



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

**El teletrabajo y la productividad laboral en las empresas. Revisión
sistemática de la literatura.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Escobedo Pinco, Jennifer (ORCID: 0000-0002-8147-0041)

ASESORA:

Mgr. Huamani Cajaleón, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mi familia, a mis amigos, por brindarme los ánimos de continuar y lograr culminar mi carrera de Administración y poder ejercer como profesional.

Agradecimiento

Agradezco a todos mis docentes de la Universidad César Vallejo por brindarme sus conocimientos y poder ponerlo en práctica muchas de sus enseñanzas con el fin de lograr mis objetivos y lograr ser una Licenciada en Administración, finalmente agradecer a mis amigos en mi etapa universitaria por ser personas incondicionales mediante el apoyo emocional para cumplir mi objetivo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. MÉTODO	17
3.1. Tipo de investigación	17
3.2. Protocolo y registro	17
3.3. Criterios de elegibilidad	18
3.4. Fuentes de información	20
3.5. Búsqueda	20
3.6. Selección de los estudios	21
3.7. Proceso de extracción de datos	23
3.8. Lista de datos	24
3.9. Riesgo de sesgo en los estudios	24
3.10. Síntesis de resultados	26
3.11. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Cadena de búsqueda	18
Tabla 2 Lista de palabras claves de exclusión	19
Tabla 3 Resultados de filtrado semiautomático y chequeo manual	21
Tabla 4 Artículos incluidos en el estudio	22
Tabla 5 Marco teórico de aprendizaje	24
Tabla 6 Riesgo de sesgo en los estudios	25
Tabla 8 Selección de estudios	27
Tabla 9 Características de los estudios	28

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Prisma de proceso de extracción de datos	23

Resumen

La presente investigación estudiada sobre el teletrabajo y la productividad laboral en las empresas se evidencia de suma importancia su utilización debido a los cambios constantes e innovadores que surgen en las organizaciones, y asimismo es de suma importancia poder adaptarse a estos cambios. Como se presenta en el título de investigación llamado El teletrabajo y la productividad laboral en las empresas. Revisión sistemática de la literatura se obtuvo como objetivo general conocer si las empresas que aplican el teletrabajo incrementan significativamente su productividad laboral de los colaboradores, por lo cual se utilizó una metodología de revisión sistemática con un enfoque de investigación cualitativo. Consecuentemente se recurrió a investigar artículos científicos indizados con la finalidad que la investigación sea de calidad, por tal motivo se revisó noventa y dos artículos científicos para poder realizar el análisis correspondiente y dar respuestas a los objetivos planteados. Finalmente se realizó las conclusiones finales mediante los diez artículos científicos seleccionados y asimismo se realizó las conclusiones del presente estudio.

Palabras clave: Flexibilidad, sostenibilidad, innovación, tics.

Abstract

The present research studied on telework and labor productivity in companies shows that its use is of great importance due to the constant and innovative changes that arise in organizations, and it is also of great importance to be able to adapt to these changes. As it is presented in the research title called Telework and labor productivity in companies. Systematic review of the literature was obtained as a general objective to know if the companies that apply teleworking significantly increase their collaborators' labor productivity. Therefore, a systematic review methodology with a qualitative research approach was used. Consequently, we resorted to researching indexed scientific articles with the purpose of achieving quality research. For this reason, 92 scientific articles were reviewed in order to carry out the corresponding analysis and provide answers to the proposed objectives. Finally, the final conclusions were drawn from the 11 selected scientific articles and the conclusions of the present study were also drawn.

Keywords: Flexibility, sustainability, innovation, tics.

I. Introducción

Para el desarrollo del primer capítulo, se realizó la revisión sistemática de la literatura, por lo cual estuvo conformada por artículos indizados para la veracidad de los resultados obtenidos en la presente investigación. Consecuentemente se procedió a describir de manera general a la variable de estudio teletrabajo y asimismo se procedió a fundamentarlas a través de los factores de nuestra variable de estudio. Posteriormente se planteó el problema de investigación, las justificaciones teórica, metodológica y social y los objetivos.

El teletrabajo se refiere no solo al trabajo desde casa, sino también al trabajo en el lugar de un cliente o en algún otro sitio. Es un arreglo de trabajo en el que el empleado logra los objetivos establecidos por el empleador utilizando las Tics (Wojcaka *et al*, 2016, p.34). Asimismo el teletrabajo es un uso laboral que implica integrantes en una empresa que reemplazan una parte de sus horas laborales, para laborar fuera de un área central de trabajo, generalmente en casa, utilizando la tecnología adecuada para interactuar con otras personas como los clientes, es decir según el tipo de trabajo que se realice (Allen *et al*, 2015, p.44). Por tal motivo el teletrabajo es una condición que toma la organización que se lleve a cabo en dicha empresa junto con sus colaboradores, realizando el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como sustento de gran importancia para el teletrabajo brindando el uso correcto de las tecnologías de información y la comunicación o también denominadas las Tics para que se evidencie la correcta relación y comunicación entre el trabajador y la organización (Contreras & Roza, 2015, p.77).

Sobre el impacto, según la encuesta que se realizó en Colombia se obtuvo como resultado que el cuarenta y siete por ciento de las empresas consideran que el teletrabajo disminuye los costos operacionales representados en costos fijos, recursos, planta física y puestos de trabajo; asimismo aumentó un cuarenta y siete por ciento de productividad; como también un treinta y siete por ciento aumentó en la eficiencia de los procesos; y por último un cuarenta y uno por ciento aporta a la sostenibilidad ambiental (Benjumea *et al*, 2016, p.62). Asimismo en declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo (2013) se evidencia que los empleados son más eficientes cuando se adopta el teletrabajo como modalidad laboral, porque se pueden reducir costos de las empresas hasta

en ochenta y cinco por ciento e incrementa la productividad en un treinta por ciento (Guzmán & Abreo,2017,p.11) Por tal motivo un aporte importante es que el teletrabajo es una buena opción a utilizar por parte de las organizaciones cumpliendo con recursos adecuados para su implementación, lo cual conlleva a un acuerdo entre empleador y empleados de la organización y realizándolo adecuadamente podrán ser mejores empresas y a la vez ser más competitivos dentro del mercado laboral, convirtiéndose en una organización innovadora.

El teletrabajo en ocasiones no tiene una relación directa con la productividad, mayormente suele ser un aportador real hacia los objetivos empresariales que la organización desea cumplir (Contreras & Rozo, 2015, p.81). También otro punto importante a considerar es que la productividad laboral utilizando el teletrabajo si mejorará, entonces, se necesita de una inversión como, costos de los servicios, material de oficina, equipos de tecnología y la seguridad laboral. (Muñoz *et al*, 2019, p.4). Por otro lado los teletrabajadores incrementan la productividad laboral debido a los factores motivacionales, dado que el teletrabajador podrá manejar y organizar su tiempo, realizando las actividades laborales como sus actividades personales (Sánchez & Montenegro, 2019, p.102).

Sin embargo según El Diario (Líderes, 2019), los empleos del futuro, se caracterizan por un entorno laboral flexible siendo así que la adopción del teletrabajo en América Latina incrementó en una participación del diez por ciento en países como Brasil y Argentina; entre los beneficios para la empresa y el trabajador sobresalen la confianza, la cooperación, el profesionalismo y sobre todo el incremento de la productividad entre el veinte por ciento y cuarenta por ciento (Citado en Sánchez & Montenegro, 2019, p.93) como también en una encuesta realizada muestra que la implementación del teletrabajo de los empleados se percibe sobre todo como una actividad informal de los empleados beneficio con un potencial impacto positivo en el aumento de su productividad y satisfacción (Bajzikova *et al*, 2016, p.425) lo cual se menciona que el teletrabajo efectivamente si genera un aumento de productividad laboral por parte de los colaboradores a consecuencia que se cumple con los requisitos indispensables para poder teletrabajar como es el uso de las tecnologías, como también la excelente comunicación que se debe tener por parte de sus encargados directos

lo cual le otorga al trabajador la confianza y autonomía de poder realizar sus actividades y ser productivo, beneficiando a toda la organización.

Un factor principal también es la innovación organizacional que es uno de los principales factores de un país para la competitividad internacional, la tasa de crecimiento económico y el nivel de empleo, dado que son los factores más importantes a considerar, adicionalmente es de suma importancia considerarlos ya que al utilizar el teletrabajo es como utilizar una innovación organizacional (Stokey 1995, citado en Mañas, *et al.*, 2012, p.106). Hoy el paradigma de la innovación es el postulado dominante de la formulación estratégica, hay que tener en cuenta dicho mensaje a la disminución de la motivación laboral y, por lo tanto, la productividad global de las organizaciones (Contreras & Rozo, 2015, p.79). Un elemento clave de la capacidad de innovación de las empresas reside en su habilidad para desarrollar y reconfigurar las competencias y responder a los cambios del entorno (Teece *et al.*, 1997, citado en Mañas *et al.*, 2012, p.106).

En consecuencia se brinda el aporte que parte fundamental de las organizaciones es que tienen que estar atentos a los cambios trascendentales que se visualizan a través del tiempo, por lo mismo que es de suma importancia estar atentos e ir innovando constantemente para que cuándo suceda algo imprevisto estas organizaciones se encuentren preparadas para poder afrontarlas y poder continuar en la etapa de crecimiento generando mejores rentabilidades empresariales y uno de ellos es utilizar el teletrabajo.

Otro factor es la flexibilidad laboral dada la importancia que ha tenido dentro del teletrabajo; muchos autores confirmaron e informaron su perspectiva, su punto de vista acerca de la autonomía sobre el trabajo y el manejo propio del tiempo de cada trabajador, porque es donde se evidencia y se brinda autonomía a cada trabajador ya que al no tener un supervisor que lo esté observando a cada cierto tiempo se convierten más flexibles, caso contrario con lo que sucedía en un centro laboral , en consecuencia los teletrabajadores se sienten más independientes (Bonilla *et al.*, 2014, p.41). Por tal motivo los teletrabajadores ofrecen mejores ideas, mejores aportes que pueden sustentar y mejorar a la organización (Wright & Snell, 1998, citado en Silva, 2014, p.161). Asimismo un teletrabajador obtiene como oportunidad administrar sus tiempos cumpliendo sus

objetivos planteados e incluso poder trabajar en diferentes organizaciones (Oviedo & Vásquez, 2014, p.50).

Mediante una entrevista realizada a empleadores y trabajadores en busca de las principales ventajas percibidas por cada grupo encuestado. Para el empleador, las ventajas citadas fueron el acceso a una gran oferta de trabajo, un medio para la contratación a tiempo parcial y el aumento de productividad de los empleados. Sin embargo se observó cómo ventaja principal la flexibilidad (Silva, 2014, p.168). Las principales ventajas que se destacan para los trabajadores que trabajan a distancia están relacionadas con la flexibilidad de la jornada laboral; la organización de tiempo para conciliar mejor las demandas sociales, familiares, laborales y ahorrar tiempo con el transporte de casa al trabajo; y por último la autonomía para organizar la forma de trabajo (Rocha & Amador, 2018, p.156), Asimismo Lopes, Lagoa & Calapez, (2014) mostraron que un mayor nivel de autonomía de trabajo está relacionado con un mayor bienestar de los empleados, incluyendo un aumento de la vitalidad, la flexibilidad, y la realización personal (Citado en Dima, et al, 2019, p.3).

