibilidad de horarios del teletrabajo Benjumea et al. (2016), se ha encontrado que promover el desarrollo del teletrabajo es realmente atractivo para los colaboradores y las empresas en sí, toda vez que, hace mención a la flexibilidad horaria cuando éstas son adecuadamente gestionadas, lo que hace posible lograr la identificación y responsabilidad del trabajador para con la organización, orientado a los objetivos de la empresa y a su vez una mayor productividad teniendo un alto grado de conciliación laboral y familiar, lo que resulta un beneficio para ambas partes; así como, un nivel bajo de absentismo laboral, lo que es positivo para la compañía. Es por ello, que los autores resaltan la importancia sobre la flexibilidad que se obtiene por el teletrabajo, puesto que sugieren que esta modalidad sea aplicada donde las actividades de trabajo se realicen por un medio virtual. Para Leal, Leal y Carneiro (2017), señalan que la flexibilidad en el trabajo puede ser una gran ventaja para una organización: otorgar al trabajador una mayor autonomía en términos de horas de trabajo, aumenta el compromiso del trabajador con la organización. Por lo tanto, el trabajador puede dedicar más tiempo para entregar una tarea recientemente asignada con un plazo definido por la organización, este compromiso se da por la necesidad que sienten los empleados de demostrar sus habilidades y destrezas, como se mencionó anteriormente, así como por la sensación de que este tiempo puede ser compensado en el futuro realizando actividades personales durante la jornada laboral y finalmente concluye que Los principales hallazgos señalan que los

principales beneficios de la implementación de trabajo son la flexibilidad, madurez a nivel de metas individuales laborales, en cuanto las desventajas son las horas excesiva de trabajo, poca vinculación con los compañeros de trabajo y ejecuta con la visibilidad.

Con respecto al gobierno electrónico sobre el teletrabajo Valencia (2018) lo relaciona con la política pública, lo cual ha constituido una herramienta que promueve el cuidado sobre los derechos humanos y a la vez incentiva a los empleadores a generar trabajo conllevando al desarrollo del país según menciona ; por lo que, señala a la productividad y mejora de vida de los ciudadanos dado que esta modalidad de trabajo hace uso de las TIC se desprende una realidad sobre la carta Iberoamericana de gobierno electrónico, considerándose la tecnología en los órganos de la administración a fin de mejorar los servicios brindados a la sociedad, esto orientado a la efectividad y transparencia de la gestión pública, se concluyó que el teletrabajo hace uso de las tic, que beneficia a las poblaciones vulnerables teniendo un gran impacto en su calidad de vida, en la cual el estado debe ser un ente regulador, pues sí existe un aumento en la implementación de este tipo de trabajo.

VI. CONCLUSIÓN

Finalmente se concluye que, de acuerdo a los artículos seleccionados en la presente investigación, el teletrabajo cumple con el objetivo de dar a conocer esta modalidad como mejora para el desempeño laboral, toda vez que, posibilita que las actividades se desarrollen fuera de las instalaciones de la empresa, las cuales se pasan a detallar:

Primera. De acuerdo a la evaluación de la investigación, la autogestión del trabajo Aquije (2018) que el home office implementado adecuadamente no generan impactos desfavorables, al contrario, es una modalidad muy innovadora, es necesario que las organizaciones tomen medidas para respetar los tiempos de los trabajadores para que tener un ritmo de vida adecuada. Seguidamente, el estudio de Benjumea *et al.* (2016) demuestra que, la autogestión del tiempo es primordial para la decisión que esta influye sobre el teletrabajo, puesto que implica la autonomía de la persona al interiorizar y poder mejorar las condiciones de su trabajo. Asimismo, para Thulin *et al.* (2019), la implementación de la modalidad del teletrabajo crea en el colaborador muchos aspectos positivos, esto debido a que, el teletrabajador podrá tomar el control de su tiempo creando un bienestar para poder tener bajo control todas las actividades que necesita realizar; en ese sentido, Tapasco y Giraldo (2018) hace mención que el teletrabajo brinda un mayor tiempo para interactuar con sus familiares debido a la flexibilidad de horarios, lo cual permite fortalecer los lazos, y de manera general el trabajador podría desarrollar con motivación sus labores.

Segunda. Se encontró que el teletrabajo es posible gracias al uso de las TIC, siendo que para Peralta *et al.* (2019) ha impactado en el área laboral, lo que ha obligado a las industrias a la adaptación de estos cambios como es la modalidad del teletrabajo que nace para brindar los recursos al puesto que ejecuta un colaborador alejado del centro físico de la compañía, la misma que aumentó la productividad empresarial así como la motivación y desempeño laboral. Para Patiño (2014), las características de las TIC ha

influenciado en las empresas en los últimos tiempos y los beneficios que ofrece el teletrabajo sobre la formación virtual conllevan a procesos más ágiles en las industrias lo que hace ser más productivo, al igual que más competitivo para enfrentar mercados cada día más exigente. Asimismo, Chaverra *et al.* (2015) han apoyado con su investigación al resaltar que, el uso de las TIC es primordial en las empresas cuyo componente ha permitido acceder a una gran capacidad de conexión remota, haciendo mención a la seguridad de la información a fin de garantizar la confidencialidad del sistema. Para Giraldo y Villegas (2016), menciona que uno de los aspectos del teletrabajo, se debe al desarrollador donde promoverá la dinámica y el control del mismo del trabajador, incluyendo las aproximaciones sobre la interacción de las TIC.

Tercera. De acuerdo a las investigaciones, el teletrabajo genera ventajas sobre la movilidad, para Benjumea *et al.* (2016) dan a conocer los distintos tipos de la modalidad del teletrabajo donde estas permiten la reducción de desplazamientos, que implica dejar de desplazarse al lugar de trabajo una o dos veces por semana puesto que son pocos los teletrabajadores por cuenta propia que trabajan a tiempo completo en sus domicilios o en telecentros. Así también, Verano *et al.* (2013) mencionan que a través de la reducción en los tiempos de desplazamientos entre el domicilio y el centro de labores resulta ser ventajoso en la movilización urbana siempre que se distingan los tipos de teletrabajo, ya sea domiciliario, itinerante o móvil, lo que generalmente tiende a ser a tiempo parcial donde el colaborador reduce su traslado de a dos a tres veces por semana.

Cuarta. Asimismo, los estudios previos señalan para Benjumea *et al.* (2016), que el desarrollo del teletrabajo es realmente atractivo para los colaboradores y las empresas en sí, toda vez que, hace mención a la flexibilidad horaria cuando éstas son adecuadamente gestionadas, lo que hace posible lograr la identificación y responsabilidad del trabajador orientado a los objetivos de la empresa y a su vez una mayor productividad teniendo un alto grado

de conciliación laboral y familiar. Del mismo modo, Gálvez (2014) presenta que los teletrabajadores pueden administrar el tiempo de manera más flexible, puesto que, pueden dedicar más tiempo a la familia, entre otros; se despliega en su estudio las ventajas que el teletrabajo trae consigo cuando el autor enfatiza sobre el gran potencial de libertad, flexibilidad y nuevas oportunidades que brinda esta modalidad de trabajo, lo que refuerza la idea de conciliación del trabajo-familia más aún por el papel tradicional que realiza la mujer en algunas tareas del hogar.

Quinta. De acuerdo al estudio desarrollado se da a conocer la participación del gobierno electrónico sobre el teletrabajo para la mejora del desempeño laboral, pues según menciona Valencia (2016); mejora la vida de los ciudadanos dado que esta modalidad de trabajo hace uso de las TIC se desprende una realidad sobre la carta Iberoamericana de gobierno electrónico a fin de mejorar los servicios brindados a la sociedad, esto orientado a la efectividad y transparencia de la gestión pública. Es así que para Católico *et al.* (2016), enfatizan sobre la estrategia orientada en la última década de América Latina donde mejoraron la participación de los ciudadanos haciendo más eficiente el uso de la tecnología de la información y la comunicación, y que a nivel mundial se reconoce la presencia de una sociedad basada en la tecnología; esto lo complementa Arroyo (2017) al mencionar el principio de innovación pública lo que supone impulsar nuevas tendencias, procesos y sobre todo herramientas digitales que va a permitir la adaptación a las necesidades de la sociedad involucrando al sector público y privado.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a la revisión sistemática obtenida por los autores, esta investigación sobre el teletrabajo ha tenido gran impacto en el mercado laboral donde se identificaron distintos factores que hacen posible esta modalidad, siendo que este estudio contribuye a la literatura a continuar investigando sobre la implementación de dicha modalidad que permita mejorar la productividad del colaborador.

Asimismo, se identificó que el uso de las herramientas de las TIC es indispensable para realizar el teletrabajo siempre que se tengan los recursos óptimos para que esta modalidad se desarrolle productivamente en comparación de una modalidad presencial; por lo que, se recomienda investigar el impacto que éste puede desarrollar para un mejor desempeño del trabajador en relación a su formación profesional mediante el trabajo virtual.

Considerando la importancia de esta investigación y en función a los hallazgos sobre las ventajas y/o beneficios que brinda el teletrabajo en relación a la reducción de los desplazamientos del colaborador, lo que ha conllevado a minimizar riesgos en la movilización urbana y mayor motivación en el trabajador, se recomienda desarrollar indicadores que puedan precisar el desempeño laboral y la productividad empresarial.

Asimismo, los estudios previos señalan que el desarrollo del teletrabajo es realmente atractivo para los colaboradores y las empresas ya que se hace mención a la flexibilidad horaria, lo que hace posible lograr el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Del mismo modo, se recomienda el poder implementar esta modalidad puesto que, de esta forma se genera una mayor productividad teniendo un alto grado de conciliación laboral y familiar.

De acuerdo a la investigación se da a conocer el gobierno electrónico que es una herramienta que se desarrolla dentro del teletrabajo

que busca mejorar el desempeño laboral, por lo que mejora la vida de los ciudadanos dado que esta modalidad de trabajo hace uso de las TIC, es por ello que se recomienda puesto que la finalidad que busca es mejorar los servicios brindados a la sociedad, esto orientado a la efectividad y transparencia de la gestión pública.

REFERENCIAS

- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., y Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos de teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15, 511-533. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1679-395160287>
- Almonacid, V. (2020). «El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón» (I). *Capital Humano*, 349, 77–97. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=142028139&lang=es&site=eds-live>
- Austria, x. (2019). ¿Todo listo para el home office? *Entrepreneur Mexico*, 27(7), 10. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=138403646&lang=es&site=eds-live>
- Benjumea-Arias, M.L., Villa-Enciso, E.M. 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.
- Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (O. Fernández Palma, Ed.) (3ra. ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda. <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- De Guzmán, Claudia Patricia Aquije Niño. (2018). HOME OFFICE COMO ESTRATEGIA PARA LA MOTIVACIÓN Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL. *Palermo Business Review*, (18), 337-351. <https://search.proquest.com/docview/2237495100?accountid=37408>
- Bolaños Díaz, Rafael, y Calderón Cahua, María. (2014). Introducción al meta-análisis tradicional. *Revista de Gastroenterología del Perú*, 34(1), 45-51. Recuperado en 16 de mayo de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1022-51292014000100007&lng=es&tlng=es.
- Boosting export performance in chile*. (2018). (). Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). Retrieved from

ProQuest Central Retrieved from
<https://search.proquest.com/docview/2013643097?accountid=37408>

Castillo Builes, E. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. (Spanish). *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 31, 1.

[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edo&AN=63796569
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edo&AN=63796569&lang=es&site=eds-live)

Camacho Peláez, R. H., y López, D. H. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, 35, 87–118.

[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=94933423
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=94933423&lang=es&site=eds-live)

Chaverra Mojica, J.J., Vélez, H. d., Restrepo, J. F. P. (2015). El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial/Teleworking and security of business information. *Revista Cintex*, 20(1), 111-121. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1843848372?accountid=37408>

Cid, F. (2020). Comunicación interna y conciliación: una perspectiva desde el teletrabajo. *Capital Humano*, 351, 60–62.

[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=14202813
5&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=142028135&lang=es&site=eds-live)

Cifuentes-Leiton, D. (2020). Teletrabajo en dos tiempos psicosociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores. *Desarrollo Gerencial*, 12 (2), 1-25.

<https://doi.org/10.17081/dege.12.2.3913>

Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking.

Human Relations, 71(1), 47–72.
<https://doi.org/10.1177/0018726717713828>

Cubo, L. Puiatti, H. y Lacon, N. (2011). *Escribir una tesis. Manual de estrategias de producción*. Córdoba, Argentina: Editorial Comunicarte
<https://drive.google.com/file/d/10bceGv4kqUut0aooqREtQ1HghWZc5y0C/v>

iew?fbclid=IwAR3RAxJcrH7EH1x4B3VHjVW3q5ar24ZsVkcR_rEoyaz6MS
H4HUVXfN0riOc

Da Silva, J. (2014). Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica. <http://www.scielo.br/pdf/pci/v19n2/12.pdf>

De Vos, D., Meijers, E. & van Ham, M. Working from home and the willingness to accept a longer commute. *Ann Reg Sci* 61, 375–398 (2018). <https://doi.org/10.1007/s00168-018-0873-6>

El teletrabajo en España y la EU antes del COVID-19. (2020) Cifras INE: Madrid, España. Recuperado de: https://www.ine.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3Dcfr_022020_4.pdf&blobkey=urldata&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=135%2F307%2F307_022020_4.pdf&ssbinary=true.

Falcón, D. (18 de marzo de 2020). El teletrabajo y otras lecciones del coronavirus *Gestión*. <https://gestion.pe/opinion/el-teletrabajo-y-otras-lecciones-del-coronavirus-daniel-falcon-neo-consulting-noticia/>

Falcón, D. (13 de abril del 2020). El teletrabajo y otras lecciones del coronavirus. *Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/opinion/el-teletrabajo-y-otras-lecciones-del-coronavirus-daniel-falcon-neo-consulting-noticia/>

Filardi, Fernando, Castro, Rachel Mercedes P. De, & Zanini, Marco Tulio Fundão. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. Epub April 17, 2020. <https://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605>

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. Huancayo, Perú: Edición de la Universidad Continental. <https://drive.google.com/file/d/1bUlwrGB4gTvM4iNQWyxu1ROJ1FrwTItT/vi>

ew?fbclid=IwAR2tC7Dg2NZE_ouK5xVLDNuRztq0BdpcxWIL2lw8DxGA74v
aC85KC5Jsfp8

Gálvez, A. (2014). Teletrabajo y producción de subjetividad: cruce de resistencias / Teletrabajo y subjetividad: cruce de resistencias. *Revista Polis e Psique*, 4 (3), 189-216. doi: <https://doi.org/10.22456/2238-152X.44874>

Gestión (09 de diciembre de 2015) Teletrabajo: empresas ya empezaron a contratar para laborar desde casa *Gestión*

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/teletrabajo-empresas-empezaron-contratar-laborar-casa-107011-noticia/>

Giraldo, F. D., y Villegas, M. M. (2019). Propuesta de mejora de procesos software basada en PSP para contextos de teletrabajo. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín*, 18(34), 83–101. <https://doi.org/10.22395/rium.v18n34a6>

Guzmán Duque, Alba Patricia y Abreo Villamizar, Carlos Alberto (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, 22 (2), 5-30. [Fecha de consulta 16 de mayo de 2020]. ISSN: 1541-8561. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=631/63154910002>

Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México, D.F.: McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Juyumaya, J. (2018). Work Engagement, Satisfacción Y Rendimiento Laboral: El Rol De La Cultura Organizacional. *Estudios de Administración*, 1, 32–49.

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=0d5370ac-28f6-427d-b0eb-8d42b9dcf634%40sessionmgr4008>

- Martí, F., & Pérez, R. (2020). Conclusiones del workshop realizado en MC MUTUAL sobre teletrabajo y prevención de riesgos laborales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 180, 56–62.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=142590423&lang=es&site=eds-live>
- Martínez-Cárdenas, Betty, y Cote-Rangel, Óscar, y Dueñas, Zulma, y Camacho-Ramírez, Adriana (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, (48), 1-20. [Fecha de consulta 16 de mayo de 2020]. ISSN: 0121-8697. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=851/85152301002>
- Martins, F., y Palella, S. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa (3ra ed.). Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
<https://es.calameo.com/read/000628576f51732890350>
- Martínez, R. (2020). El teletrabajo y el °. *Capital Humano*, 352, 117–118.
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=8c012e15-597b-4e15-98c1-46ef6854302d%40sessionmgr4007>
- Mello, A y Acuña, A. (2017). Informe sobre el Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe. <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Empresas públicas y privadas contarían con mil nuevos teletrabajadores durante el 2017*.
<http://www.teletrabajo.gob.pe/empresas-publicas-y-privadas-contarian-con-mil-nuevos-teletrabajadores-durante-el-2017/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (28 de febrero de 2018). Ministro TIC firma convenio con Perú para mejorar el uso del espectro en la frontera. <https://www.mintic.gov.co/porta/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/63948:Ministro-TIC-firma-convenio-con-Peru-para-mejorar-el-uso-del-espectro-en-la-frontera>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (20 de septiembre de 2013). Panorama del teletrabajo a nivel mundial: cifras <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/4462:Panorama-del-teletrabajo-a-nivel-mundial-cifras>
- Monje-Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo. Disponible en: <https://goo.gl/lyYzxJ>
- Moreno, E. (09 de agosto del 2013). Metodología de la investigación, pautas para hacer Tesis [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/clasificacion-de-hipotesis-en-una.html>
- Ñaupas-Paitán, H., Mejía-Mejía, E., Novoa-Ramírez, E., y Villagomez-Páucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4th ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. https://drive.google.com/file/d/1FTxQdR8XGehXZwSX2cLuN_PzVAKR_c69/view?fbclid=IwAR0QEWanwYyasMW2WhVtU-kuY1xngQN9GNF4WKIZ88S05QAlz23OP0uYNJo
- Lago, I. (2017). El teletrabajo y la gestión en la Prevención de los riesgos laborales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 153, 64–65. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=127028920&lang=es&site=eds-live>
- Lago, A. (2020). El teletrabajo en tiempos del coronavirus. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 180, 54–55. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=142590422&lang=es&site=eds-live>
- Pons, J. (2018). Indicadores de productividad en una empresa: Workmeter <https://es.workmeter.com/hs-fs/hub/174456/file-18530677-pdf/docs/indicadoresdeproductividadenunaempresa-workmeter.pdf>
- Puntriano Rosas, C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los

- teletrabajadores. IUS ET VERITAS, 14(29), 157-178. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740>
- Quintanilla, Lozano, Fortunato. Relaciones Laborales Y Productividad: En Las Relaciones Humanas 2+2 Tambien Son 4, Pero No Sabes Cuando, BookBaby, 2018. ProQuest Ebook Central, <https://search.proquest.com/legacydocview/EBC/5630768?accountid=37408>.
- Reyes, C. (18 de marzo de 2020). Trabajo remoto y teletrabajo: sus principales diferencias y similitudes *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-remoto-y-teletrabajo-sus-principales-diferencias-y-similitudes-noticia/>
- Sánchez, G. Montenegro, R. Medina, P. (5 de agosto de 2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Revista Dialnet*, Vol.4,Nº.5-1,2019, 91-107. DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Sara Liliana Cataño Ramírez, y Gómez Rúa, N. E. (2014). El concepto de teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1734289508?accountid=37408>
- Schmoll, R., y Süß, S. (2019). Working anywhere, anytime: An experimental investigation of workplace flexibility's influence on organizational attraction **. *Management Revue*, 30(1), 40-62. doi:<http://dx.doi.org/10.5771/0935-24492016000200003>
- Tapasco Alzate, Omar, & Giraldo García, Jaime. (2016). Factors associated with the disposition for telework amon university teachers. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 87-93. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200003>
- Tapasco-Alzate, O. A., y Giraldo-García, J. A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149–160. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>

- Tapasco Alzate, Omar, y Giraldo García, Jaime. (2014). Propuesta de investigación para la medición de la productividad laboral del teletrabajo híbrido en el sector servicio.
- Tapasco Alzate, Omar, y Giraldo García, Jaime. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 87-93. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200003>
- Tapasco, Omar y Giraldo, Jaime. (2018). Teletrabajo: aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los directivos. 10.18687/LACCEI2018.1.1.221.
- Teletrabajo. (12 de setiembre de 2018). Teletrabajo en Perú, alternativa para el crecimiento urbano.
<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-79668.html>
- Valencia Catunta, Ana Maria Cecilia. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 203-226. Recuperado en 30 de abril de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es.
- Côrtes, F.G., Meneses, P.P.M. Strategic human resource management in the Brazilian federal legislative: Conditions for the implementation [Article@Gestão estratégica de pessoas no legislativo federal Brasileiro: Condições para a implementação] [Article@Gestión estratégica de personas en el legislativo federal Brasileño: Condiciones para la implementación] (2019) *Revista de Administracao Publica*, 53 (4), pp. 657-686.
- Management strategy for people management in the mining sector of Venezuela, Colombia and Chile. By: Ramírez, Reynier I.; Lay, Nelson D.; Sukier, Harold B. *Información Tecnológica*. Feb2020, Vol. 31 Issue 1, p133-140. 8p. Language: Spanish. DOI: 10.4067/S0718-07642020000100133.

- Demo, Gisela, Fogaça, Natasha, & Costa, Ana Carolina. (2018). Human resource management policies and practices in organizations: scenario of the national production in high-quality journals and research agenda. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 250-263. <https://doi.org/10.1590/1679-395159073>
- Nwangwu, I. O., Eze, T. A., & Jombo-Umeh, N. (2016). THE CHALLENGES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN NIGERIAN UNIVERSITIES. *Global Journal of Educational Research*, 15(2), 121-127. <http://dx.doi.org/10.4314/qiedr.v15i2.4>
- Farhadi, A., & Rezaee, M. (2017). The Relationship between Human Resource Management and Knowledge Management with Corporate Social Responsibility. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(3), 625-636. <https://search.proquest.com/docview/2101265680?accountid=37408>
- Poór, J., Juhász, T., Machová, R., Bencsik, A., & Bilan, S. (2018). Knowledge management in human resource management: Foreign-owned subsidiaries' practices in four CEE countries. *Journal of International Studies*, 11(3)<http://dx.doi.org/10.14254/2071-8330.2018/11-3/23>
- Davidescu, A. A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <http://dx.doi.org/10.3390/su12156086>
- Hashiguchi, N., Kodama, K., Lim, Y., Chang, C., Kuroishi, S., Miyazaki, Y., Kobayashi, T., Kitahara, S., & Tateyama, K. (2020). Practical Judgment of Workload Based on Physical Activity, Work Conditions, and Worker's Age in Construction Site. *Sensors*, 20(13), 3786. <http://dx.doi.org/10.3390/s20133786>

Santa Cruz, F. (29 de setiembre de 2015). Justificación de la investigación [Mensaje de un blog]. Recuperado de: <http://florfanyasantacruz.blogspot.pe/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>

McKendrick, R., & Harwood, A. (2019). Cognitive Workload and Workload Transitions Elicit Curvilinear Hemodynamics During Spatial Working Memory. *Frontiers in Human Neuroscience*, <http://dx.doi.org/10.3389/fnhum.2019.00405>

Ceballos Vásquez, P. A., Gladys Rolo González, Estefanía, H. F., Dolores Díaz Cabrera, Tatiana, P. K., Mónica, B. M., & Barriga, O. (2016). Validación de la Escala Subjetiva de Carga mental de trabajo (ESCAM) en profesionales de la salud de Chile. *Universitas Psychologica*, 15(1) <https://search.proquest.com/docview/1847873076?accountid=37408>

Somensí, R. M., Caregnato, R. C. A., Cervi, G. H., & Flores, C. D. (2018). Workload: a comparison between the online and observational methods. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 71(4), 1850-1857. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0313>