En consecuencia se afirma que el teletrabajo si otorga flexibilidad laboral hacia los colaboradores como se evidencia en las encuestas realizadas y esta se otorga porque el trabajador se encuentra más cómodo y sabe programar sus horarios para realizar sus actividades tanto como laborales como sus propias actividades personales y por consecuencia se vuelve más productivo beneficiando a la organización convirtiéndose más competitivo dentro del mercado laboral como también al mismo trabajador reduciendo sus costos de transporte hacia una oficina tradicional.

Como siguiente factor es la sostenibilidad empresarial quién está alineada a las responsabilidades empresariales que implican una toma de decisiones en base al cuidado del medio ambiente, a la comodidad de todos los colaboradores y al bienestar de sus familias y asimismo este se genera con un buen financiamiento a favor de la organización. De tal forma el teletrabajo es una forma tangible de sostenibilidad porque usa herramientas tecnológicas, evitando las contaminación con papeles, como sucedía en un centro laboral tradicional, asimismo contribuye con la sociedad brindando estrategias, nuevas estructuras, nuevos procesos, por ello se convierte en la nueva forma de trabajar de las

personas con menos uso de transporte pero todo ello conlleva al compromiso de todos los empresarios (Contreras & Rozo, 2015, p.77). Asimismo la organización es el encargado de dirigir en base a la sostenibilidad poder realizar los hechos sostenibles a favor de la organización conjuntamente con todos los teletrabajadores (Vargas & Osma, 2013, p.29). Por tal motivo será el énfasis puesto por las organizaciones en su búsqueda de una cultura de sostenibilidad que se centra en cuestiones relacionadas a favor del medio ambiente, de la sociedad y de la organización (Gálvez *et al.*, 2020, p.5).

Asimismo, la sostenibilidad, en el marco de la movilidad en las ciudades, representa una de las variables que determinan la calidad de vida de los habitantes de una ciudad. Como ejemplo, los datos de una ciudad superpoblada y con altos niveles de tráfico vehicular como Tokio han sido un punto de referencia necesario y muy valioso en la vía de la evaluación a nivel macro de la figura del teletrabajo (Contreras & Rozo, 2015, p.78). Por consecuencia el teletrabajo y la sostenibilidad si tienen una relación directa, ya que se evidencian una alta reducción de congestionamiento vehicular como también afronta los cambios ambientales, mejorando el clima ambiental y asimismo se evita menos contaminación, actuando de manera responsable y de esta manera las organizaciones hacen uso de la responsabilidad social empresarial.

Como último factor son las Tics que es importante examinar que la organización cuente con ellas, dado que el uso adecuado de las tecnologías es el factor primordial para la implementación del teletrabajo. Asimismo al hablar de tecnología se refiere a toda la infraestructura en general como las aplicaciones, los dispositivos a utilizar y los servicios que cuente el teletrabajador, ya que son de suma importancia contar con ello para la implementación del teletrabajo y que pueda ser productivo (Muñoz *et al.*, 2020, p.4). Asimismo para un crecimiento en la organización son las mismas Tics quienes poseen el control de la organización, siendo las responsables de controlar los dispositivos utilizados por el teletrabajador, la capacidad de la información, la reducción de costos en mantenimiento de equipos, como también conocer la optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía (Peralta *et al.*, 2019, p.332).

Dado que el mundo laboral es relativamente cambiante, es ahí cuando surge el teletrabajo como una innovadora alternativa laborable, basada en el uso de las Tics ofreciendo a las empresas mayor productividad (Suárez, 2018, p.19). La incorporación de Tics supone incrementos de productividad y un mayor crecimiento en las tasas y expansión en el mercado (Sánchez, 2007, citado en Agudo, 2014, p.177). Por tal motivo el teletrabajo y las tics trabajando en conjunto se puede lograr grandes cosas en el ámbito laboral beneficiando a todas las futuras organizaciones porque las siguientes serán más innovadoras, más competitivas dentro del mercado y por ende podrán generar mayores empleos y mejorar la economía del País y es suma importancia saber utilizarlas de manera adecuada y responsable. En consecuencia, el presente proyecto de investigación tuvo como problema conocer si utilizando el teletrabajo en las organizaciones se incrementa la productividad laboral en las empresas.

Por otra parte se desarrolló las justificaciones del siguiente estudio para lo cual se presentan de la siguiente manera: Justificación teórica, metodológica y social: Arias *et al*, (2012) detalla que la justificación teórica va ligada a la inquietud del investigador por profundizar los enfoques teóricos que tratan el problema que se explica, a fin de avanzar en el conocimiento en una línea de investigación (citado en Fernández, 2020, p.70). Asimismo (Hernández *et al*, 2014, citado en Fernández, 2020, p.71) nos ofrecen un concepto más amplio, indicando que un estudio se justifica metodológicamente cuando se creará un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos, o se plantea una nueva metodología que incluya otras formas de experimentar una o más variables, o estudiar de forma más adecuada a determinada población. Por ello como justificación teórica de la presente investigación se basó en la búsqueda de revistas científicas indizadas con la finalidad de poder dar respuesta a través de los autores científicos para poder llegar a obtener un resultado certero y de calidad.

La justificación metodológica se aduce que un estudio puede ayudar a resolver problemas que afectan a un grupo social, ayudando (por ejemplo) al empoderamiento de grupos vulnerables o al estudio de métodos que ayuden a la alfabetización de grupos de personas (Ñaupas *et al*, 2014 citado en Fernández, 2020, p.71) , asimismo Montes & Montes (2014) mencionaron que la justificación metodológica debe ser formulada adecuadamente , es decir debe ser detallada

en el ámbito metodológico con el fin de poder intuir en el resultado final (p.102). Por tal motivo la investigación lleva una secuencia llamada metodología científica de revisión sistemática que tiene como fin conocer si utilizando el teletrabajo aumenta la productividad laboral, lo cual conlleva al uso de un enfoque cualitativo, basándose en estudios a través de artículos científicos indizados.

La justificación social según Ñaupas *et al*, (2014) mencionan que un estudio puede ayudar a resolver problemas que afectan a un grupo social, asimismo para Sabaj & Landea (2012) nos menciona que la justificación social se define respondiendo preguntas claves; como el por qué se publica y cómo se fundamenta, pero sobre todo qué se espera lograr en la sociedad (p.320).Consecuentemente como justificación social para la presente investigación conlleva a que la trascendencia para la sociedad es atravesar el límite de lo cotidiano y lo tradicional, otorgando por la innovación y el uso de la tecnología, los beneficiarios de esta investigación son todos los empresarios de las empresas peruanas dado que sabrán la eficiencia de la productividad de sus trabajadores con el teletrabajo y así que los empresarios peruanas crezcan dentro del mercado laboral.

A continuación se planteó los objetivos de la investigación, según Muñoz (2015) menciona que los objetivos son las que indican que es lo que se desea con la investigación (p.67) es decir, que es lo que se espera alcanzar al finalizar el estudio, en este caso se presentan los objetivos de investigación: a) Las empresas que aplican el teletrabajo incrementan significativamente su productividad laboral de los colaboradores; b) Las empresas que aplican el Teletrabajo y son innovadores mejoran la productividad laboral de los colaboradores; c) Las empresas que aplican la flexibilidad laboral en el teletrabajo generan mayor productividad de sus colaboradores; d) Las empresas que aplican sostenibilidad empresarial al utilizar el teletrabajo genera compromiso y productividad laboral en sus colaboradores, y e) Las empresas que aplican y brindan las tics adecuadas para la implementación del teletrabajo incrementan la productividad de sus colaboradores.

II. Marco teórico

Para corroborar las variables de estudio se toma como antecedentes artículos científicos internacionales.

Sánchez & Montenegro (2019) planteó como objetivo de investigación, implementar la modalidad de teletrabajo como propuesta de innovación en base a mejorar e incrementar la productividad, su enfoque de investigación fue cualitativo al realizar una revisión sistemática de la literatura utilizando producciones científicas que exploran la realidad del teletrabajo, y concluyó que el nivel de productividad mejoró en las empresas al mejorar la efectividad en épocas de crisis, es decir los teletrabajadores incrementaron la productividad, con el menor costo posible y así priorizaron en utilizar el tiempo restante para realizar sus actividades personales. Y por último recomendó en brindar factores motivacionales, a preocuparse por sus empleados con la finalidad que ellos sean autónomos pero que cumplan sus responsabilidades a su debido tiempo.

Benjumea *et al.* (2016) planteó como objetivo presentar los beneficios para la calidad de vida del trabajador de esta forma de organización laboral innovadora. Su diseño de investigación fue una revisión de la literatura, su conclusión final presentó los beneficios los cuales fueron que el teletrabajo es un importante aporte hacia los procesos de innovación organizacional, asimismo otro beneficio es el aumento de la productividad que se obtiene por parte de los teletrabajadores, como también la calidad de vida de los trabajadores ya que este mismo produce y organiza sus tiempos y por último la protección hacia el medio ambiente y así también se evita el congestionamientos vehicular en las ciudades, ya que al no salir de casa y teletrabajar el mayor tiempo en casa o en donde el trabajador se sienta más cómodo y sea más productivo por consecuencia se reduce el uso de transporte por parte de los integrantes de la organización. Y por último recomendó a futuros investigadores continuar con el tema a investigar.

Silva (2014) planteó como objetivo estudiar y analizar un conjunto de autores, periódicos y palabras clave que se relacionan a flexibilidad y teletrabajo. El diseño de investigación se utilizó revisión sistemática de la literatura para mapear las producciones científicas que exploren la relación entre flexibilidad y teletrabajo. Y concluyó que todavía existe mucho por investigar, ya que el intercambio de opiniones que se otorga entre investigadores de diferentes países

es fundamental para el fortalecimiento de la temática, asimismo hace que la investigación sea mucho más enriquecedora y de calidad como también favorece al avance de la ciencia para futuros estudios. Por último recomendó que esta investigación incentive a otros investigadores continuar con el uso de los mismos criterios utilizados o continuar investigando otras bases de datos que no fueron utilizadas en la investigación con el fin de indagar y fundamentar más sobre el tema.

Gálvez *et al.* (2020) su objetivo de investigación fue analizar el uso del teletrabajo como una herramienta política dentro de las organizaciones que bien impulsan o dificultan el desarrollo de la sostenibilidad social. Su enfoque de investigación fue cualitativo con una muestra de 24 entrevistas individuales y 10 grupos de discusión con un total de 48 participantes, todas ellas mujeres teletrabajadoras con responsabilidades familiares, por tal motivo concluyó que el teletrabajo ha demostrado ser un componente clave de las realidades organizativas que están alineadas con las agendas de sostenibilidad social. Y asimismo recomendó que aunque puede ayudar a los trabajadores a lograr separar sus actividades laborales como la vida privada, el teletrabajo por sí solo no garantiza éxito en este sentido, ni como una herramienta que por sí misma fomente dicha sostenibilidad. Necesita estar rodeada de un contexto de apoyo y promoción, que está directamente relacionado con las culturas organizativas y recomendó a continuar investigando sobre el tema a más autores.