María delos Ángeles Carrión-García, & Hernández-Gracia, T. J. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Salud Uninorte*, 34(3) <https://search.proquest.com/docview/2260104971?accountid=37408>

María Candela Rodríguez, & Dabos, G. E. (2017). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. *Revista Facultad De Ciencias Económicas : Investigación y Reflexión*, 25(1), 219-242. <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1055>

Gálvez, A., Tirado, F., & M Jesús, M. (2020). Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567. <http://dx.doi.org/10.3390/su12093567>

- Peralta Beltrán, A., Bilous, A., Flores Ramos, C., & Bombón Escobar, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. RECIMUNDO, 4(1), 326-335. doi:10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335
- Passos Simancas, E. (2015). Metodología para la presentación de trabajos de investigación. Alpha Editores 2^a. ed Cartagena de Indias, Colombia.
- Torten, R., Reaiche, C., & Caraballo, E. L. (2016). TELEWORKING IN THE NEW MILLENEUM. The Journal of Developing Areas, 50(5), 317-326. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1792535045?accountid=37408>

ANEXO

Anexo 1

Fuentes de Información

N.	Autor	Fuente de la base de datos	Palabras claves buscadas	Foco de estudio
01	Sánchez, G. Montenegro, A. Medina, P. (2019)	dialnet	Teletrabajo, desempeño, innovación, productividad, tecnología.	Los participantes de la investigación fueron colaboradores de una empresa textil
02	Hambly, H., & Lee, J. (Donghoon). (2018).	scopus	Excedente de teletrabajo Teletrabajo Economía del teletrabajo Costo de oportunidad de los desplazamientos	Examinar la influencia del estado actual de la conectividad en el suroeste de Ontario en el teletrabajo rural porque el acceso residencial a la conectividad de mayor velocidad hace posible trabajar desde casa.
03	Agudo Moreno, M. J. (2014)	ebscohost	Teletrabajo; TIC; Productividad; Flexibilidad	El foco de estudio se realizó en el suroeste de Ontario, el nivel de conectividad
04	Martínez-Cárdenas, B., Cote-Rangel, Ó., Dueñas, Z., & Camacho-Ramírez, A. (2017)	ebscohost	teletrabajo, licencia de maternidad, flexibilidad laboral, inclusión de la mujer, igualdad de género en el trabajo.	Se estudió la vida de mujeres la etapa de la maternidad y el teletrabajo
05	Verano Tacoronte, D., Suárez Falcón, H., & Sosa Cabrera, S. (2014)	scopus	Teletrabajo, Movilidad, Transporte Políticas, Organización	Se estudió a un grupo de trabajadores, con la finalidad de demostrar el beneficio de la modalidad del teletrabajo
06	Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017)	scielo	Tecnología; Gestión de Personas; Estrategias de Recursos Humanos; Teletrabajo; Análisis de Contenido	El foco de estudio fueron 12 pasantes, que fueron encuestados

07	J. J. Chaverra Mojica, H. de J. Restrepo Vélez, J. F. Pérez García (2015)		tecnología, innovación, modalidad, teletrabajo, confiabilidad	Se estudió a los colaboradores del área administrativa
08	Hamsa, A. A. K., Jaff, M. M., Ibrahim, M., Mohamed, M. Z., & Zahari, R. K. (2016)	scopus	Teletrabajo; disponibilidad; empleadas; Kuala Lumpur	Se estudió a 454 mujeres que trabajan en una empresa intermediaria financiera
09	Chung, H., & van der Horst, M. (2018)	scopus	trabajo flexible , empleo de madres , encuesta de panel , carrera de mujeres , horario laboral	El foco de estudio fueron un grupo de mujeres después de su periodo de maternidad
10	de Vos, D., Meijers, E. & van Ham, M. (2018)		viaje, duración, teletrabajo,colaboradores, bienestar	Se utilizó 7 ondas de datos del Panel de suministro de trabajadores holandeses
11	Eldér, E. (2019)	Web of science (MDPI)	Teletrabajo; teletrabajo; elegibilidad; Suecia; tecnología de la información y la comunicación	Para el análisis se utilizan microdatos de las Encuestas Nacionales de Viajes de Suecia
12	Gálvez, A. (2014)	Google Académico	Teletrabajo; Mujeres; Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; Subjetividad; Resistencia.	La muestra total incluyó 72 mujeres teletrabajadoras con responsabilidades familiares:
13	A. Patiño Builes. (2015)	Dialnet	Competitividad, Negocios, Productividad, Tecnología de la Información y las Comunicaciones -ICT	Se basa principalmente en un estudio de documentación oficial de entidades autorizadas tanto nacionales como internacionales.

14	Golden, TD, & Eddleston, KA (2020)	ElSevier	Teletrabajo Teletrabajo Éxito profesional	405 empleados junto con datos corporativos sobre promoción y crecimiento salarial.
15	Gálvez, A., Tirado, F., & M Jesús, M. (2020)	Web of science (MDPI)	Sostenibilidad social; equilibrio trabajo-vida; teletrabajadoras; cultura organizacional; ecologías de sostenibilidad de la vida; métodos cualitativos	48 participantes, todas ellas teletrabajadoras con responsabilidades familiares.
16	Peralta Beltrán, A., Bilous, A., Flores Ramos, C., & Bombón Escobar, C. (2020)	Dialnet	Impacto, Teletrabajo, Administración, Empresa, Tecnología.	El objetivo fundamental del presente estudio es referenciar distintas fuentes que expliquen de manera general, cómo se concibe el impacto del teletrabajo
17	Torten, R., Reaiche, C., & Caraballo, E. L. (2016)	Proquest	Gestión de Tecnología, Teletrabajo, Teletrabajo, Procesos.	Empleados teletrabajadores, de 21 años o más, en los Estados Unidos, que trabajan desde un lugar fuera del lugar de trabajo tradicional.
18	Rodríguez, A. Damián, & D'Errico, J. (2017)	Scielo	nuevas tecnologías de la información y la comunicación; organización de trabajo; teletrabajo; identificación del trabajo	Se realizaron once entrevistas en profundidad a teletrabajadores en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) entre 2013 y 2017.
19	Benjumea-Arias, M.L., Villa-Enciso, E.M. y Valencia-Arias, J. (2016)	scopus	Teletrabajo, gestión del talento humano, calidad de vida, impactos	Revisión de fuentes secundarias de información y posibles vacíos en la literatura académica del teletrabajo
20	Tapasco Alzate, Omar, & Giraldo García, Jaime. (2016)	Scielo	Teletrabajo, tecnologías de la comunicación y la información TIC, profesores universitarios, Análisis de correspondencias múltiples, regresión logística	118 profesores de universidades públicas y privadas del sector del Eje Cafetero-Colombia

21	de Guzmán, Claudia Patricia Aquije Niño. (2018)	Proquest	home office; motivación; eficiencia.	Se desarrolla los principales enfoques teóricos del HO y cómo se sustenta como una estrategia ganar- ganar para la organización y los trabajadores.
23	Cifuentes-Leiton, D.(2020)	scopus	Poder, Psicología organizacional y del trabajo, Resistencia, Trabajo virtual.	Se usó análisis de discurso por mapas de asociación de ideas como técnica de análisis de información
24	Tapasco-Alzate, Omar A., & Giraldo-García, Jaime A .. (2020).	scielo	teletrabajo; adopción del teletrabajo; directivos; análisis de correspondencias múltiples	se aplica un cuestionario entre 252 directivos, y para el tratamiento de los datos se acude al Análisis de Correspondencias Múltiples.
25	Martínez, B., Cote, O., Dueñas, Z. & Camacho, A. (2019)	Scielo	diseño de la obra, teletrabajo, organización pública.	tiene como objetivo comparar las visiones de 270 teletrabajadores y 266 trabajadores presenciales en relación al diseño del trabajo
26	Suárez. H., Falcónb y Sosa. C,(2014)	scopus	Telework Mobility Transportation Policies Organization	El propósito último de este trabajo es analizar las causas de adopción del teletrabajo y su promoción por las organizaciones, ofreciéndoles recomendaciones para su adecuada implantación
27	Sara Liliana Cataño Ramírez1, Natalia Eugenia Gómez Rúa (2014)	dialnet	Salud laboral, normas jurídicas, empleo, condiciones de trabajo.	Recorrido normativo se evidencian las ventajas y beneficios que trae la implementación de esta nueva forma de contratación, pero a su vez algunos puntos neurálgicos de abordar, como lo concierne a la Seguridad y Salud en el Trabajo
28	Bonilla Prieto, Liliana Andrea, Plaza Rocha, Diana Carolina, De Cerquera, Gladys Soacha, & Riaño-Casallas, Martha Isabel. (2014).	scielo	teletrabajo, salud, seguridad, tecnologías de la información y las comunicaciones tic.	busca mostrar cuáles han sido los avances en investigación del teletrabajo, particularmente en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo. Para este propósito se realizó una revisión de estudios en diferentes bases de datos y revistas científicas indexadas

29	Giraldo,F. Villegas, M. (2018)	scielo	mejora de proceso software; teletrabajo; PSP; PSPT	se enfoca en brindar una mejora para que pueda tener un proceso software base por el cual pueda abordar los retos particulares del teletrabajo.
30	Tapasco-Alzate, Omar A., & Giraldo-García, Jaime A.. (2020)	scielo	teletrabajo; adopción del teletrabajo; directivos; análisis de correspondencias múltiples	se aplica un cuestionario entre 252 directivos, y para el tratamiento de los datos se acude al Análisis de Correspondencias Múltiples.
31	Omar Tapasco Jaime Giraldo (2018)	scopus	Teletrabajo, directivos, barreras para implementar el teletrabajo, beneficios percibidos del teletrabajo.	investiga algunos aspectos que según la literatura emergen con la implementación del teletrabajo desde la perspectiva de los gerentes, en un contexto regional. Para ello, es necesario encuestar a 210 gerentes de empresas de Manizales-Colombia
32	Silva, Jackson André da. (2014)	scopus	Flexibilidad; Teletrabajo; Levantamiento bibliográfico.	analizar un conjunto de autores, periódicos y palabras clave que se relacionan a flexibilidad y teletrabajo. Para ello, se aplicó la metodología de revisión sistemática de la literatura en cuatro bases de datos científicas, proceso que identificó 80 estudios sobre el tema buscado
33	Belzunegui-Eraso, A .; Erro-Garcés, A. (2020)	scopus	telework; Covid-19; crisis; security; safety factors; sustainability	La crisis del Covid-19 demuestra cómo las empresas han utilizado el teletrabajo para garantizar la seguridad de sus empleados y dar continuidad a la actividad económica.
34	J. Stiles (2019)	scopus	Strategic niche management Socio-technical transition Transition pathways Transformation Telework	Los actores de nicho y titulares compartieron una estrategia de promoción del teletrabajo en circunstancias estructuradas y hablaron de los beneficios para la organización y los empleados junto con los beneficios sociales
35	Thulin, E .; Vilhelmson, B .; Johansson, M. (2019)	scopus	telecommuting; remote work; quality of life; social sustainability; time pressure; work–life balance; everyday life; job qualifications; telework practice; smartphone	datos de encuestas de una muestra de 456 teletrabajadores a domicilio empleados por seis agencias gubernamentales en Suecia

36	Jackson, Edwina I. Fransman (2018)	scopus	trabajo flexible; bienestar financiero; equilibrio trabajo-vida; satisfacción laboral en productividad	Este estudio tuvo como objetivo determinar: (1) la relación entre el trabajo flexible, el bienestar financiero y el equilibrio entre la vida personal y laboral, la productividad y la satisfacción laboral,
37	Víctor Almonacid Lamelas (2020)	dialnet	Teletrabajo, desarrollo humano, administración	El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón
38	Francesc Martí Fernández, Rosa Pérez Trenas (2020)	dialnet	Teletrabajo, covid, organización	la actividad preventiva del trabajo en remoto adquiere una gran relevancia. Por lo tanto, debatir sobre las implicaciones que tiene para la PRL y promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los asistentes fue objetivo alrededor del cual giró el workshop que organizó Mc Mutual.
39	Benjumea-Arias, M.L., Villa-Enciso, E.M. y Valencia-Arias, J. (2016)	scopus	Teletrabajo, gestión del talento humano, calidad de vida, impactos	Revisión de fuentes secundarias de información y posibles vacíos en la literatura académica del teletrabajo
40	Gądecki, Jacek & Jewdokimow, Marcin & Zadkowska, Magdalena. (2016).	scopus	Clave: teletrabajo, fronteras espaciales, tareas del hogar, equilibrio trabajo- vida.	describe prácticas recientemente establecidas de la vida cotidiana en las diferentes estructuras: "los acertijos diarios de personas reales que viven su trabajo y su vida familia
54	Piñeiro Sánchez, Carlos. (2020)	scielo	Recursos y capacidades; fracaso financiero; recursos TIC	forma en que una categoría concreta de recursos, los activos y capacidades vinculados a las tecnologías de la información, altera la probabilidad de sobrevivir durante diferentes horizontes arbitrarios. Diseñamos y ajustamos una regresión de Cox, partiendo de la fundamentación teórica aportada por el enfoque de recursos y capacidades. Hallamos evidencia indicativa de que las expectativas de supervivencia están influidas por el uso de recursos TIC orientados a la gestión comercial

55	Alvaro Raúl Peralta; Allá Bilous ; Carlos Flores Ramos, Carlos Bombón Escobar (2019)	dialnet	Teletrabajo, administración, investigación	referenciar distintas fuentes que expliquen de manera general, cómo se concibe el impacto del teletrabajo en el ámbito de la Administración de Empresas. La investigación se clasifica como de tipo documental bibliográfica.
56	Madero Gómez, S.M. Barboza, G.A. (2015)	SCOPUS	Flexibilidad organizacional, Alineación estratégica, Cultura organizacional, Innovación, Resultados de la empresa	Se estudió a 98 trabajadores de una empresa el nivel de desempeño
57	Zhuravlev, PV, Poltarykhin, Alabama , Alkhimenko, ON , Kuksova, OD (2018)	SCOPUS	Capital intelectual, Economía del conocimiento , Educación profesional, Empleo, telectual, Inversión Economía	El foco de estudio fue los empleados con nivel de educación superior
58	Dash, S, Pati, U (2018)	SCOPUS	Sistemas de trabajo de alto rendimiento, análisis factorial	Se estudió a un grupo de colaboradores de una industria India
59	Martínez, Olmedo, Arcas, Zapata (2018)	SCOPUS	Conciliación de la vida personal Cooperativas en la educación Cooperativas en educación Género Gestión de los recursos humanos Género Administración de recursos humanos Satisfacción laboral Profesional y laboral Profesorado Satisfacción laboral Personal docente Equilibrio trabajo-vida	la muestra fueron 101 profesores de cooperativas educativas de la Región de Murcia
60	Lo Destro, C. aAutor de correo electrónico, Chernikova, M. b , Pierro, A. a , Kruglanski, AW b , Higgins, ET c (2020)	SCOPUS	diferencias individuales familiaridad laboral desempeño laboral modos regulatorios	Se estudió a los empleados de una empresa, para medir el nivel de desempeño
61	Alarcón Henríquez, N. a , Ganga-Contreras, F. b , Pedraja Rejas, L. c , Monteverde Sánchez, A. d (2020)	SCOPUS	Artículo Chile estudio transversal humano Satisfacción laboral motivación	El foco de estudio fue los profesionales de partería del Hospital de Puerto Montt (Chile)

62	Silva, Jackson André da. (2014)	scielo	Flexibilidad; Teletrabajo; Levantamiento bibliográfico.	estudiar y analizar un conjunto de autores, periódicos y palabras clave que se relacionan a flexibilidad y teletrabajo. Para ello, se aplicó la metodología de revisión sistemática de la literatura en cuatro bases de datos científicas, proceso que identificó 80 estudios sobre el tema buscado.
63	Alvaro Raúl Peralta; Allá Bilous ; Carlos Flores Ramos, Carlos Bombón Escobar (2019)	SCOPUS	Se estudió a un grupo de colaboradores de una industria India	El efecto del desarrollo de recursos humanos para áreas de trabajo de alto rendimiento: Un estudio empírico sobre las industrias TI en la India
64	Madero Gómez, S.M. Barboza, G.A. (2015)	SCOPUS	la muestra fueron 101 profesores de cooperativas educativas de la Región de Murcia	Las cooperativas en la educación: Satisfacción laboral del profesorado y diferencias de género
65	Jackson, Leon & Fransman, Edwina. (2018).	scopus	Flexi work, telework, productivity	objetivo determinar: (1) la relación entre el trabajo flexible, el bienestar financiero y el equilibrio entre la vida personal y laboral, la productividad y la satisfacción laboral,
85	Sara Liliana Cataño Ramírez1, Natalia Eugenia Gómez Rúa (2014)	dialnet	Salud laboral, normas jurídicas, empleo, condiciones de trabajo.	Recorrido normativo se evidencian las ventajas y beneficios que trae la implementación de esta nueva forma de contratación pero a su vez algunos puntos neurálgicos de abordar, como lo concerniente a la Seguridad y Salud en el Trabajo
86	Bonilla Prieto, Liliana Andrea, Plaza Rocha, Diana Carolina, De Cerquera, Gladys Soacha, & Riaño-Casallas, Martha Isabel. (2014).	scielo	teletrabajo, salud, seguridad, tecnologías de la información y las comunicaciones tic.	busca mostrar cuáles han sido los avances en investigación del teletrabajo, particularmente en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo. Para este propósito se realizó una revisión de estudios en diferentes bases de datos y revistas científicas indexadas
87	Giraldo,F. Villegas, M. (2018)	scielo	mejora de proceso software; teletrabajo; PSP; PSP	se enfoca en brindar una mejora para que pueda tener un proceso software base por el cual pueda abordar los retos particulares del teletrabajo.

88	Eldér, E. (2019)	Web of science (MDPI)	Teletrabajo; teletrabajo; elegibilidad; Suecia; tecnología de la información y la comunicación	Para el análisis se utilizan microdatos de las Encuestas Nacionales de Viajes de Suecia
89	Gálvez, A. (2014)	Google Académico	Teletrabajo; Mujeres; Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; Subjetividad; Resistencia.	La muestra total incluyó 72 mujeres teletrabajadoras con responsabilidades familiares:
90	A. Patiño Builes. (2015)	Dialnet	Competitividad, Negocios, Productividad, Tecnología de la Información y las Comunicaciones -ICT	Se basa principalmente en un estudio de documentación oficial de entidades autorizadas tanto nacionales como internacionales.
91	Golden, TD, & Eddleston, KA (2020)	EISevier	Teletrabajo Teletrabajo Éxito profesional	405 empleados junto con datos corporativos sobre promoción y crecimiento salarial.
92	Gálvez, A., Tirado, F., & M Jesús, M. (2020)	Web of science (MDPI)	Sostenibilidad social; equilibrio trabajo-vida; teletrabajadoras; cultura organizacional; ecologías de sostenibilidad de la vida; métodos cualitativos	48 participantes, todas ellas teletrabajadoras con responsabilidades familiares.
93	Peralta Beltrán, A., Bilous, A., Flores Ramos, C., & Bombón Escobar, C. (2020)	Dialnet	Impacto, Teletrabajo, Administración, Empresa, Tecnología.	El objetivo fundamental del presente estudio es referenciar distintas fuentes que expliquen de manera general, cómo se concibe el impacto del teletrabajo
94	Torten, R., Reaiche, C., & Caraballo, E. L. (2016)	Proquest	Gestión de Tecnología, Teletrabajo, Teletrabajo, Procesos.	Empleados teletrabajadores, de 21 años o más, en los Estados Unidos, que trabajan desde un lugar fuera del lugar de trabajo tradicional.

95	Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017)	scielo	Tecnología; Gestión de Personas; Estrategias de Recursos Humanos; Teletrabajo; Análisis de Contenido	El foco de estudio fueron 12 pasantes, que fueron encuestados
96	J. J. Chaverra Mojica, H. de J. Restrepo Vélez, J. F. Pérez García (2015)	Scopus	tecnología, innovación, modalidad, teletrabajo, confiabilidad	Se estudió a los colaboradores del área administrativa
97	Hamsa, A. A. K., Jaff, M. M., Ibrahim, M., Mohamed, M. Z., & Zahari, R. K. (2016)	scopus	Teletrabajo; disponibilidad; empleadas; Kuala Lumpur	Se estudió a 454 mujeres que trabajan en una empresa intermediaria financiera
98	Gálvez, A., Tirado, F., & M Jesús, M. (2020)	Web of science (MDPI)	Sostenibilidad social; equilibrio trabajo-vida; teletrabajadoras; cultura organizacional; ecologías de sostenibilidad de la vida; métodos cualitativos	48 participantes, todas ellas teletrabajadoras con responsabilidades familiares.
99	Peralta Beltrán, A., Bilous, A., Flores Ramos, C., & Bombón Escobar, C. (2020)	Dialnet	Impacto, Teletrabajo, Administración, Empresa, Tecnología.	El objetivo fundamental del presente estudio es referenciar distintas fuentes que expliquen de manera general, cómo se concibe el impacto del teletrabajo
100	Belzunegui-Eraso, Angel & Erro, Amaya. (2020).	scopus	Teleworking, Covid-19 Crisis. Sustainability	El enfoque de Baruch y Nicholson se amplía con factores ambientales, de seguridad y legales que explican el teletrabajo.

Anexo 2

Matriz de Síntesis de Resultados

N°	Cód	Autor	Título	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
01	A08	Chaverra, Restrepo Vélez, Pérez (2015)	El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial	Realizar un análisis de la situación actual del teletrabajo en Colombia y algunas empresas locales, basado en un estudio detallado de las técnicas de protección de datos y las políticas más implementadas en términos de seguridad de la información.	Cualitativo	El estudio realizado pretende dar a conocer los retos que asumirá el área responsable de la seguridad de información de las empresas que deciden adoptar esta modalidad del teletrabajo, también menciona que existen beneficios de bienestar a favor del empleado.	Todos los autores coinciden en que la variable del teletrabajo no requiere de la presencia física del trabajador dentro de las oficinas de la empresa, esto se debe a la implementación del uso de las TIC. Asimismo , para Gálvez, Tirado, Martínez (2020), Kadar, Jaffb, Ibrahima, Zin, Khairi (2016) enfatizan sobre la relación del teletrabajo respecto al desempeño del trabajador siendo que, facilita el desarrollo en sus funciones conllevando a ser beneficioso para el colaborador. Además para los autores Benjumea, Villa y Valencia (2016) afirmaron que el teletrabajo reduce costos en la infraestructura en una organización, así como la flexibilidad del horario del trabajador. Del mismo modo Martínez, Cote, Dueñas y Camacho (2014), Kadar, Jaffb, Ibrahima, Zin y Khairi (2016), complementan que el teletrabajo	El teletrabajo es una modalidad de trabajo, donde es de vital importancia el uso de las TIC a fin que las organizaciones estén a la vanguardia del mercado laboral, como lo señalaron los autores de la presente investigación. Así también esta modalidad genera beneficios para el empleador y el trabajador en el sentido que reduce costos en las empresas, mejora la calidad de vida y desempeño del trabajador.	La evaluación hecha en este artículo sobre el tratamiento que se da a la seguridad de la información en la modalidad del teletrabajo cumple con el objetivo de comunicar, exponer las fallas y las eventuales soluciones al problema.	Se recomienda poder implementar políticas, procesos y métodos a favor de poder mantener el tema de la confiabilidad de la información de la empresa, puesto que la modalidad del teletrabajo no perjudica el tema de la seguridad de información sino la falta de compromiso por parte de los colaboradores.
02	A16	Gálvez, Tirado, Martínez (2020)	Conciliación trabajo-vida, organizaciones y sostenibilidad social: análisis del teletrabajo femenino en España	Analizar cómo las teletrabajadoras describen el vínculo entre culturas laborales específicas y la posibilidad de cumplir los objetivos de sostenibilidad social en los entornos laborales locales mediante el logro de un buen equilibrio entre la vida laboral y personal.	Cualitativo	En el presente informe se da a conocer la importancia de poder conciliar la vida personal y el ámbito laboral, calificando el teletrabajo como una herramienta que facilita el funcionamiento de sus labores de los colaboradores			Se concluye que el teletrabajo conlleva un aumento de la flexibilidad para sus usuarios, algo claramente planteado por muchos de nuestros entrevistados. También puede resultar una herramienta útil para lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal.	-----
03	A07	Leal, Leal, Carneiro (2017)	Aspectos críticos del teletrabajo en una empresa multinacional	Describir el punto de vista en los trabajadores bajo la modalidad del	Cualitativo	El estudio señala la adaptación en cuanto a la implementación del teletrabajo, lo define			Los principales hallazgos señalan que los principales beneficios de la	-----