Allen *et al.* (2015) Mencionó que el objetivo de la investigación fue revisar la investigación existente sobre el trabajo a distancia en un esfuerzo por comprender mejor lo que nosotros como la comunidad científica sabe sobre el trabajo a distancia y sus implicaciones, al hacerlo, pretendieron sacar a la superficie algunos de las complejidades asociadas con la investigación del teletrabajo para que pudieran arrojar a la luz sobre el debate relativo del teletrabajo mencionando sus beneficios y desventajas. El enfoque de su investigación fue cualitativo siendo una revisión de la literatura y concluyó que el teletrabajo ha recibido una enorme atención de investigadores y el público debido a su potencial beneficios brindados que se han ido generalizando a nivel individual, organizacional y nivel social. Asimismo indicó que el teletrabajo se puede utilizar para dar mayor forma eficazmente e informar las prácticas

organizacionales y las políticas públicas. Por último recomendó que se utilice la información contextual con el fin de comprender mejor cuando el trabajo a distancia es más efectivo y que se considere la importancia del tiempo y de la salud.

Contreras & Rozo (2015) el objetivo es pretender la reflexión acerca de los conceptos que engloban los objetos de estudio propuestos: Tics, teletrabajo y sostenibilidad, para posteriormente abordar el análisis de los principales elementos que los relacionan positiva o negativamente, a partir de algunos estudios encontrados en la literatura y aterrizados a la realidad Colombiana y asimismo se propuso en principio un enfoque a lo formalmente establecido desde la perspectiva gubernamental. Su enfoque de investigación fue cualitativa y se analizó a partir de una exploración genealógica. Asimismo concluyó que, pese a no guardar una relación completamente directa entre el teletrabajo y el gobierno, sin embargo mientras más exitoso y complementado sea el modelo del teletrabajo, se otorgará nuevos aportes a la sostenibilidad del negocio y asimismo del aparato productivo nacional. Y recomendó que se debe tener en cuenta que siempre existen restricciones, por lo tanto es de suma importancia conocerlos y buscar las debidas soluciones en base a la realidad organizacional.

Belzunegui & Erro (2020) su objetivo fue analizar la implementación del teletrabajo como práctica de seguridad para afrontar la crisis resultante de la enfermedad Covid-19, su tipo de investigación fue empírico basándose de un enfoque cualitativo, su conclusión fue que el análisis sobre procesos y trabajos podría dar lugar a un efecto inesperado de la Crisis del Covid-19. La situación puede conducir a una planificación importante del teletrabajo no solo como una medida derivada de catástrofes ambientales o de salud, pero también como estrategia de costo de infraestructura reducción, para reducir la contaminación relacionada con la movilidad o para generar un clima favorable para combinar vida laboral y familiar. Y por último recomendó que las investigaciones futuras deberían centrarse en la situación del teletrabajo, en las empresas después de la crisis del coronavirus para saber si la crisis ha actuado como un motor para el futuro teletrabajo o si fue sólo una medida temporal que no tiene efectos a largo plazo.

Oviedo & Vásquez (2014) planteó como objetivo de investigación, manifestar evidentemente que el teletrabajo si es una estrategia de motivación tanto para la organización como para los teletrabajadores, el enfoque que se utilizó fue cualitativa-teórica. Consecuentemente el investigador concluyó que la motivación es primordial para el desempeño y la productividad de un trabajador asimismo del comportamiento organizacional, ocasionando una satisfacción laboral, lo cual enriquece a la organización. Por último recomendó que el encargado de un teletrabajador debe tener un propio estilo de dirección, es decir en donde su gestión pueda medir sus resultados según sus objetivos planteados y fechas planificadas, principalmente mostrándole confianza a sus teletrabajadores, de tal manera ellos puedan confiar y sentirse parte de la familia de dicha organización.

Peralta *et al.* (2019) planteó como objetivo de su investigación mencionar diferentes fuentes de información que fundamenten de modo general cómo se llega concebir el impacto del teletrabajo en el espacio de la Administración de Empresas. Su diseño fue una revisión de la literatura y esta concluye que las organizaciones que utilizan el modelo de teletrabajo se caracterizan por generar una imagen para la organización moderna y visionaria , ya que se encargan de brindar a sus teletrabajadores el poder de desempeñarse por cuenta propia trabajando desde sus casas o en otros lugares donde se sientan cómodos y satisfechos , lo cual esto hace que se olvide o se rompa todos los esquemas tradicionales que existían mayormente lo que conlleva a que los teletrabajadores aumenten su productividad, por último recomendó a seguir continuando y apoyándose de otras investigaciones, para poder tener certeza y enriquecer una futura investigación.

Rocha & Amador (2018) planteó como objetivo investiga el estado del arte de la investigación académica sobre el concepto de teletrabajo y las diferentes aplicaciones que tienen así como lo que se ha discutido en la literatura científica sobre el tema. Su diseño de investigación fue una revisión de la literatura y concluyó que la flexibilidad y la autonomía parecen ser los aspectos más relevantes para los teletrabajadores, sin embargo, el número de horas trabajadas bajo este régimen suele estar por encima de la cantidad permitida por la ley, y este es un punto débil de este tipo de trabajo que requiere más atención por parte

de la organización, sus líderes y los propios teletrabajadores. En este sentido, los autores recomendaron observar la forma en que el teletrabajo se alinea con la calidad de vida de los teletrabajadores, asimismo se logró visualizar que por un lado el gobierno organizacional apoya la flexibilidad y por otro lado tenemos trabajadores jóvenes que operan en condiciones de trabajo precarias, con poco poder para actuar ante la situación.

Suárez (2016) planteó como objetivo revisar las políticas y lineamientos asociados al teletrabajo, desde una visión mundial y aterrizándolo en América Latina, en la era del conocimiento, donde el apoyo a los procesos laborales se realiza a través de las Tics. Su diseño de investigación fue una revisión de la literatura y concluyó informando que en la actualidad existen un total de 1.200.000.000 de teletrabajadores, por tal motivo al ser un alto porcentaje se debe estar atento a las tendencias futuras y saber cuáles podrían ser las ocupaciones que puedan teletrabajar en las organizaciones. Por último recomendó que los gobiernos deben romper paradigmas y ampliar su visión, es decir ser más innovadores generando pruebas pilotos y haciendo estudios de impacto sobre la modalidad del teletrabajo.

Wojcak *et al.* (2016) nos menciona como objetivo de su investigación fue comparar e identificar las diferencias entre los arreglos laborales tradicionales y el teletrabajo, destacando los puntos débiles del liderazgo de los teletrabajadores y propuso un modelo de liderazgo para la inducción de los teletrabajadores. Su enfoque de investigación fue cualitativa y concluyó que se tiene que destacar que el teletrabajo no es una tendencia de moda a corto plazo si no que también existen medios como las Tics que apoyan su implementación, los trabajadores consideran que el modo es una ventaja, pero, por otro lado, podría traer desventajas no solo a la organización sino también a sus trabajadores. Y recomendó que para mantener el adecuado desempeño de los teletrabajadores en algunas situaciones puede requerir cambiar su estado de teletrabajo a tiempo completo, o temporalmente a un nivel más bajo en número de días laborables a la semana, por ej. Dos veces por semana y así poder acostumbrándose hasta volver a trabajo de tiempo completo.

Muñoz, Ortega & Quevedo (2020) su objetivo de investigación fue mostrar como el teletrabajo se presenta como un modelo innovador de trabajo,

considerando como característica principal la flexibilidad y la productividad, brindando la oportunidad de acceso a personas con discapacidad, etc., mediante el acceso remoto a este régimen laboral, lo que ocasionalmente en un trabajo presencial pocas veces sucedía, consecuentemente el enfoque de investigación que utilizaron fue cualitativa exploratoria. Asimismo concluyó que se logró evidenciar que el teletrabajo se expande con mayor frecuencia a nivel mundial, debido a la globalización y comercialización mediante el uso de las Tics y por las mismas necesidades de trabajo que hoy en día exige la sociedad y el mercado laboral, por último recomendó que este trabajo puede usarse como un ejemplo o modelo a seguir.

Velásquez & Vera (2018) el objetivo de la investigación fue conocer en profundidad cuáles son los beneficios y dificultades que el colaborador percibe ante la posibilidad de ejecutar sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, su enfoque de investigación fue cualitativo con una revisión literaria, y concluyó mencionando que el teletrabajo optimiza el desarrollo mediante el uso adecuado de las Tics. De igual forma en los programas de teletrabajo se observan beneficios en varias ocasiones para el trabajador, el empleador, la organización, la sociedad y el medio ambiente, lo cual hace que se convierte en una oportunidad para el crecimiento profesional de los trabajadores, organizacional y económico. Por último recomendó que para implementar esta modalidad de teletrabajo también se evidencia un gran riesgo en el caso que no se organice adecuadamente ni se tenga en cuenta lo básico y necesario de acuerdo al rubro y giro de la empresa, es decir el teletrabajo tiene que ser estudiado y planificado antes de ser implementarlo de acuerdo al rubro de la empresa ya que el teletrabajo no funciona en todos los rubros por igual.

Vargas & Osma (2013) su objetivo fue presentar un modelo para implementar el teletrabajo, con la finalidad de que las pequeñas y medianas empresas puedan implementarla en sus organizaciones, el diseño de investigación utilizado fue la investigación exploratoria, mediante una revisión documental buscando encontrar conocimiento del teletrabajo tanto a nivel mundial como nacional, lo cual permitiera establecer el marco acerca del impacto en las Pymes Colombianas. Concluyó que efectivamente se evidenció que el teletrabajo en las organizaciones cada vez es mucho más expansiva. Finalmente

el autor recomendó que para poder implementar un proyecto de teletrabajo en una organización exige de un mayor esfuerzo para dichas organizaciones que deseen implementarlo, ya que dicha organización tiene que conocer y orientar a todo su equipo otorgándoles las mismas cantidades de tareas pero con la facilidad que pueda ser desarrollada desde sus hogares y que estos mismo sean productivos.

El teletrabajo y la productividad laboral, en 1996 se publicó el Convenio N° 177 y la Recomendación N° 184 de la Organización internacional del Trabajo (ILO) habló sobre el tema del teletrabajo, reconociendo la práctica y destacando sus ventajas, tanto para los empleados y los empleadores y para la sociedad (Ilo, 2004, citado en Rocha & Amador, 2018, p.154). Las ventajas que se destacan en esas publicaciones se refieren principalmente a un aumento significativo de la productividad, la reducción de costos hacia las organizaciones y también hacia los trabajadores. Asimismo las empresas consiguen un aumento de la productividad de sus teletrabajadores al tener la elección de cumplir sus objetivos sin obtener un jefe que lo pueda estar presionando o controlando (Watad & DiSanzo, 2000, citado en Mañas *et al*, 2012, p.113).