				teletrabajo, relacionado a los beneficios y desventajas de su implementación así como el reto de transformarlo en una práctica estratégica y orientada		como la realización distante de las oficinas centrales o talleres de producción en que los trabajadores permanecen conectados a través de las nuevas tecnologías. Surge como una oportunidad para que una organización amplíe su presencia e integre a trabajadores que se encuentran en regiones alejadas de oficinas o trabajadores cuyas funciones requieren desplazamientos.	permite la autogestión del trabajador, al mantener el equilibrio entre el desempeño laboral con el entorno de la vida familiar.		implementación de trabajo son la flexibilidad, madurez a nivel de metas individuales laborales, en cuanto las desventajas son las horas excesiva de trabajo, poca vinculación con los compañeros de trabajo y ejecuta con la visibilidad.	
04	A22	Aquilje (2018)	Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional	Su objetivo es generar un equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, incrementando su calidad de vida e impactando positivamente en su eficiencia.	Cualitativo	Según el autor define que el teletrabajo consiste en utilizar la disponibilidad de la telecomunicación y las herramientas facilitadoras TIC a fines de efectuar el trabajo a distancia desde cualquier lugar.			Se concluye que los factores motivadores con mayor impacto se encuentran en el entorno de las organizaciones, siendo una de las mejores opciones el HO abarca los factores al brindar autoridad, libertad, flexibilidad y balance entre lo laboral y personal	
05	A23	Ugalde (2019)	Home Office y la Productividad del Empleado	Identificar los elementos clave que se requieren para hacer del teletrabajo un sistema que incremente el capital social de las empresas y que promueva la confianza y productividad de los empleados.	Cualitativo	Para este autor el teletrabajo como un acuerdo laboral en el cual el empleado realiza sus actividades asignadas desde casa o cualquier otro sitio laboral que sea geográficamente conveniente a la residencia del empleado.			El autor concluye que podría afirmar que en la actualidad el teletrabajo parece haberse popularizado dentro de las organizaciones. Lo que supone para los empleados un beneficio que les puede permitir equilibrar su vida laboral y personal.	
06	A20	Benjumea, Villa, Valencia (2016)	Beneficios e impactos del	El objetivo del artículo	Cualitativo	La investigación destaca el impacto			Se concluye que dadas las bases	

			teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura	presentar los beneficios para la calidad de vida del trabajador de esta forma de organización laboral innovadora, a partir de una revisión de literatura.		positivo que genera el teletrabajo, como la reducción de costos, menor necesidad de infraestructura, comodidad de horarios, entre otras ventajas.			óptimas para el desarrollo de esta modalidad del teletrabajo, pueden transmitir una imagen vanguardista, y se tienen por visionarias,	
07	A27	Valencia (2018)	Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas	Conocer la realidad del trabajo en el Perú en el ámbito público como privado, las políticas públicas aplicadas por el gobierno como ente importante para su regulación.	Cualitativo	La presente investigación menciona los beneficios de la implementación del teletrabajo en diversos países centrandose su atención en el Perú, definiendo al estado como un ente importante en su regulación el cual implica el derecho de la aplicación de políticas públicas.			El teletrabajo hace uso de las tic, que beneficia a las poblaciones vulnerables teniendo un gran impacto en su calidad de vida, en la cual el estado debe ser un ente regulador, pues sí existe un aumento en la implementación de este tipo de trabajo.	
08	A30	Ana Gálvez Mozo, Francisco Tirado Serrano (2020)	Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España	Analizar e interpretar el entramado de significados que las personas asocian a sus prácticas cotidianas, a las de los/as otros/as y a su contexto	Cualitativo	La definición del teletrabajo es presentada como una respuesta a las demandas de flexibilidad realizadas por los/as trabajadores/as para armonizar las dimensiones profesionales-laborales y privadas de sus vidas			Se concluye que las teletrabajadoras pueden enunciar en sus discursos se produce porque la práctica del teletrabajo, y su relación con la conciliación, opera como un amplificador de las tensiones que existen en un mercado laboral que discrimina sin ambages a las mujeres.	
09	A31	Liliana Andrea Bonilla Prieto, Diana Carolina Plaza Rocha, Gladys Soacha De Cerquera, Martha Isabel Riaño-Casallas (2014)	Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo	El objetivo general de la investigación es mostrar cuáles han sido los avances en investigación del teletrabajo, particularmente en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.	Cualitativo	Los autores definen al teletrabajo como una modalidad laboral que está siendo promovida e implementada en Colombia como estrategia de generación de empleo			La investigación concluye que es necesario determinar aspectos contractuales, responsabilidades de las empresas, definición de horarios y tiempos de trabajo, condiciones de salud y seguridad, vigilancia, acompañamiento,	

									necesidad de crear capacitaciones específicas para el teletrabajador y las empresas que tengan esta modalidad.	
10	A32	Adriana Oviedo Vega, Nancy Flores Vázquez (2014)	El teletrabajo una estrategia de motivación	El objetivo del estudio es demostrar que el teletrabajo es una estrategia de motivación.	Cualitativo	Define el teletrabajo como una modalidad laboral que actualmente se utiliza más en las organizaciones, debido a que contribuye, en una buena parte, a satisfacer las necesidades de los trabajadores.			Concluye la investigación que el teletrabajo puede considerarse una estrategia de motivación.	
11	A33	Domingo Verano Tacoronte, Heriberto Suárez Falcón, Silvia Sosa Cabrera (2014)	El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades	tiene como objetivo principal la orientación de las acciones a realizar por parte de organizaciones e instituciones para motivar el aumento de adopción del teletrabajo, mediante	Cualitativo	Determina al teletrabajo como una opción laboral (determinantes, facilitadores y restricciones), así como sobre sus consecuencias.			La conclusión más importante de este trabajo es que el principal argumento para convencer a empresas y profesionales de que acepten, aunque sea parcialmente, el teletrabajo no es el de la reducción de la frecuencia y la duración de los desplazamientos entre el hogar y el centro de trabajo.	
12	A34	José Agudo Moreno (2014)	El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas.	Analizar las numerosas variables que surgen en aquellas empresas que implantan el teletrabajo, determinar qué ámbitos de la organización se ven favorecidos y cómo influye en los trabajadores.	Cualitativo	El teletrabajo es aquel que se realiza fuera de la oficina central utilizando herramientas tecnológicas para ejercer, desde cualquier lugar y en cualquier momento, las labores propias del empleado.			En conclusión, el teletrabajo aporta más beneficios que barreras en todos los procesos llevados a cabo en una organización.	
13	A35	Ana María Gálvez Mozo (2016)	Teletrabajo y Producción Subjetividad: encrucijada de resistencias	contribuir a una mayor y más fidedigna comprensión de cómo el teletrabajo es un dispositivo de	Cualitativo	Es una modalidad laboral que está llena de imperfecciones, peligros, pérdidas y renuncias, y, del mismo modo, constituye una			Concluye que las teletrabajadoras son capaces de domesticar esta modalidad laboral elaborando una	

				construcción de subjetividades para las mujeres teletrabajadoras.		ventaja, un beneficio, una recompensa o privilegio al que no se debe renunciar.			crítica importante sobre el concepto de trabajo que impera en nuestros contextos sociales	
14	A36	Diana Milec Cifuentes Leiton (2020)	Teletrabajo en dos tiempos psicosociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores	Caracterizar el teletrabajo desde una lectura psicosocial, teniendo en cuenta las versiones de los integrantes del gobierno, empleadores y teletrabajadores.	Cualitativo	El teletrabajo es una forma diferente de trabajar en el que la persona ocupa un lugar físico como trabajador, pero es en un lugar virtual el que en realidad permite significar su trabajo de un modo diferente al del trabajo tradicional.			Concluye que el teletrabajo es visto por el gobierno como una oportunidad para mejorar los indicadores de empleabilidad y de brindar acceso a personas con características especial es al mercado	

AUTOGESTIÓN

N°	Cód	Autor	Título	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
02	A16	Gálvez, Tirado, Martínez (2020)	Conciliación trabajo-vida, organizaciones y sostenibilidad social: análisis del teletrabajo femenino en España	Analizar cómo las teletrabajadoras describen el vínculo entre culturas laborales específicas y la posibilidad de cumplir los objetivos de sostenibilidad social en los entornos laborales locales mediante el logro de un buen equilibrio entre la vida laboral y personal.	Cualitativo	En el presente informe se da a conocer la importancia de poder conciliar la vida personal y el ámbito laboral, calificando el teletrabajo como una herramienta que facilita el funcionamiento de sus labores de los colaboradores	De acuerdo a la evaluación de la investigación, la autogestión del trabajo Aquije (2018) que el home office implementado adecuadamente no generan impactos desfavorables, al contrario, es una modalidad muy innovadora, es necesario que las organizaciones tomen medidas para respetar los tiempos de los trabajadores para que tener un ritmo de vida adecuada. Seguidamente,	De acuerdo a la evaluación de la investigación, la autogestión del trabajo permite que, el teletrabajador puede administrar su tiempo a efectos de mantener un equilibrio en el ámbito laboral, profesional y personal; lo que va ha generar un impacto positivo en el trabajador al fomentar la autonomía del mismo al organizarse y a la vez la empresa se	Se concluye que el teletrabajo conlleva un aumento de la flexibilidad para sus usuarios, algo claramente planteado por muchos de nuestros entrevistados. También puede resultar una herramienta útil para lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal.	
03	A07	Leal, Leal, Carneiro (2017)	Aspectos críticos del teletrabajo en una empresa multinacional	Describir el punto de vista en los trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo, relacionado a los beneficios y desventajas de su implementación así como el recto de	Cualitativo	El estudio señala la adaptación en cuanto a la implementación del teletrabajo, lo define como la realización distante de las oficinas centrales o talleres de producción en que los trabajadores permanecen conectados	que las organizaciones tomen medidas para respetar los tiempos de los trabajadores para que tener un ritmo de vida adecuada. Seguidamente,	Los principales hallazgos señalan que los principales beneficios de la implementación de trabajo son la flexibilidad, madurez a nivel de metas individuales laborales, en cuanto		

				transformarlo en una práctica estratégica y orientada		a través de las nuevas tecnologías. Surge como una oportunidad para que una organización amplíe su presencia e integre a trabajadores que se encuentran en regiones alejadas de oficinas o trabajadores cuyas funciones requieren desplazamientos.	el estudio de Benjumea, Villa y Valencia (2016) demuestra que, la autogestión del tiempo es primordial para la decisión que esta influye sobre el teletrabajo,	verá beneficiada al tener un clima más saludable conllevando a la productividad empresarial	las desventajas son las horas excesiva de trabajo, poca vinculación con los compañeros de trabajo y ejecuta con la visibilidad.	
04	A22	Aquilje (2018)	Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional	Su objetivo es generar un equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, incrementando su calidad de vida e impactando positivamente en su eficiencia.	Cualitativo	Según el autor define que el teletrabajo consiste en utilizar la disponibilidad de la telecomunicación y las herramientas facilitadoras TIC a fines de efectuar el trabajo a distancia desde cualquier lugar.	puesto que implica la autonomía de la persona al interiorizar y poder mejorar las condiciones de su trabajo. Asimismo, para Thulin, Vilhelmson y Johansson (2019), la implementación de la modalidad del teletrabajo crea en el colaborador muchos aspectos positivos, esto debido a que, el teletrabajador podrá tomar el control de su tiempo creando un bienestar para poder tener bajo control todas las actividades que necesita realizar; en ese sentido, Tapasco y Giraldo (2018) hace mención que		Se concluye que los factores motivadores con mayor impacto se encuentran en el entorno de las organizaciones, siendo una de las mejores opciones el HO abarca los factores al brindar autoridad, libertad, flexibilidad y balance entre lo laboral y personal.	
05	A23	Ugalde (2019)	Home Office y la Productividad del Empleado	Identificar los elementos clave que se requieren para hacer del teletrabajo un sistema que incremente el capital social de las empresas y que promueva la confianza y productividad de los empleados.	Cualitativo	Para este autor el teletrabajo como un acuerdo laboral en el cual el empleado realiza sus actividades asignadas desde casa o cualquier otro sitio laboral que sea geográficamente conveniente a la residencia del empleado.			El autor concluye que podría afirmar que en la actualidad el teletrabajo parece haberse popularizado dentro de las organizaciones. Lo que supone para los empleados un beneficio que les puede permitir equilibrar su vida laboral y personal.	
06	A20	Benjumea, Villa, Valencia (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura	El objetivo del artículo es presentar los beneficios para la calidad de vida del trabajador de esta forma de organización laboral innovadora, a partir de una revisión de literatura.	Cualitativo	La investigación destaca el impacto positivo que genera el teletrabajo, como la reducción de costos, menor necesidad de infraestructura, comodidad de horarios, entre otras ventajas.			Se concluye que dadas las bases óptimas para el desarrollo de esta modalidad del teletrabajo, pueden transmitir una imagen vanguardista, y se tienen por visionarias,	

07	A27	Valencia (2018)	Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas	Conocer la realidad del trabajo en el Perú en el ámbito público como privado, las políticas públicas aplicadas por el gobierno como ente importante para su regulación.	Cualitativo	La presente investigación menciona los beneficios de la implementación del teletrabajo en diversos países centrandose su atención en el Perú, definiendo al estado como un ente importante en su regulación el cual implica el derecho de la aplicación de políticas públicas.	teletrabajo brinda un mayor tiempo para interactuar con sus familiares debido a la flexibilidad de horarios, lo cual permite fortalecer los lazos, y de manera general el trabajador podría desarrollar con motivación sus labores.	El teletrabajo hace uso de las tic, que beneficia a las poblaciones vulnerables teniendo un gran impacto en su calidad de vida, en la cual el estado debe ser un ente regulador, pues si existe un aumento en la implementación de este tipo de trabajo.
08	A30	Ana Gálvez Mozo, Francisco Tirado Serrano (2020)	Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España	Analizar e interpretar el entramado de significados que las personas asocian a sus prácticas cotidianas, a las de los/as otros/as y a su contexto	Cualitativo	La definición del teletrabajo es presentada como una respuesta a las demandas de flexibilidad realizadas por los/as trabajadores/as para armonizar las dimensiones profesionales-laborales y privadas de sus vidas		Se concluye que las teletrabajadoras pueden enunciar en sus discursos se produce porque la práctica del teletrabajo, y su relación con la conciliación, opera como un amplificador de las tensiones que existen en un mercado laboral que discrimina sin ambages a las mujeres.
09	A31	Liliana Andrea Bonilla Prieto, Diana Carolina Plaza Rocha, Gladys Soacha De Cerquera, Martha Isabel	Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo	El objetivo general de la investigación es mostrar cuáles han sido los avances en investigación del teletrabajo, particularmente en	Cualitativo	Los autores definen al teletrabajo como una modalidad laboral que está siendo promovida e implementada en Colombia como estrategia de		La investigación concluye que es necesario determinar aspectos contractuales, responsabilidades de las empresas,

		Riaño-Casallas (2014)		lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.		generación de empleo			definición de horarios y tiempos de trabajo, condiciones de salud y seguridad, vigilancia, acompañamiento, necesidad de crear capacitaciones específicas para el teletrabajador y las empresas que tengan esta modalidad.
09	A31	Liliana Andrea Bonilla Prieto, Diana Carolina Plaza Rocha, Gladys Soacha De Cerquera, Martha Isabel Riaño-Casallas (2014)	Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo	El objetivo general de la investigación es mostrar cuáles han sido los avances en investigación del teletrabajo, particularmente en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.	Cualitativo	Los autores definen al teletrabajo como una modalidad laboral que está siendo promovida e implementada en Colombia como estrategia de generación de empleo			La investigación concluye que es necesario determinar aspectos contractuales, responsabilidades de las empresas, definición de horarios y tiempos de trabajo, condiciones de salud y seguridad, vigilancia, acompañamiento, necesidad de

										crear capacitaciones específicas para el teletrabajador y las empresas que tengan esta modalidad.	
10	A32	Adriana Oviedo Vega, Nancy Vázquez Flores (2014)	El teletrabajo una estrategia de motivación	El objetivo del estudio es demostrar que el teletrabajo es una estrategia de motivación.	Cualitativo	Define el teletrabajo como una modalidad laboral que actualmente se utiliza más en las organizaciones, debido a que contribuye, en una buena parte, a satisfacer las necesidades de los trabajadores.				Concluye la investigación que el teletrabajo puede considerarse una estrategia de motivación.	
13	A35	Ana María Gálvez Mozo (2016)	Teletrabajo y Producción de Subjetividad: una encrucijada de resistencias	contribuir a una mayor y más fidedigna comprensión de cómo el teletrabajo es un dispositivo de construcción de subjetividades para las mujeres teletrabajadoras.	Cualitativo	Es una modalidad laboral que está llena de imperfecciones, peligros, pérdidas y renuncias, y, del mismo modo, constituye una ventaja, un beneficio, una recompensa o privilegio al que no se debe renunciar.				Concluye que las teletrabajadoras son capaces de domesticar esta modalidad laboral elaborando una crítica importante sobre el concepto de trabajo que impera en nuestros contextos sociales	
14	A36	Diana Milec Cifuentes	Teletrabajo en dos tiempos	Caracterizar el teletrabajo desde	Cualitativo	El teletrabajo es una forma diferente				Concluye que el teletrabajo es visto por el	

		Leiton (2020)	psicosociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores	una lectura psicosocial, teniendo en cuenta las versiones de los integrantes del gobierno, empleadores y teletrabajadores.		de trabajar en el que la persona ocupa un lugar físico como trabajador, pero es en un lugar virtual el que en realidad permite significar su trabajo de un modo diferente al del trabajo tradicional.			gobierno como una oportunidad para mejorar los indicadores de empleabilidad y de brindar acceso a personas con características especiales al mercado	
--	--	---------------	---	--	--	---	--	--	--	--

USO DE LAS TIC

N°	Cód	Autor	Título	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
01	A08	Chaverra, Restrepo Vélez, Pérez (2015)	El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial	Realizar un análisis de la situación actual del teletrabajo en Colombia y algunas empresas locales, basado en un estudio detallado de las técnicas de protección de datos y las políticas más implementadas en términos de seguridad de la información.	Cualitativo	El estudio realizado pretende dar a conocer los retos que asumirá el área responsable de la seguridad de información de las empresas que deciden adoptar esta modalidad del teletrabajo, también menciona que existen beneficios de bienestar a favor del empleado.			La evaluación hecha en este artículo sobre el tratamiento que se da a la seguridad de la información en la modalidad del teletrabajo cumple con el objetivo de comunicar, exponer las fallas y las eventuales soluciones al problema.	Se recomienda poder implementar políticas, procesos y métodos a favor de poder mantener el tema de la confiabilidad de la información de la empresa, puesto que la modalidad del teletrabajo no perjudica el tema de la seguridad de información

											sino la falta de compromiso por parte de los colaboradores.
03	A07	Leal, Leal, Carneiro (2017)	Aspectos críticos del teletrabajo en una empresa multinacional	Describir el punto de vista en los trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo, relacionado a los beneficios y desventajas de su implementación así como el recto de transformarlo en una práctica estratégica y orientada	Cualitativo	<p>El estudio señala la adaptación en cuanto a la implementación del teletrabajo, lo define como la realización distante de las oficinas centrales o talleres de producción en que los trabajadores permanecen conectados a través de las nuevas tecnologías. Surge como una oportunidad para que una organización amplíe su presencia e integre a trabajadores que se encuentran en regiones alejadas de oficinas o trabajadores cuyas funciones requieren</p>	<p>Se encontró que el teletrabajo es posible gracias al uso de las TIC, siendo que para Peralta, Bilous, Flores y Bombom (2019) ha impactado en el área laboral, lo que ha obligado a las industrias a la adaptación de estos cambios como es la modalidad del teletrabajo que nace para brindar los recursos al puesto que ejecuta un colaborador alejado del centro físico de la compañía, la misma que aumentó la productividad empresarial así como la motivación y desempeño laboral. Para Patiño (2014), las características de las TIC ha influenciado en las empresas en</p>	<p>Los principales hallazgos señalan que los principales beneficios de la implementación de trabajo son la flexibilidad, madurez a nivel de metas individuales laborales, en cuanto las desventajas son las horas excesiva de trabajo, poca vinculación con los compañeros de trabajo y ejecuta con la visibilidad.</p>			

						desplazamientos.	los últimos tiempos y los beneficios que ofrece el teletrabajo sobre la formación virtual conllevan a procesos más ágiles en las industrias lo que hace ser más productivo, al igual que más competitivo para enfrentar mercados cada día más exigente. Asimismo, Chaverra, Restrepo y Pérez (2015) han apoyado con su investigación al resaltar que, el uso de las TIC es primordial en las empresas cuyo componente ha permitido acceder a una gran capacidad de conexión remota, haciendo mención a la seguridad de la información a fin de garantizar la confidencialidad del sistema. Para Giraldo y Villegas (2016), menciona que uno de los aspectos del teletrabajo, se debe al desarrollador donde promoverá la dinámica y el control del mismo del trabajador, incluyendo las aproximaciones sobre la interacción de las TIC.		
04	A22	Aquilje (2018)	Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional	Su objetivo es generar un equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, incrementando su calidad de vida e impactando positivamente en su eficiencia.	Cualitativo	Según el autor define que el teletrabajo consiste en utilizar la disponibilidad de la telecomunicación y las herramientas facilitadoras TIC a fines de efectuar el trabajo a distancia desde cualquier lugar.		Se concluye que los factores motivadores con mayor impacto se encuentran en el entorno de las organizaciones, siendo una de las mejores opciones el HO abarca los factores al brindar autoridad, libertad, flexibilidad y balance entre lo laboral y personal	
05	A23	Ugalde (2019)	Home Office y la Productividad del Empleado	Identificar los elementos clave que se requieren para hacer del teletrabajo un sistema que incremente el capital social de las empresas y	Cualitativo	Para este autor el teletrabajo como un acuerdo laboral en el cual el empleado realiza sus actividades asignadas desde casa o cualquier	Se encontró que el teletrabajo es posible gracias al uso de las TIC, lo cual proporciona herramientas de trabajo que ha dado paso según las investigaciones	El autor concluye que podría afirmar que en la actualidad el teletrabajo parece haberse popularizado dentro de las organizaciones. Lo que supone para los empleados un beneficio que les puede permitir	