El término teletrabajo se asocia con el trabajo realizado a distancia, a través de las TIC, permitiendo que los resultados del trabajo de un empleado se obtengan en un lugar diferente al ocupado. Asimismo hay registros de trabajo a distancia desde los años 1950, y en los años 1960 y 1970 donde no era raro trabajar desde casa para producir ropa, textiles y calzado, así como el embalaje y el montaje de materiales eléctricos (Roselfield & Alves, 2011, citado en Rocha & Amador, 2018, p.153). Por otro lado, el concepto surgió cuando el estadounidense Jack Nilles y sus colegas publicaron sus cálculos sobre el ahorro para la economía norteamericana de la reducción de los desplazamientos al centro de trabajo, es decir para evitar aglomeraciones vehiculares, lo cual ya venía sucediendo por la década de los 70. Por consecuencia plantearon que para resolver el tema en cuestión se podría resolver mediante la creación de centros de teletrabajo (Nilles *et al*, 1976 citado en Mañas *et al*, 2012, p.109).

El teletrabajo y la innovación organizacional, por tal motivo la innovación organizacional es un elemento fundamental de las organizaciones para que puedan implementarla y mejorar sus competencias con el fin de que estas organizaciones sean más competitivas dentro del mercado y que se encuentren preparadas para afrontar los nuevos cambios posibles dentro del mercado laboral (Teece, Pisano & Shuen, 1997). Por tal motivo el teletrabajo cumple un rol importante, ya que es un gran aporte junto con los procesos que se brindan hacia la innovación organizacional, como también el aumento de la productividad de los trabajadores que va mejorando la calidad de vida de los trabajadores e incluso protegiendo el medio ambiente, mediante el cual la organización hace uso de la responsabilidad social empresarial, por otro lado se menciona que se cuestiona el hecho de que utilizando el teletrabajo se puede trabajar incluso más de lo debido, es decir no tener un control adecuado de sus horarios laborables, pero esto se evidencia mayormente cuando el teletrabajador no organiza bien su tiempo y por consecuencia trabaja más de su tiempo correspondiente (Benjumea, Villa & Valencia, 2016, p. 70).

El teletrabajo y la flexibilidad laboral. La flexibilidad laboral comenzó a estudiarse en Hart (1937) y Stigler (1939) trataron de comprender y entender cómo las instalaciones industriales podrían producir algo que no estaba previsto por suceder. A pesar de que los primeros estudios encontrados han sido publicados hace muchos años anteriores, el interés en profundizar el tema en mención recién comenzó a generar un impulso a partir de los años 80 y 90, posteriormente apareció diferentes conceptos y tipologías que se fueron mencionando a lo largo del tiempo (Silva, 2014, p.161) Por otro lado se menciona que la flexibilidad laboral, la de recursos humanos y la organizativa son variables muy relacionadas en tener la capacidad de adaptación y ajustes hacia el teletrabajo haciendo frente a la incertidumbre que pueden suceder en el entorno laboral (Mañas *et al*, 2012, p.106).

En consecuencia el teletrabajo es quien constituye una práctica de recursos humanos que permite la mejora de la flexibilidad en las organizaciones y consecuentemente los colaboradores se vuelven flexibles. (Mañas *et al*, 2012, p.107), asimismo le da la opción de poder modificar sus horarios laborables siempre y cuando los teletrabajadores cumplan con sus labores, es decir será

coordinado entre los teletrabajadores, por tal motivo se convierte más flexible usar el teletrabajo, ya que esto no sucedía con la modalidad normal de trabajar, era muy complicado ser flexible ya que de todas formas se tenía que cumplir un horario fijo (Mañas *et al*, p.113).

El teletrabajo y la sostenibilidad empresarial. El teletrabajo es una forma de sostenibilidad empresarial ya que es el escenario de implementación de un programa que otorga estrategias, que genera nuevas estructuras mediante diferentes procesos y otorga tener flexibilidades a las personas para poder aportar e incentivar a una sociedad que requiere con urgencia el compromiso del empresariado, es decir el compromiso de las organizaciones, para ello se necesita de un apoyo en conjunto para poder evidenciar una sostenibilidad empresarial, entonces la tendencia de emprender nuevos negocios que sean partícipes e involucren la sostenibilidad empresarial en sus organizaciones otorgan una mayor productividad laboral (Contreras & Rozo, 2015, p. 77). Asimismo los investigadores Handy y Mokhtarian (1995) & Pyörä (2011) mencionan que el teletrabajo puede ayudar a mejorar la imagen de la organización porque le otorga modernidad e innovación por lo que se implementa nuevas prácticas de recursos humanos sostenibles con el fin de una mejor organización en base a la utilización del teletrabajo (Mañas *et al*, 2012, p.114).

El teletrabajo y las Tics. Las Tics están transformando el mundo empresarial en varios aspectos tanto en la vida económica, social y laboral lo cual exige a las organizaciones a adecuarse a los cambios, por tal motivo la organización y el teletrabajo se ha convertido en un fenómeno social que incide en el desarrollo económico, social, como también en los sistemas de organización del trabajo, y por último en las relaciones laborales y en los comportamientos cotidianos (Mañas *et al*, 2012, p.116). Por tal motivo el teletrabajo se convierte en una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o también denominadas prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte principal el uso de las tecnologías, es decir de las Tics para lograr una comunicación asertiva de parte del teletrabajador y de la empresa y asimismo le otorga a la organización a poder ahorrar costos por lo que se trabaja sin tener que acercarse al centro laboral como sucedía con el trabajo tradicional (Contreras & Rozo, 2015, p.77).

Asimismo esta modalidad de trabajo tiene una gran importancia al cobrar el mayor interés de parte del Gobierno, así como de las organizaciones y también para las empresas y para las personas ya que el teletrabajo es parte de las exigencias del mundo laboral, pues lo que se busca son soluciones a problemas comunes, pretendiendo organizar los recursos físicos como también humano y de esta manera poder garantizar tanto como el bienestar de los trabajadores y asimismo mejorar la productividad de las organizaciones y del sector empresarial (Corrales *et al*, 2017, p.207).

III. Metodología

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación ha sido sometida al proceso de las Revisiones sistemáticas, para lo cual se ha cumplido con los criterios básicos exigidos por esta metodología, en especial a la elegibilidad de los artículos científicos indizados que permiten dar respuesta a la problemática siendo una respuesta clara y sistemática con la finalidad de otorgar los resultados más certeros y con el mínimo de sesgo. En consecuencia las revisiones sistemáticas se caracterizan por tener y describir el proceso de elaboración transparente y comprensible para recolectar, seleccionar, evaluar críticamente y resumir toda la evidencia disponible con respecto a la efectividad de responder a la pregunta de investigación (Moreno *et al*, 2018, p. 184). Por otro lado las revisiones sistemáticas es una recopilación de estudios primarios en base a preguntas de investigación, lo cual aportan información importante hacia los investigadores, considerándose así de suma relevancia en un área de investigación (Yieh *et al*, 2020, p.4).

3.2. Protocolo y registro

El protocolo consiste en establecer un contexto en el cual se realizará la investigación, presentando oportunidades para desarrollar ideas que son de suma importancia para la revisión (Lasserson, *et al*, 2020, párr.29). Asimismo la preparación de un protocolo es un componente esencial en el proceso de revisión sistemática ya que garantiza que una revisión sistemática esté planificada de manera cuidadosa y que aquello que se planifique esté explícitamente documentado antes de que empiece la revisión; lo cual promueve la actuación

coherente del equipo de revisión, la responsabilidad, integridad de la investigación y transparencia de la revisión completa resultante (Moher *et al*, 2015, p.149). Por tal motivo el protocolo y registro de la presente investigación se rige en la identificación de la realidad problemática que se resume en la identificación de saber si el teletrabajo incrementa la productividad laboral en las empresas, con el fin de poder ayudar de esta manera a todos los empresarios a tener conocimiento que la productividad laboral de sus trabajadores podrían incrementar si implementan el teletrabajo en sus organizaciones, asimismo se procedió a evaluar la pertinencia del tema elegido por lo cual próximamente se realizó la búsqueda de los artículos científicos con la finalidad de ser tomados para el uso de los resultados mediante la revisión sistemática cualitativa, por ende se basó en la búsqueda de artículos científicos indizados considerando tanto artículos cualitativos como cuantitativos, por lo cual la búsqueda de estos artículos han sido en base de las principales bases de datos llamados Scopus, Proquest, Scielo y Latindex, asimismo todas los artículos seleccionados fueron del año 2013 en adelante.

Tabla 1

Cadena de búsqueda

Base de Datos	Resultados	Palabras claves buscadas y otros filtros aplicados
Scopus	75	TITLEABSKEY (TELEWORK) AND (LIMITTO (ACCESSTYPE(OA))) AND (LIMIT-TO) OR LIMIT- TO (2013-2020)
Proquest	598	TELEWORK AND (STYPE.EXACT("SCHOLARLY JOURNALS") AND PD(20151009-20201009))
Scielo	33	TELETRABAJO AND LA:* AND YEAR_CLUSTER:("2020" OR "2017" OR "2014" OR "2018" OR "2013" OR "2015" OR "2012" OR "2016" OR "2019")
Latindex	143	TELETRABAJO AND PRODUCTIVITY LA:* AND YEAR("2020" OR "2017" OR "2014" OR "2018" OR "2013" OR "2015" OR "2012" OR "2016" OR "2019")

Nota: Se presenta el total de artículos encontrados en las bases de datos, asimismo las palabras claves utilizadas para la recopilación.

3.3. Criterio de elegibilidad

El criterio de elegibilidad se basa en la elección de los artículos donde se orienta la investigación, con la finalidad de considerar que criterios se deberían tomar en cuenta para una investigación de calidad (Moreno *et al*, 2018, p.185). Por tal motivo los criterios de elegibilidad que se realizó dentro de la estructura de la

metodología demandan que se impliquen criterios específicos para realizar la revisión sistemática cualitativa con el fin de tener los artículos científicos adecuados para la presente investigación y que esta misma sea de calidad. Por consecuente los criterios de elegibilidad son finalmente los filtros que permiten dar mayor credibilidad y legibilidad al trabajo de investigación y así poder seleccionar artículos con información válida para los fines de la presente investigación.

Mediante el cual se determinó aplicar dos tipos de criterios:

Criterios de inclusión:

- Artículos cualitativos.
- Artículos con una antigüedad no mayor a 7 años.
- Artículos relacionados a las Ciencias Empresariales.

Criterios de exclusión:

- Artículos cuantitativos.
- Información no relevante.

Tabla 2

Lista de palabras claves de exclusión

Habilidades	Alineación estratégica	Bienestar psicológico	Creatividad
Competitividad	Cultura organizativa	Comportamiento	Satisfacción
Éxito en la carrera	Desempeño	Equilibrio entre trabajo y vida privada	Administración pública
Tasa productividad	Estructura organizativa	Implicaciones sociales	Intensificación de trabajo
Colectivismo	Percepción individual	Prácticas de teletrabajo	Interacción social
Valores culturales	Resultado organizativo	Trabajo a domicilio	Mediación múltiple
Individualismo	Meta análisis	Gestión de proyectos	Actitudes laborales
Mecanismos	Sobrecarga laboral	Proyecto TES	Cuadro de mando integral
Gestión	Desapego psicológico	Características sociodemográficas	Interfaz trabajo-familia
Líderes comunales	Regresión logística	Muestra oculta	Culturas nacionales
Análisis exploratorio	Beneficios y barreras	Trabajo de conocimiento	Muestreo online
Mejora de proceso	Redes sociales	Horas de Trabajo	Cuantitativo
Estilo de liderazgo	Software	Reivindicaciones	Conflicto trabajo-familia
Procesos	Comportamiento		Regresión logística
	Desigualdad de género		

Nota: Se presenta todas las palabras claves relacionadas a las variables y factores que fueron utilizados en la búsqueda de la investigación.

3.4. Fuentes de información

Las fuentes de información se deberían enfocar en todos los artículos existentes en base a la realidad problemática de la investigación (García, 2015, p.30). Por tal motivo para realizar la identificación de artículos científicos indizados para la investigación se consultaron diferentes páginas de información para llegar a las investigaciones requeridas, necesarias y que estas sean totalmente beneficiosas para la presente investigación, para ello se recurrió a la plataforma virtual llamada Trilce de la Universidad César Vallejo, mediante el cual se visualizaron en la parte de Recursos digitales grandes plataformas reconocidas como Scopus y Proquest donde se pudo obtener y rescatar una cantidad importante de artículos científicos, asimismo también se obtuvo información de la plataforma virtual Scielo, y Latindex donde se encontró artículos científicos de importancia posteriormente se acudió a Google y se buscó la página web llamada MIAR quien se encarga de revisar que todos los artículos científicos mencionados se encuentren indizados para que sean utilizadas con mayor legibilidad para la presente investigación. Para visualizar a mayor detalle los 92 artículos encontrados entre cuantitativos y cualitativos que posteriormente fueron evaluados según los criterios de elegibilidad se encuentra en la sección de anexos (ver Anexo 1).

3.5. Búsqueda

Las revisiones sistemáticas necesitan obligatoriamente de una búsqueda objetiva, exhaustiva y reproducible de una variedad de fuentes para lograr identificar tantos estudios elegibles como sea posible para obtener y poder lograr una investigación de calidad (Lefebvre *et al.*, 2020, párr. 14). Por tal motivo se realizó el proceso de búsqueda de la siguiente manera: Se ingresó en la plataforma Trilce de la Universidad César Vallejo, biblioteca virtual, recursos digitales y se ingresó a Scopus y a Proquest mediante el cual se empezó con la búsqueda de bases de datos, luego se identificó los artículos de investigación con nuestra variable principal teletrabajo, posteriormente se procedió a descargar y abrir el archivo utilizando la traducción correcta para que el artículo pueda ser entendido de manera más clara y específica, posteriormente se analizó si el artículo es viable para la presente investigación y se guardó el archivo para la selección de los artículos. Luego se procedió a la búsqueda en la página Scielo y Latindex, con

nuestra principal variable teletrabajo y se procedió a traducirse, después se validó si es un artículo de importancia para la investigación y consecutivamente se procedió a descargar los archivos, adicionalmente se identificó el *Isnn* de todos los artículos científicos encontrados para poder corroborar si se encontraban indizados y que sea de utilidad para la investigación, por lo cual la verificación se realizó en la página *Miar*.

Tabla 3

Resultados de filtrado semiautomático y chequeo manual

Fuentes	Original	Semiautomático		Chequeo manual	
		Exclusión	Inclusión	Duplicado	Resumen
Scopus	75	45	30	2	28
Proquest	598	454	144	120	24
Scielo	33	11	22	0	22
Latindex	143	125	18	0	18
Total	849	635	214	122	92

Nota: *Fueron seleccionados 92 artículos científicos.*

3.6. Selección de los estudios

Para la selección de estudios se tomó en cuenta todos los artículos que no solo contengan la variable principal de estudio teletrabajo, sino que también estas se encuentren publicadas en revistas y sean indizadas es decir procedentes de fuentes confiables, para ello se recopiló información importante en Scopus, Proquest y Scielo. Según García (2015) menciona que para la selección de estudios los artículos deben ser pasados por un riguroso análisis para ser considerados como elegibles (p.30). Por tal motivo estos artículos confiables para la presente investigación no pasaron más de 7 años de antigüedad y se encontraron en dos idiomas, para la cual se presentan en inglés y español, finalmente se encontró mayor cantidad de artículos científicos en el idioma Inglés otorgando información mundial más certera y profesional.

Tabla 4

Artículos incluidos en el estudio

#.	Código	Título	Autor	Año	DOI
1	A26	Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial	Sánchez, G., & Montenegro, A.	2019	https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133
2	A24	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde unarevisión de literatura	Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J.	2016	https://doi.org/10.22430/24223182.172
3	A12	Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica.	Silva, J.	2014	http://dx.doi.org/10.1590/1981-5344/1884
4	A19	Equilibrio entre el trabajo y la vida privada, organizaciones y sostenibilidad social: Análisis del teletrabajo femenino en España.	Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M.	2020	doi:10.3390/su12093567
5	A9	¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluación del estado de nuestros hallazgos científicos.	Allen, T., Golden, T., & Shockley, K.	2015	https://doi.org/10.1177/1529100615593273
6	A14	Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia.	Contreras, O., & Rozo, I	2015	http://dx.doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006
7	A15	El teletrabajo en el contexto de la crisis de Covid-19	Belzunegui, A., & Erro, A.	2020	doi:10.3390/su12093662
8	A17	Gestión de nichos estratégicos en las vías de transición: La promoción del teletrabajo como base para una transformación incremental.	Stiles, J.	2020	https://doi.org/10.1016/j.eist.2019.12.001
9	A23	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas	Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C.	2019	https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335
10	A27	Teletrabajo: conceptualización y cuestiones para el análisis.	Rocha, C., & Amador, F.	2018	http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516
11	A28	Teletrabajo: Realidad y bienestar.	Suárez, A.	2018	https://doi.org/10.22490/25394150.2299
12	A18	Cómo lograr una eficiencia sostenible con los teletrabajadores: Modelo de liderazgo en el teletrabajo	Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M.	2016	doi:10.1016/j.sbspro.2016.07.111
13	A30	Adopción del teletrabajo en las empresas manufactureras de la ciudad de Cuenca.	Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S.	2020	https://doi.org/10.33412/idt.v16.1.2439
14	A29	Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas.	Velásquez, C., & Vera, M.	2018	https://doi.org/10.31095/irr.v0i10.194
15	A20	Propuesta de Implementación de un Modelo de teletrabajo.	Vargas, A., & Osma, J.	2013	DOI:10.4304/risti.12.17-31

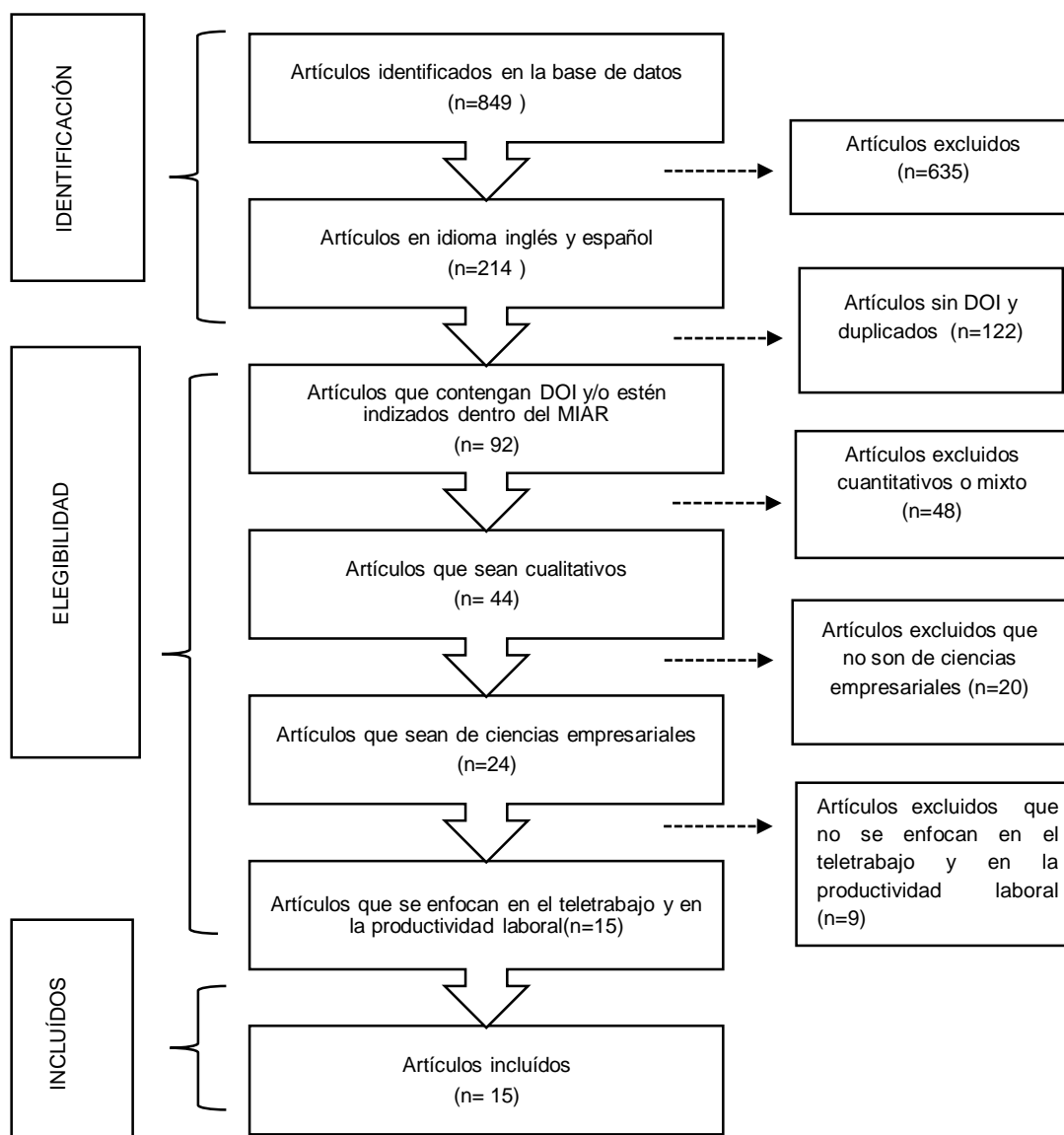
Nota: Se presenta los 15 artículos científicos cualitativos seleccionados.

3.7. Proceso de extracción de datos

La extracción de datos se trata en onfeccionar una planilla con toda la informacion de los artículos primarios (Manterola *et al*, 2013, p.152), por tal motivo en esta oportunidad se realizó un prisma brindando el proceso que se realizó para obtener los artículos seleccionados.

Figura 1

Prisma de proceso de extracción de datos



Nota: Prisma elaborado con los criterios de elegibilidad para la selección de los estudios.