				que promueva la confianza y productividad de los empleados.		otro sitio laboral que sea geográficamente conveniente a la residencia del empleado.		a nuevas escalas en línea de trabajo, lo que ha presenciado una tendencia virtual donde las empresas están a la vanguardia de la evolución tecnológica	equilibrar su vida laboral y personal.	
06	A20	Benjumea, Villa, Valencia (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura	El objetivo del artículo es presentar los beneficios para la calidad de vida del trabajador de esta forma de organización laboral innovadora, a partir de una revisión de literatura.	Cualitativo	La investigación destaca el impacto positivo que genera el teletrabajo, como la reducción de costos, menor necesidad de infraestructura, comodidad de horarios, entre otras ventajas.			Se concluye que dadas las bases óptimas para el desarrollo de esta modalidad del teletrabajo, pueden transmitir una imagen vanguardista, y se tienen por visionarias.	
07	A27	Valencia (2018)	Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas	Conocer la realidad del trabajo en el Perú en el ámbito público como privado, las políticas públicas aplicadas por el gobierno como ente	Cualitativo	La presente investigación menciona los beneficios de la implementación del teletrabajo en diversos países centrandose su atención en el Perú, definiendo al estado como			El teletrabajo hace uso de las tic, que beneficia a las poblaciones vulnerables teniendo un gran impacto en su calidad de vida, en la cual el estado debe ser un ente regulador, pues sí existe un aumento en	

				importante para su regulación.		un ente importante en su regulación el cual implica el derecho de la aplicación de políticas públicas.			la implementación de este tipo de trabajo.	
08	A30	Ana Gálvez Mozo, Francisco Tirado Serrano (2020)	Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres teletrabajan en España	Analizar e interpretar el entramado de significados que las personas asocian a sus prácticas cotidianas, a las de los/as otros/as y a su contexto	Cualitativo	La definición del teletrabajo es presentada como una respuesta a las demandas de flexibilidad realizadas por los/as trabajadores/as para armonizar las dimensiones profesionales-laborales y privadas de sus vidas			Se concluye que las teletrabajadoras pueden enunciar en sus discursos se produce porque la práctica del teletrabajo, y su relación con la conciliación, opera como un amplificador de las tensiones que existen en un mercado laboral que discrimina sin ambages a las mujeres.	
09	A31	Liliana Andrea Bonilla Prieto, Diana Carolina Plaza Rocha,	Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo	El objetivo general de la investigación es mostrar cuáles han sido los avances en investigación	Cualitativo	Los autores definen al teletrabajo como una modalidad laboral que está siendo promovida e implementada en			La investigación concluye que es necesario determinar aspectos contractuales, responsabilidades de las empresas, definición de horarios	

		Gladys Soacha De Cerquera, Martha Isabel Riaño-Casallas (2014)		del teletrabajo, particularmente en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.		Colombia como estrategia de generación de empleo			y tiempos de trabajo, condiciones de salud y seguridad, vigilancia, acompañamiento, necesidad de crear capacitaciones específicas para el teletrabajador y las empresas que tengan esta modalidad.	
10	A32	Adriana Oviedo Vega, Nancy Vázquez Flores (2014)	El teletrabajo una estrategia de motivación	El objetivo del estudio es demostrar que el teletrabajo es una estrategia de motivación.	Cualitativo	Define el teletrabajo como una modalidad laboral que actualmente se utiliza más en las organizaciones, debido a que contribuye, en una buena parte, a satisfacer las necesidades de los trabajadores.			Concluye la investigación que el teletrabajo puede considerarse una estrategia de motivación.	
11	A33	Domingo Verano Tacoronte, Heriberto	El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las	tiene como objetivo principal la orientación de las acciones a realizar por parte de	Cualitativo	Determina al teletrabajo como una opción laboral (determinantes, facilitadores y restricciones),			La conclusión más importante de este trabajo es que el principal argumento para convencer a empresas y profesionales de que	

		Suárez Falcón, Silvia Sosa Cabrera (2014)	ciudades	organizaciones e instituciones para motivar el aumento de adopción del teletrabajo, mediante		así como sobre sus consecuencias.			acepten, aunque sea parcialmente, el teletrabajo no es el de la reducción de la frecuencia y la duración de los desplazamientos entre el hogar y el centro de trabajo.	
12	A34	José Agudo Moreno (2014)	El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas.	Analizar las numerosas variables que surgen en aquellas empresas que implantan el teletrabajo, determinar qué ámbitos de la organización se ven favorecidos y cómo influye en los trabajadores.	Cualitativo	El teletrabajo es aquel que se realiza fuera de la oficina central utilizando herramientas tecnológicas para ejercer, desde cualquier lugar y en cualquier momento, las labores propias del empleado.			En conclusión, el teletrabajo aporta más beneficios que barreras en todos los procesos llevados a cabo en una organización.	
13	A35	Ana María Gálvez Mozo	Teletrabajo y Producción de	contribuir a una mayor y más fidedigna comprensión	Cualitativo	Es una modalidad laboral que está llena de			Concluye que las teletrabajadoras son capaces de domesticar esta	

		(2016)	Subjetividad: una encrucijada de resistencias	de cómo el teletrabajo es un dispositivo de construcción de subjetividades para las mujeres teletrabajadoras.		imperfecciones, peligros, pérdidas y renunciaciones, y, del mismo modo, constituye una ventaja, un beneficio, una recompensa o privilegio al que no se debe renunciar.			modalidad laboral elaborando una crítica importante sobre el concepto de trabajo que impera en nuestros contextos sociales	
14	A36	Diana Milec Cifuentes Leiton (2020)	Teletrabajo en dos tiempos psicosociales: gobierno, empleados y teletrabajadores	Caracterizar el teletrabajo desde una lectura psicosocial, teniendo en cuenta las versiones de los integrantes del gobierno, empleadores y teletrabajadores.	Cualitativo	El teletrabajo es una forma diferente de trabajar en el que la persona ocupa un lugar físico como trabajador, pero es en un lugar virtual el que en realidad permite significar su trabajo de un modo diferente al del trabajo tradicional.			Concluye que el teletrabajo es visto por el gobierno como una oportunidad para mejorar los indicadores de empleabilidad y de brindar acceso a personas con características especiales al mercado	

VENTAJAS SOBRE LA MOVILIDAD

N°	Cód	Autor	Título	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión
03	A07	Leal, Leal, Carneiro (2017)	Aspectos críticos del teletrabajo en una empresa multinacional	Describir el punto de vista en los trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo, relacionado a los beneficios y desventajas de su implementación así como el efecto de transformarlo en una práctica estratégica y orientada	Cualitativo	El estudio señala la adaptación en cuanto a la implementación del teletrabajo, lo define como la realización distante de las oficinas centrales o talleres de producción en que los trabajadores permanecen conectados a través de las nuevas tecnologías. Surge como una oportunidad para que una organización amplíe su presencia e integre a trabajadores que se encuentran en regiones alejadas de oficinas o trabajadores cuyas funciones requieren desplazamientos.	De acuerdo a las investigaciones, el teletrabajo genera ventajas sobre la movilidad, para Benjumea, Villa y Valencia (2016) dan a conocer los distintos tipos de la modalidad del teletrabajo donde estas permiten la reducción de desplazamientos, que implica dejar de desplazarse al lugar de trabajo una o dos veces por semana puesto que son pocos los teletrabajadores por cuenta propia	De acuerdo a las investigaciones, el teletrabajo genera ventajas sobre la movilidad, puesto que, se reducen los tiempos de traslado, entendiéndose la reducción de gastos de movilización en los colaboradores y a la vez contribuye al cuidado del medio ambiente al	Los principales hallazgos señalan que los principales beneficios de la implementación de trabajo son la flexibilidad, madurez a nivel de metas individuales laborales, en cuanto las desventajas son las horas excesiva de trabajo, poca vinculación con los compañeros de trabajo y ejecuta con la visibilidad.

							que trabajan a tiempo completo en sus domicilios o en telecentros. Así también, Verano, Suárez y Sosa (2013), mencionan que a través de la reducción en los tiempos de desplazamientos entre el domicilio y el centro de labores resulta ser ventajoso en la movilización urbana siempre que se distingan los tipos de teletrabajo, ya sea domiciliario, itinerante o móvil, lo que generalmente tiende a ser a tiempo parcial donde el colaborador reduce su traslado de a dos a tres veces por semana.	aminorar los contaminación ambiental.	
10	A32	Adriana Oviedo Vega, Nancy Vázquez Flores (2014)	El teletrabajo o una estrategia de motivación	El objetivo del estudio es demostrar que el teletrabajo es una estrategia de motivación.	Cualitativo	Define el teletrabajo como una modalidad laboral que actualmente se utiliza más en las organizaciones, debido a que contribuye, en una buena parte, a satisfacer las necesidades de los trabajadores.			Concluye la investigación que el teletrabajo puede considerarse una estrategia de motivación.
11	A33	Domingo Verano Tacoronte, Heriberto Suárez Falcón, Silvia Sosa Cabrera (2014)	El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades	tiene como objetivo principal la orientación de las acciones a realizar por parte de organizaciones e instituciones para motivar el aumento de adopción del teletrabajo, mediante	Cualitativo	Determina al teletrabajo como una opción laboral (determinantes, facilitadores y restricciones), así como sobre sus consecuencias.			La conclusión más importante de este trabajo es que el principal argumento para convencer a empresas y profesionales de que acepten, aunque sea parcialmente, el teletrabajo no es el de la reducción de la frecuencia y la duración de los desplazamientos entre el hogar y el centro de trabajo.

FLEXIBILIDAD DE HORARIO

Nº	Cód	Autor	Título	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
03	A07	Leal, Leal, Carneiro (2017)	Aspectos críticos del teletrabajo en una empresa multinacional	Describir el punto de vista en los trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo, relacionado a los beneficios y desventajas de su implementación así como el recto de transformarlo en una práctica estratégica y orientada	Cualitativo	El estudio señala la adaptación en cuanto a la implementación del teletrabajo, lo define como la realización distante de las oficinas centrales o talleres de producción en que los trabajadores permanecen conectados a través de las nuevas tecnologías. Surge como una oportunidad para que una organización amplie su presencia e integre a trabajadores que se encuentran en regiones alejadas de oficinas o trabajadores cuyas funciones	Asimismo, los estudios previos señalan para Benjumea, Villa y Valencia (2016), que el desarrollo del teletrabajo es realmente atractivo para los colaboradores y las empresas en sí, toda vez que, hace mención a la flexibilidad horaria cuando éstas son adecuadamente gestionadas, lo que hace posible lograr la identificación y responsabilidad del trabajador orientado a los objetivos de la empresa y a su vez una mayor productividad teniendo un alto grado de conciliación laboral y familiar. Del mismo modo, Gálvez (2014) presenta que los teletrabajadores	De acuerdo al estudio desarrollado se da a conocer la participación del gobierno electrónico sobre el teletrabajo para la mejora del desempeño laboral, en el sentido que, este factor promueve la implementación de esta modalidad, toda vez que hace uso de las TIC en las plataformas virtuales que son públicas, impulsando a los empleadores a realizar gestiones mediante su uso virtual, lo que supone una tendencia digital en los colaboradores permitiendo un	Los principales hallazgos señalan que los principales beneficios de la implementación de trabajo son la flexibilidad, madurez a nivel de metas individuales laborales, en cuanto las desventajas son las horas excesiva de trabajo, poca vinculación con los compañeros de trabajo y ejecuta con la visibilidad.	

						requieren desplazamientos.	pueden administrar el tiempo de manera más flexible, puesto que, pueden dedicar más tiempo a la familia, entre otros; se despliega en su estudio las ventajas que el teletrabajo trae consigo cuando el autor enfatiza sobre el gran potencial de libertad, flexibilidad y nuevas oportunidades que brinda esta modalidad de trabajo, lo que refuerza la idea de conciliación del trabajo-familia más aún por el papel tradicional que realiza la mujer en algunas tareas del hogar	desarrollo efectivo para la sociedad.		
06	A20	Benjumea, Villa, Valencia (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura	El objetivo del artículo es presentar los beneficios para la calidad de vida del trabajador de esta forma de organización laboral innovadora, a partir de una revisión de literatura.	Cualitativo	La investigación destaca el impacto positivo que genera el teletrabajo, como la reducción de costos, menor necesidad de infraestructura, comodidad de horarios, entre otras ventajas.			Se concluye que dadas las bases óptimas para el desarrollo de esta modalidad del teletrabajo, pueden transmitir una imagen vanguardista, y se tienen por visio-	-----
08	A30	Ana Gálvez Mozo, Francisco Tirado Serrano (2020)	Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España	Analizar e interpretar el entramado de significados que las personas asocian a sus prácticas cotidianas, a las de los/as otros/as y a su contexto	Cualitativo	La definición del teletrabajo es presentada como una respuesta a las demandas de flexibilidad realizadas por los/as trabajadores/as para armonizar las dimensiones profesionales-laborales y privadas de sus vidas			Se concluye que las teletrabajadoras pueden enunciar en sus discursos se produce porque la práctica del teletrabajo, y su relación con la conciliación, opera como un amplificador de las tensiones que existen en un mercado laboral que discrimina sin ambages a las mujeres.	-----
10	A32	Adriana Oviedo	El teletrabajo una estrategia	El objetivo del estudio es	Cualitativo	Define el teletrabajo			Concluye la investigación que el teletrabajo puede	-----