3.8. Lista de datos

Thomas et al. (2020) mencionaron que es necesario proteger la revisión contra la incoherencia conceptual y la irrelevancia, es así que recomendaron que los investigadores dediquen tiempo desde el inicio del estudio a desarrollar definiciones para todos aquellos conceptos claves y asegurarse de esta manera que sean claros todos los supuestos previos de los que depende la revisión (párr. 45).

Tabla 5

Marco teórico de aprendizaje

Categorías	Explicación
Teletrabajo y Productividad	Las organizaciones logran conseguir un aumento de la productividad de sus colaboradores porque no cuentan con distracciones ni interrupciones como sucedía en su centro laboral tradicional, pero esto funciona siempre y cuando el teletrabajador sea organizado en sus temas de sus horarios (Wata & DiSanzo, 2000, citado en Mañas, Muñoz & Pecino, 2012, p.113).
Teletrabajo y la innovación organizacional	El teletrabajo es un importante aportante a los procesos de innovación organizacional, aumentando la productividad y otorgando mejora a la calidad de vida de los trabajadores incluso al ser una organización innovadora protege al medio ambiente cumpliendo con el uso de la responsabilidad social empresarial, por otro lado el teletrabajador mejora la movilidad en las ciudades dado que al trabajar desde sus propios hogares se ahorran el costo de movilidad (Benjumea, Villa & Valencia, 2016, p. 70).
Teletrabajo y la flexibilidad laboral	El teletrabajo constituye en brindar una práctica de recursos humanos que permite poder mejorar la flexibilidad de las organizaciones y asimismo la flexibilidad de los empleados para lo cual se requiere de un buen clima laboral que otorgue confianza entre los mismos directivos y empleados. (Mañas, Muñoz & Pecino, 2012, p.107).
Teletrabajo y la sostenibilidad	El teletrabajo es una forma de sostenibilidad empresarial ya que es el escenario de implementación de un programa que otorga estrategias, que genera nuevas estructuras mediante diferentes procesos y otorgando flexibilidades a las personas para poder aportar e incentivar a una sociedad que requiere con urgencia el compromiso del empresariado, es decir el compromiso de las organizaciones, para ello se necesita de un apoyo en conjunto para poder evidenciar una sostenibilidad empresarial (Contreras, O. & Rozo, I., 2015, p.77).
Teletrabajo y las Tics	Las Tics están transformando el mundo empresarial en varios aspectos tanto en la vida económica y social lo cual exige a las organizaciones a adecuarse a los cambios, por tal motivo la organización y el teletrabajo se ha convertido en un fenómeno social que incide en el desarrollo económico, asimismo en todos los sistemas de organización del trabajo, y por último en las relaciones laborales y en los comportamientos cotidianos (Mañas, Muñoz & Pecino, 2012, p.116).

Nota: Se recopiló la información de todos los factores a estudiar en la investigación.

3.9 Riesgo de sesgo en los estudios

El riesgo de sesgo es una herramienta implementada por Cochrane y debe ser clasificado como riesgo bajo, alto o no claro (García, 2015, p.31). Para la realización de sesgo se basó en los factores involucrados en la investigación con el fin de eliminar y obtener los artículos seleccionados.

Tabla 6

Riesgo de sesgo en los estudios

Código	Autores	Título	FACTORES				V2
			Innovación organizacional	Flexibilidad laboral	Sostenibilidad empresarial	Tics	Productividad laboral
A26	Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019)	Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial	x				x
A24	Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura	x				x
A12	Silva, J. (2014)	Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica		x			x
A19	Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. (2020)	Equilibrio entre el trabajo y la vida privada, organizaciones y sostenibilidad social: Análisis del teletrabajo femenino en España			x		x
A9	Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015)	¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluación del estado de nuestros hallazgos científicos	x	x			
A14	Contreras, O., & Rozo, I (2015)	Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia			x		x
A15	Belzunegui, A., & Erro, A. (2020)	El teletrabajo en el contexto de la crisis de Covid-2019				x	
A23	Peralta, et al. (2019)	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas			x	x	x
A27	Rocha, C., & Amador, F. (2018)	Teletrabajo: conceptualización y cuestiones para el análisis			x		
A28	Suárez, A. (2018)	Teletrabajo: Realidad y bienestar			x		
A18	Wojcak, E., et al. (2016)	Cómo lograr una eficiencia sostenible con los teletrabajadores: Modelo de liderazgo en el teletrabajo				x	x
A30	Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S. (2020)	Adopción del teletrabajo en las empresas manufactureras de la ciudad de Cuenca		x		x	x
A29	Velásquez, C., & Vera, M. (2018)	Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas			x		
A20	Vargas, A., & Osma, J. (2013)	Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo			x	x	x
A17	Stiles, J. (2020)	Gestión de nichos estratégicos en las vías de transición: La promoción del teletrabajo como base para una transformación incremental				x	

Nota: Se realizó el filtrado de riesgo de sesgo, donde se obtuvo como resultado final de 15 artículos se eliminaron 5 que tenían sesgo; en consecuencia, quedaron 10 artículos seleccionados para la investigación.

3.10 Síntesis de resultados

El síntesis de resultados de la investigación se debe centrar en la duda si es que se están evaluando los desenlaces, es decir si los artículos elegidos es importante o no para la investigación (Fernandez, *et al.*, 2019, p.162). Por tal motivo de acuerdo a las revisiones sistemáticas se realiza el síntesis de resultados de los artículos científicos indizados seleccionados después de haber pasado por el riguroso riesgo de sesgo en donde se mencionan los autores de los artículos, el año, el título de la investigación, el objetivo de cada artículo científico, la metodología de investigación que se utilizó, consecuentemente las definiciones de cada artículo, el análisis en general de todos los artículos como también el síntesis y por último la conclusión de cada artículo científico seleccionado, por tal motivo todo ello se evidencia en Anexos (Ver Anexo 2).

3.11 Aspectos éticos

La presente investigación se encuentra realizada de forma ética y profesional dado que se realizó las búsquedas de artículos científicos indizados de fuentes confiables como Scopus, Proquest, Latindex y Scielo por lo que se siguió las normas otorgados por la escuela profesional de Administración, cumpliendo con todos los requisitos y de esta manera se otorga valor y profesionalismo a la presente investigación lo cual genera que sea un material de calidad. Asimismo se realizó el acta de autenticidad con la finalidad de comprobar la legitimidad de la presente investigación, también se procedió a ser visualizada por un software llamado Turnitin quién verifica y aprueba una investigación que no se encuentre con un alto nivel de plagio, y asimismo esta le agregue valor haciendo que sea sumamente una investigación de calidad

IV. Resultados

4.1. Selección de estudios

Tabla 8

Selección de estudios

#.	Título	Autor	Año	DOI	Repositorio
A26	Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial.	Sánchez, G., & Montenegro, A. Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J.	2019	https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133	Latindex
A24	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura.	Silva, J.	2016	https://doi.org/10.22430/24223182.172	Latindex
A12	Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica.	Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M.	2014	http://dx.doi.org/10.1590/1981-5344/1884	Scielo
A19	Equilibrio entre el trabajo y la vida privada, organizaciones y sostenibilidad social: Análisis del teletrabajo femenino en España.	Allen, T., Golden, T., & Shockley, K.	2020	doi:10.3390/su12093567	Scopus
A9	¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluación del estado de nuestros hallazgos científicos.	Allen, T., Golden, T., & Shockley, K.	2015	https://doi.org/10.1177/1529100615593273	Scopus
A14	Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia.	Contreras, O., & Rojas, I.	2015	http://dx.doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006	Scopus
A23	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas	Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C.	2019	https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335	Latindex
A18	Teletrabajo: Realidad y bienestar.	Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M.	2016	doi: 10.1016/j.sbspro.2016.07.111	Scopus
A30	Cómo lograr una eficiencia sostenible con los teletrabajadores: Modelo de liderazgo en teletrabajo.	Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S.	2020	https://doi.org/10.33412/idt.v16.1.2439	Latindex
A20	Adopción del teletrabajo en las empresas manufactureras de la ciudad de Cuenca.	Vargas, A., & Osma, J.	2013	DOI: 10.4304/risti.12.17-31	Scielo
	Propuesta de Implementación de un modelo de teletrabajo.				

Nota: Se presentan los 10 artículos científicos seleccionados.

4.2. Características de los estudios

Tabla N 9

Características de los estudios

CÓDIGO	AUTOR	TÍTULO	TIPO	CARACTERÍSTICAS DE ELECCIÓN	REFERENCIA
A26	Sánchez, G., Montenegro, A. (2019)	Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 2 similitudes en los factores. 	Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. <i>593 Digital Publisher CEIT</i> , 5-1(4), 91-107. https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133
A24	Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 2 similitudes en los factores. 	Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. <i>Revista CEA</i> , 2(4), 59-73. https://doi.org/10.22430/24223182.172
A12	Silva, J. (2014)	Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 2 similitudes en los factores. 	Silva, J. (2014). Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica. <i>Perspectivas em Ciência da Informação</i> , 19(2), 159-173. https://doi.org/10.1590/1981-5344/1884
A19	Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. (2020)	Equilibrio entre el trabajo y la vida privada, organización es y sostenibilidad social: Análisis del teletrabajo femenino en España	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 2 similitudes en los factores. 	Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. (2020). Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. <i>Sustainability</i> , 12(9), 3567. https://doi.org/10.3390/su12093567
A9	Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015)	¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluación del estado de nuestros hallazgos científicos	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 3 similitudes en los factores. 	Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. <i>Psychological Science in the Public Interest</i> , 16(2), 40-68. https://doi.org/10.1177/1529100615593273

(continúa)

Tabla N 9 (Continuación)

Características de los estudios

A23	Peralta, et al. (2019)	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 3 similitudes en los factores. 	Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2019). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. <i>RECIMUNDO</i> , 4(1), 326-335. https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335
A14	Contreras, O., & Rozo, I (2015)	Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 2 similitudes en los factores 	Contreras, O., & Rozo, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. <i>Suma de Negocios</i> , 6(13), 74-83. https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08
A18	Wojcak, E., et al. (2016)	How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers : Leadership Model in Telework	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 2 similitudes en los factores. 	Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016). How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework. <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> , 229, 33-41. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.111
A30	Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S. (2020)	Adopción del teletrabajo en las empresas manufactureras de la ciudad de Cuenca	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 3 similitudes en los factores. 	Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S. (2020). Adopción del teletrabajo en las empresas manufactureras de la ciudad de Cuenca. Primeros pasos. <i>I+D Tecnológico</i> , 16(1), 46-53. https://doi.org/10.33412/idt.v16.1.2439
A20	Vargas, A., & Osma, J. (2013)	Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 3 similitudes en los factores. 	Vargas, A., & Osma, J. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. <i>Iberian Journal of Information Systems and Technologies</i> , 0(12), http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1646-98952013000200003&lng=en&nrm=iso . https://doi.org/10.4304/risti.12.17-31

Nota: Se presentan las características de los 10 artículos científicos seleccionados.

V. Discusión

Las empresas que aplican el Teletrabajo incrementan significativamente su productividad laboral de los colaboradores.

De acuerdo con la revisión sistemática de la literatura sobre el estudio que se dio en base a la variable Teletrabajo y su aplicación en base a la productividad laboral en las empresas, se puede argumentar desde los factores de innovación organizacional, flexibilidad laboral, sostenibilidad empresarial y las tics. El teletrabajo es conocido como una política interna que tiene como principal propósito poder lograr cambiar la cultura organizacional y poder fortalecer la productividad laboral para llegar a alcanzar el bienestar de los trabajadores; y asimismo lograr la implementación del sistema de teletrabajo que requiere una de cambios culturales. Finalmente se logra concluir que el nivel de productividad mejoró en las empresas al mejorar la efectividad en épocas de crisis, es decir los teletrabajadores incrementaron la productividad laboral debido a los factores motivacionales que la organización le brindó, por el motivo de que los teletrabajadores conocen las actividades que deben realizar y lo realizan en el mejor tiempo posible, con el menor costo posible y así el tiempo restante es utilizado para sus actividades personales, como también favorecen a la organización al generarle mayores rentabilidad por lo mismo que reducen sus costos al no alquilar un local, ni insumos eléctricos (Sánchez, & Montenegro, 2019).

Las empresas que aplican el teletrabajo y son innovadores mejoran la productividad laboral de los colaboradores. El teletrabajo contribuye a los procesos de innovación organizacional, al aumento de la productividad, a la calidad de vida de los trabajadores, a la protección del medio ambiente, como también al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y la generación de procesos de calidad frente a los compromisos con el mercado internacional de bienes y servicios, su conclusión final presentó los beneficios los cuales fueron que el teletrabajo es un importante aporte hacia los procesos de innovación organizacional, asimismo otro beneficio es el aumento de la productividad que se obtiene por parte de los teletrabajadores, como también la calidad de vida de los trabajadores ya que este mismo produce y organiza sus tiempos (Benjumea *et al*,

2016). Asimismo el teletrabajo es un acuerdo de trabajo en el que los empleados realizan su trabajo habitual en un sitio que no sea el lugar de trabajo ordinario, apoyado por la tecnología y concluyó que el teletrabajo ha recibido una enorme atención de investigadores y el público debido a su potencial para beneficios generalizados a nivel individual, organizacional y niveles sociales (Allen *et al*, 2015) Las empresas que aplican la flexibilidad laboral en el teletrabajo generan mayor productividad de sus colaboradores

Las empresas que aplican flexibilidad al utilizar el teletrabajo generan productividad laboral en sus colaboradores. Los efectos que brinda el teletrabajo llegan a verse observados en la gran cantidad de beneficios que otorgan las organizaciones, lo cual garantiza el beneficio tanto al empleador como a sus empleados, por ejemplo una de ellos es la reducción de costos que le favorece a la organización asimismo al teletrabajador ahorra costos en las movilizaciones que realizaba anteriormente con un trabajo tradicional. Por otro lado se menciona que el teletrabajo está involucrado en la sociedad moderna, debido a la explosión tecnológica que se ha ido brindando en estos tiempos, además menciona como ejemplo que en país de Ecuador este cuenta con un acuerdo ministerial en donde se legaliza de manera formal el trabajo mediante esta modalidad y concluyó que se logró evidenciar que el teletrabajo se expande con mayor frecuencia a nivel mundial, debido a la globalización y comercialización mediante el uso de las tics, y, por las necesidades de trabajo que hoy en día exige la sociedad (Muñoz *et al*, 2020), como también es una modalidad que logra presentar beneficios y riesgos dentro de las organizaciones. Consecuentemente el teletrabajo puede mejorar al mismo tiempo que el equilibrio entre la vida personal y profesional, así como poder dar continuidad al trabajo tradicional y a los roles familiares, por lo cual concluyó que todavía existe mucho por investigar, ya que el intercambio de opiniones entre investigadores de diferentes países es esencial para el fortalecimiento de la temática, asimismo hace que la investigación sea mucho más enriquecedora como también favorece al avance de la ciencia (Silva, 2014).

Las empresas que aplican sostenibilidad empresarial al utilizar el teletrabajo generan compromiso y productividad laboral en sus colaboradores. El teletrabajo es una forma de sostenibilidad empresarial ya que es el lugar de implementación de un programa que otorga estrategias, que genera nuevas estructuras mediante

diferentes procesos y otorgando flexibilidades a las personas para poder aportar e incentivar a una sociedad que necesita con gran urgencia el compromiso de todos los empresarios, es decir el compromiso por parte de las organizaciones, para poder lograr ello se necesita de un apoyo en conjunto para poder evidenciar una sostenibilidad empresarial. Concluyó que a pesar de no guardar una relación completamente directa entre el teletrabajo y el gobierno, sin embargo mientras más exitoso y complementado sea la sugerencia del modelo del teletrabajo, se otorgará nuevas contribuciones hacia la sostenibilidad del negocio y asimismo del aparato productivo nacional (Contreras & Rozo, 2015). El teletrabajo como concepto amplio suele abarcar cualquier trabajo realizado a "distancia". Como una forma relativamente nueva de trabajo que ofrece a los empleados libertad en términos de lugar y tiempo de actuación. La nueva característica de teletrabajo es la libertad de los trabajadores de gestionar su trabajo sin la supervisión directa de su superior, Concluyó que al final hay que destacar que el teletrabajo no es una tendencia de moda a corto plazo existen medios (TIC) que apoyan su implementación, los trabajadores consideran que el modo es una ventaja, pero, en por otro lado, trae desventajas no solo a la organización sino también a sus trabajadores (Wojcak et al., 2016).

Las empresas que aplican y brindan las tecnologías adecuadas para la implementación del teletrabajo incrementan la productividad de sus colaboradores. El teletrabajo llega a ser una forma de organización laboral que se basa en el desempeño de actividades remuneradas o también denominadas prestación de servicios a terceros utilizando como soporte principal el uso de las tecnologías, es decir de las Tics para tener una comunicación asertiva de parte del teletrabajador y de la empresa, lo mejor aun siendo flexible sin tener que acercarse al centro laboral. Concluyó que, pese a no guardar una relación completamente directa entre el teletrabajo y el gobierno, sin embargo mientras más exitoso y complementado sea el modelo del teletrabajo, se otorgará nuevos aportes a la sostenibilidad del negocio y asimismo del aparato productivo nacional. (Contreras & Rozo, 2015). Asimismo para la implementación de un proyecto de teletrabajo exige una cantidad de esfuerzos que tiene que realizar la organización, que debe ser expuesto a todos los empleados y debe ser reconocido por ellos mismos, por lo mismo que logra implicar hacia la gestión de recursos humanos y tecnológicos, donde es de suma

importancia lograr saber identificar los perfiles adecuados para teletrabajar, los supervisores adecuados para supervisar a los teletrabajadores y administrar de forma coherente las cargas de trabajo para lograr una mayor eficiencia y eficacia en la gestión de las mismas y por último lograr concluir que efectivamente se evidenció que el teletrabajo en las organizaciones cada vez es mucho más expansiva en el mundo (Vargas & Osma, 2013). En consecuencia las organizaciones que realicen y usen el teletrabajo en sus organizaciones de manera adecuada, responsable, garantizan que sus organizaciones sean más enriquecedoras e innovadoras, siendo conscientes de que existen rubros diferentes y no todos podrán ser partícipes de realizar esta modalidad de trabajo, por consiguiente cada organización tiene que conocerse para poder tomar la decisión adecuada de acuerdo al rubro que maneje su organización, evidenciando así que se afirma que el teletrabajo si aumenta la productividad laboral de los colaboradores de las organizaciones y se vuelven más competitivas dentro del mercado laboral y son innovadoras lo cual si se evidenciarían futuros cambios en el mundo laboral, estas organizaciones no tendrían inconvenientes en poder adaptarse y ser creciendo y generando empleo y rentabilidad.

VI. Conclusiones

De acuerdo a las revisiones sistemáticas después de haber realizado la búsqueda de artículos científicos y poder seleccionarlos para la presente investigación se concluye lo siguiente:

Primero. Como conclusión final de la presente investigación se verificó que el teletrabajo es adoptado como una política interna que tiene como principal propósito cambiar la cultura organizacional y fortalecer la productividad laboral para alcanzar el bienestar de los trabajadores; como la implementación del sistema de teletrabajo que también requiere de cambios culturales (García, 2013, Villafrade & Palacios, 2013, citado en Sánchez, & Montenegro, 2019). Asimismo el teletrabajo es una aportante hacia los procesos de innovación organizacional, hacia el aumento de la productividad y el mejoramiento de la calidad de vida (Benjumea *et al*, 2016).

- Segundo. Se comprendió que la *innovación organizacional* es un factor principal del teletrabajo ya que asimismo el teletrabajo puede mejorar tanto la vida personal y profesional de los trabajadores, como también la continuidad de poder cumplir los roles familiares sin que afecte sus actividades que brinda la organización, haciendo un uso responsable del tiempo de los trabajadores (Silva, 2014).
- Tercero. Se conoció que el teletrabajo una forma relativamente nueva de trabajo que ofrece a los empleados libertad en términos de lugar y tiempo de actuación, también la nueva característica del teletrabajo es la libertad que se le brinda a los trabajadores a gestionar su trabajo sin la supervisión directa de un jefe a cargo (Wojcak *et al*, 2016). Consecuentemente los efectos del teletrabajo se ven reflejados en la gran cantidad de beneficios con los que aporta a las empresas, tanto al empleador como a sus empleados y asimismo el teletrabajo está involucrado en la sociedad moderna debido a la explosión tecnológica, otorgando a las empresas *flexibilidad* y productividad ya que los colaboradores no tienen la necesidad de acercarse al centro laboral (Muñoz *et al*, 2020).
- Cuarto. El teletrabajo es una actividad que cada día crece más en todo el mundo que va de la mano con los avances tecnológicos, como una respuesta a la globalización, y a la *sostenibilidad empresarial* que permite a la administración empresarial optimizar sus procesos y aumentar los beneficios en líneas generales para la organización (Peralta *et al*, 2019). Por tal motivo para la implementación de un proyecto de teletrabajo se exige de un esfuerzo para la organización, que debe ser expuesto y comentado a los empleados y asimismo reconocido por ellos, ya que implica una gestión de recursos humanos y tecnológicos como también saber identificar los perfiles adecuados para teletrabajar (Vargas & Osma, 2013).
- Quinto. Por último el teletrabajo llega a ser una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o también denominadas prestación de servicios a terceros utilizando como soporte principal el uso de las tecnologías, es decir de las *tics* para

lograr tener una comunicación asertiva de parte del teletrabajador y de la empresa (Contreras & Rozo, 2015). Por otro lado, tiene una connotación organizativa que a menudo se relaciona con cuestiones relativas a la forma en que se trabaja gestionado a través de esta forma de empleo (Gálvez, Tirado, & Martínez, 2020). Finalmente se confirmó que el teletrabajo es un acuerdo de trabajo en el que los empleados realizan su trabajo habitual en un sitio adecuado apoyados por la tecnología para lograr los mejores resultados en beneficio de la organización y de los trabajadores (Allen *et al*, 2015).