		Vega, Nancy Vázquez Flores (2014)	de motivación	demostrar que el teletrabajo es una estrategia de motivación.		como una modalidad laboral que actualmente se utiliza más en las organizaciones, debido a que contribuye, en una buena parte, a satisfacer las necesidades de los trabajadores.			considerarse una estrategia de motivación.	
12	A34	José Agudo Moreno (2014)	El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas.	Analizar las numerosas variables que surgen en aquellas empresas que implantan el teletrabajo, determinar qué ámbitos de la organización se ven favorecidos y cómo influye en los trabajadores.	Cualitativo	El teletrabajo es aquel que se realiza fuera de la oficina central utilizando herramientas tecnológicas para ejercer, desde cualquier lugar y en cualquier momento, las labores propias del empleado.			En conclusión, el teletrabajo aporta más beneficios que barreras en todos los procesos llevados a cabo en una organización.	-----
13	A35	Ana María Gálvez Mozo (2016)	Teletrabajo y Producción y Subjetividad: una encrucijada de resistencias	contribuir a una mayor y más fidedigna comprensión de cómo el	Cualitativo	Es una modalidad laboral que está llena de imperfecciones,			Concluye que las teletrabajadoras son capaces de domesticar esta modalidad laboral elaborando una crítica	----

				teletrabajo es un dispositivo de construcción de subjetividades para las mujeres teletrabajadoras.		peligros, pérdidas y renuncias, y, del mismo modo, constituye una ventaja, un beneficio, una recompensa o privilegio al que no se debe renunciar.			importante sobre el concepto de trabajo que impera en nuestros contextos sociales	
--	--	--	--	--	--	---	--	--	---	--

GOBIERNO ELECTRÓNICO

N.º	Cód	Autor	Título	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
01	A08	Chaverra, Restrepo Vélez, Pérez (2015)	El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial	Realizar un análisis de la situación actual del teletrabajo en Colombia y algunas empresas locales, basado en un estudio detallado de las técnicas de protección de datos y las	Cualitativo	El estudio realizado pretende dar a conocer los retos que asumirá el área responsable de la seguridad de información de las empresas que deciden adoptar esta modalidad del teletrabajo,	De acuerdo al estudio desarrollado se da a conocer la participación del gobierno electrónico sobre el teletrabajo para la mejora del desempeño laboral, pues según menciona Valencia (2016);	De acuerdo al estudio desarrollado se da a conocer la participación del gobierno electrónico sobre el teletrabajo para la mejora del desempeño laboral, en el sentido que, este factor promueve	La evaluación hecha en este artículo sobre el tratamiento que se da a la seguridad de la información en la modalidad del teletrabajo cumple con el objetivo de comunicar, exponer las fallas	Se recomienda poder implementar políticas, procesos y métodos a favor de poder mantener el tema de la confiabilidad de la información de la empresa, puesto que la modalidad del

				políticas más implementadas en términos de seguridad de la información.		también menciona que existen beneficios de bienestar a favor del empleado.	mejora la vida de los ciudadanos dado que esta modalidad de trabajo hace uso de las TIC se desprende una realidad sobre la carta Iberoamericana de gobierno electrónico a fin de mejorar los servicios brindados a la sociedad, esto orientado a la efectividad y transparencia de la gestión pública. Es así que para Católico, Suárez y Velandia (2016), enfatizan sobre la estrategia orientada en la última década de América Latina donde mejoraron la participación de los ciudadanos haciendo más eficiente el uso de la tecnología de la información y la comunicación, y que a nivel mundial se reconoce la presencia de una sociedad basada en la tecnología;	la implementación de esta modalidad, toda vez que hace uso de las TIC en las plataformas virtuales que son públicas, impulsando a los empleadores a realizar gestiones mediante su uso virtual, lo que supone una tendencia digital en los colaboradores permitiendo un desarrollo efectivo para la sociedad.	y las eventuales soluciones al problema.	teletrabajo no perjudica el tema de la seguridad de información sino la falta de compromiso por parte de los colaboradores.
02	A16	Gálvez, Tirado, Martínez (2020)	Conciliación trabajo-vida, organizaciones y sostenibilidad social: análisis del teletrabajo femenino en España	Analizar cómo las teletrabajadoras describen el vínculo entre culturas laborales específicas y la posibilidad de cumplir los objetivos de sostenibilidad social en los entornos laborales locales mediante el logro de un buen equilibrio entre la vida laboral y personal.	Cualitativo	En el presente informe se da a conocer la importancia de poder conciliar la vida personal y el ámbito laboral, calificando el teletrabajo como una herramienta que facilita el funcionamiento de sus labores de los colaboradores			Se concluye que el teletrabajo conlleva un aumento de la flexibilidad para sus usuarios, algo claramente planteado por muchos de nuestros entrevistados. También puede resultar una herramienta útil para lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal.	-----
04	A22	Aquilje (2018)	Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional	Su objetivo es generar un equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, incrementando	Cualitativo	Según el autor define que el teletrabajo consiste en utilizar la disponibilidad de la telecomunicación			Se concluye que los factores motivadores con mayor impacto se encuentran en el entorno de las organizaciones, siendo una de las	-----

				su calidad de vida e impactando positivamente en su eficiencia.		ón y las herramientas facilitadoras TIC a fines de efectuar el trabajo a distancia desde cualquier lugar.	esto lo complementa Arroyo (2017) al mencionar el principio de innovación pública lo que supone impulsar nuevas tendencias, procesos y sobre todo herramientas digitales que va a permitir la adaptación a las necesidades de la sociedad involucrando al sector público y privado.		mejores opciones el HO abarca los factores al brindar autoridad, libertad, flexibilidad y balance entre lo laboral y personal.	
05	A23	Ugalde (2019)	Home Office y la Productividad del Empleado	Identificar los elementos clave que se requieren para hacer del teletrabajo un sistema que incremente el capital social de las empresas y que promueva la confianza y productividad de los empleados.	Cualitativo	Para este autor el teletrabajo como un acuerdo laboral en el cual el empleado realiza sus actividades asignadas desde casa o cualquier otro sitio laboral que sea geográficamente conveniente a la residencia del empleado.			El autor concluye que podría afirmar que en la actualidad el teletrabajo parece haberse popularizado dentro de las organizaciones. Lo que supone para los empleados un beneficio que les puede permitir equilibrar su vida laboral y personal.	-----
06	A20	Benjumea, Vialla, Valencia (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura	El objetivo del artículo es presentar los beneficios para la calidad de vida del trabajador de esta forma de organización laboral innovadora, a	Cualitativo	La investigación destaca el impacto positivo que genera el teletrabajo, como la reducción de costos, menor necesidad de			Se concluye que dadas las bases óptimas para el desarrollo de esta modalidad del teletrabajo, pueden transmitir una imagen vanguardista, y se tienen por visio-	-----

				partir de una revisión de literatura.		infraestructura, comodidad de horarios, entre otras ventajas.			narias,	
07	A27	Valencia (2018)	Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas	Conocer la realidad del trabajo en el Perú en el ámbito público como privado, las políticas públicas aplicadas por el gobierno como ente importante para su regulación.	Cualitativo	La presente investigación menciona los beneficios de la implementación del teletrabajo en diversos países centrandolo su atención en el Perú, definiendo al estado como un ente importante en su regulación el cual implica el derecho de la aplicación de políticas públicas.			El teletrabajo hace uso de las TIC, que beneficia a las poblaciones vulnerables teniendo un gran impacto en su calidad de vida, en la cual el estado debe ser un ente regulador, pues sí existe un aumento en la implementación de este tipo de trabajo.	-----
14	A36	Diana Milec Cifuentes Leiton (2020)	Teletrabajo en dos tiempos psicosociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores	Caracterizar el teletrabajo desde una lectura psicosocial, teniendo en cuenta las versiones de los integrantes del gobierno, empleadores y teletrabajadores.	Cualitativo	El teletrabajo es una forma diferente de trabajar en el que la persona ocupa un lugar físico como trabajador, pero es en un lugar virtual el que en realidad permite significar su			Concluye que el teletrabajo es visto por el gobierno como una oportunidad para mejorar los indicadores de empleabilidad y de brindar acceso a personas con características especiales al mercado	----

						trabajo de un modo diferente al del trabajo tradicional.				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
Teletrabajo	<p>Adelardo y Carneiro (2016), señalan que, el teletrabajo expresa una opción para los retos de las horas laborales, el sostenimiento de un lugar físico y los gastos que repercuten de una empresa, la movilidad que se supedita al centro de trabajo, la gestión y la búsqueda flexible de la productividad esperada. Es así que, Tapasco, Giraldo, (2018) manifiestan que es una forma de comenzar una manera distinta y dinámica al desarrollar sus funciones o aportaciones de los colaboradores hacia las organizaciones y se considera que esta modalidad es uno de los avances logrados de las TIC; por lo que también, Chaverra, Restrepo y Pérez (2015) mencionan que el teletrabajo es una modalidad donde el teletrabajador va a desarrollar todas sus labores fuera de los ambientes de la empresa, haciendo uso de nuevas herramientas tecnológicas que van a ayudar a poder desempeñar sus actividades. Es por ello que, muchas empresas están tratando de poder implementar esta modalidad y se puede denotar que produce ventajas muy favorables para ambas partes, de acuerdo a lo mencionado por Álvarez (2012), el teletrabajo tiene por naturales ventajas positivas a favor del colaborador ya que esto podría convertirse en una herramienta donde el trabajador pueda organizar su tiempo entre trabajo y su familia, mejorando así la motivación del personal, de acuerdo a lo mencionado por Martínez, Cote, Dueñas, Camacho (2017). En el estudio realizado por los autores Takashi, M. & Yasuhisa, N (2016), el teletrabajo es un estilo en la cual el empleado la opción de poder tener una relación laboral entre el empleado y la organizaciones pero con la facilidad de poder realizar el trabajo en cualquier espacio fuera de la empresa, esta modalidad es promovida por el país de Japón ya que el gobierno considera que es una estrategia de crecimiento para esta estar preparados ante cualquier desastre que se pueda presentar, por ellos el tema de emplear la tecnología encaja perfectamente con esta forma de trabajo.</p>	<p>La variable Teletrabajo presentará las siguientes dimensiones: la autogestión, el uso de las TIC, las ventajas sobre la movilidad, la flexibilidad de horarios, y el gobierno electrónico.</p>	La autogestión
			El uso de las Tic
			Las ventajas sobre la movilidad
			Flexibilidad de horarios
			El gobierno electrónico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CARDENAS GUTIERREZ LUZ VICTORIA, LA MADRID SILVA HILDA VANESSA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EL TELETRABAJO, UNA MODALIDAD ESPECIAL COMO PROPUESTA DE MEJORA EN EL DESEMPEÑO LABORAL REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CARDENAS GUTIERREZ LUZ VICTORIA DNI: 70821273 ORCID 0000-0002-4145-8208	Firmado digitalmente por: LCARDENASGU17 el 17-12-2020 22:39:44
LA MADRID SILVA HILDA VANESSA DNI: 48062315 ORCID 0000-0002-4811-0351	Firmado digitalmente por: HMADRID el 17-12-2020 22:34:16

Código documento Trilce: INV - 0134085