VII. Recomendaciones

Finalmente se recomienda a continuar la investigación con otros factores muy a parte de los estudiados en la investigación, quiénes fueron la flexibilidad laboral, la innovación, la sostenibilidad empresarial y las tics, consecuentemente se debería estudiar a cerca de otros posibles factores como, reducción de costos, el uso del transporte, el cuidado ambiental, la motivación, los recursos, ya que también se relacionan con el teletrabajo con el fin de mejorar la productividad laboral en las organizaciones. Con la finalidad de tener un panorama mucho más amplio e innovador sobre el teletrabajo, y de esta manera poder continuar incentivando a las organizaciones a saber utilizar el teletrabajo de manera responsable ya que se concluyó que si genera productividad laboral por lo que beneficia a la organización como también al trabajador.

REFERENCIAS

- Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Bajzikova, L., Sajgalikova, H., Wojcak, E., & Polakova, M. (2016). How far is contract and employee telework implemented in smes and large enterprises? (Case of Slovakia). *Procedia - Social and behavioral sciences*, 235, 420-426. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.052>
- Belzunegui, A., & Erro, A. (2020). Teleworking in the context of the covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>
- Bonilla, L., Plaza, D., De Cerquera, G., & Riaño, M. (2014). Teletrabajo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 38-42. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000100007>
- Contreras, O., & Rozo, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 74-83. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>
- Corrales, C., Bonilla, I., & Millan, E. (2017). Strategy based on teleworking to contribute to the socio-labor inclusion of the pre-liberated inmates of the penitentiary the Heliconias. *Revista Científica*, 2(29), 207. <https://doi.org/10.14483/udistrital.jour.rc.2017.29.a8>

- Dima, A., Țuclea, C., Vrânceanu, D., & Țigu, G. (2019). Sustainable social and individual implications of telework: A new insight in to the Romanian labor market. *Sustainability*, 11(13), 3506. <https://doi.org/10.3390/su11133506>
- Fernandez, J., Zafra, J., Goicochea, S., Peralta, C., & Taype, A. (2019). Aspectos básicos sobre la lectura de revisiones sistemáticas y la interpretación de meta-análisis. *Acta Médica Peruana*, 36(2), 157–169. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v36n2/a13v36n2.pdf>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. (2020). Work–life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567. <https://doi.org/10.3390/su12093567>
- García, H. (2015). Conceptos fundamentales de las revisiones sistemáticas/metaanálisis. *Urología Colombiana*, 24(1), 28–34. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.uroco.2015.03.005>
- Golden, T., & Eddleston, K. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103348. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- Guzmán, A. & Abreo, A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, 22(2) ,5-30. ISSN: 1541-8561. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=631/63154910002>
- Higgins, J. & Green, S. Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions Version 5.1.0 [updated March 2011]. The Cochrane Collaboration, 2011. Recuperado de: www.cochrane-handbook.org.

Lasserson, T., Thomas, J., & Higgins, J. (2020). *Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1*. Cochrane. Recuperado de <https://training.cochrane.org/handbook/current>

Lefebvre, C., Glanville, J., Briscoe, S., Littlewood, A., Marshall, C., Metzendorf, M., Noel, A., Rader, T., Shokraneh, F., Thomas, J., & Wieland, L. (2020). *Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1*. 48 Cochrane. Recuperado de <https://training.cochrane.org/handbook/current/chapter-04>

Mañas, M., Muñoz, E., & Pecino, V. (2012). Realidad organizacional y teletrabajo. *Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*, 4, 105-122. <https://doi.org/10.5944/comunitania.4.5>

Manterola, C., Astudillo, P., Arias, E., Claros, N., & Mincir, G. (2013). Revisiones sistemáticas de la literatura. Qué se debe saber acerca de ellas. *Cirugía Española*, 91(3), 149-155. <https://doi.org/10.1016/j.ciresp.2011.07.009>

Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista Clínica de Periodoncia, Implantología y Rehabilitación Oral*, 11(3), 184–186. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>

Moher, D., Shamseer, L., Clarke M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle P, & Stewart L. *Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement*. *Systematic Reviews*. 2015; 4(1): 1 - 9. [Doi: 10.1186/2046-4053-4-1](https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1)

Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S. (2020). Adopción del teletrabajo en las empresas manufactureras de la ciudad de Cuenca. Primeros pasos. *I+D Tecnológico*, 16(1), 46-53. <https://doi.org/10.33412/idt.v16.1.2439>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagomez, A. -- 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2014

Oviedo, A., & Vásquez, N. (2014). El teletrabajo: una estrategia de motivación. *Revista Nacional de Administración*, 5(2), 41-56. <https://doi.org/10.22458/rna.v5i2.744>

Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2019). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 4(1), 326-335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)

Rocha, C., & Amador, F. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape.Br*, 16(1), 152-162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>

Sabaj, O., & Landea, D. (2012). Descripción de las formas de justificación de los objetivos en artículos de investigación en español de seis áreas científicas. *Onomázein*, (25) ,315-344 ISSN: 0717-1285. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1345/134524361015>

Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher Ceit*, 5-1(4), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>

Silva, J. (2014). Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 19(2), 159-173. <https://doi.org/10.1590/1981-5344/1884>

Stiles, J. (2020). Strategic niche management in transition pathways: Telework advocacy as ground work for an incremental transformation. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 34, 139-150. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2019.12.001>

- Thomas, J., Kneale, D., McKenzie, J., Brennan, S., & Bhaumik, S. (2020). *Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1*. Cochrane. <https://training.cochrane.org/handbook/current/chapter-02>
- Vargas, A., & Osma, J. (2013). Propuesta de implementación de un modelo de teletrabajo. *Iberian journal of information systems and technologies*, 0(12). <https://doi.org/10.4304/risti.12.17-31>
- Van Lier, T., De Witte, A., & Macharis, C. (2012). The Impact of telework on transport externalities: The case of brussels capital region. *Procedia - social and behavioral sciences*, 54, 240-250. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.743>
- Valmohammadi, C. (2012). Investigating the perceptions of Iranian employees on teleworking. *Industrial and commercial training*, 44(4), 236-241. <https://doi.org/10.1108/00197851211231513>
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability*, 11(11), 3067. <https://doi.org/10.3390/su11113067>
- Torten, R., Reaiche, C., & Caraballo, E. (2016). Teleworking in the new milleneum. *The journal of developing areas*, 50(5), 317-326. <https://doi.org/10.1353/jda.2016.0060>
- Vesala, H., & Tuomivaara, S. (2015). Slowing work down by teleworking periodically in rural settings? *Personnel Review*, 44(4), 511-528. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2013-0116>
- Vitola, A., & Baltina, I. (2013). An evaluation of the demand for telework and smart work centres in rural areas: A case study from Latvia. *European Countryside*, 5(3), 251-264. <https://doi.org/10.2478/euco-2013-0016>

Wang, K., & Ozbilen, B. (2020). Synergistic and threshold effects of telework and residential location choice on travel time allocation. *Sustainable cities and society*, 63, 102468. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2020.102468>

Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016). How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: Leadership model in telework. *Procedia - social and behavioral sciences*, 229, 33-41. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.111>

Yieh, H., Kempa, A., & I- Kai, K. (2020). Sensor data quality: a systematic 51 review. *Journal of Big Data*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de fuentes de información

A	Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves buscadas	Foco de estudios
A1	Dima, A., Țuclea, C., Vrânceanu, D., & Țigu, G (2019)	Scopus	teleworking; work-life balance; autonomy; teleworker skills; social implications teleworking	Se llevó a cabo una encuesta nacional sobre una muestra de 1180 empleados. La población estadística para este estudio está representada por los empleados rumanos, las variables de muestreo son: edad, sexo, educación y tipo de empleador.
A2	Peters, P., Ligthart, P., Bardoel, A., & Poutsma, E. (2016)	Scopus	Collectivism; cultural values; individualism; multi-level analysis; task, control mechanisms; telework	Utilizó los datos de la encuesta de Cranet sobre gestión de recursos humanos recogidas en 2008/2009 mediante una encuesta utilizando un cuestionario previamente probado.
A3	Madero, S., & Barboza, G, (2015)	Scopus	Organizational flexibility; Strategic alignment; Organizational culture; Innovation; company performance	Empresas localizadas en la franja fronteriza del estado de Baja California-México y California-Estados Unidos, los participantes fueron el personal que ocupa funciones en las áreas administrativas y gerenciales.
A4	Golden, T., & Eddleston, K (2020)	Scopus	Teleworking, Career success	Un alto directivo envió un correo electrónico a 1000 empleados solicitando su participación en una encuesta en línea y asegurándoles que todas las respuestas se mantendrían confidenciales.
A5	Neirotti, P., Paolucci, E., & Raguseo, E. (2012)	Scopus	Teleworking practices; Teleworking at home; Mobile teleworking framework; labor productivity.	Los datos utilizados para este estudio son el resultado de un estudio que se llevó a cabo cada año, desde el 2005 al 2009, en una población de unas 6.000 empresas situadas en el Piamonte.
A6	Sandoval, J., Acosta, J., & Sanchís, C., (2019)	Scopus	Technology use; work overload; psychological detachment; psychological	313 profesionales del sector de la salud con empleo directo a tiempo completo contrataron que respondieron a tres instrumentos para investigar las construcciones de la investigación. Los trabajadores pertenecían a una empresa privada del sector de los servicios de salud en Bogotá (Colombia).
A7	Harker, B., & MacDonnell, R. (2012)	Scopus	Teleworking, Organizational structures, Telework benefits, Organizational outcomes, Meta-analysis	Por lo tanto, la búsqueda de literatura fue interdisciplinaria: Fuente de Negocios completa como Ebsco, GoogleScholar, Jstor, ProQuest, Psycinfo, y Wilson Web.
A8	Gamal, M., & Mohamed, S (2012)	Scopus	Perceived productivity, Teleworking, Egypt Information technology, Productivity rate	Los cuestionarios se distribuyeron voluntariamente a una muestra conveniente que representaba diferentes empresas egipcias privadas y públicas.
A9	Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015)	Scopus	teleworking, teleworking, telecommuting, flexible working, flexplace, distributed working	Revisión de la literatura
A10	Lari, A. (2012)	Scopus	telework, eWorkPlace, telecommuting	Encuestas recurrentes en línea con el diario de viaje proporcionó información sobre el comportamiento individual de viaje y las percepciones del teletrabajo, y permitió una evaluación cuantitativa intensiva.
A11	Kawashima, T., Nomura, S., Tanoue, Y., Yoneoka, D., Eguchi, A., Shi, S., & Miyata, H. (2020)	Scopus	Japan; Social network service; Covid-19, Teleworking	Utilizamos los datos del cuestionario a nivel de la población de un servicio de redes sociales (SNS) con 10 encuestados del 5 de marzo al 6 de abril para evaluar la relación entre el teletrabajo y la presencia de fiebre (temperatura corporal superior a 37,5°C) en el plazo de un mes como un indicador sustituto de la infección por Covid - 19, por tipo de ocupación y grupo de edad.

(continúa)

(Continuación)

A	Autores	Fuente de Base de Datos	Palabras claves buscadas	Foco de estudios
A12	Silva, J. (2014)	Scielo	Flexibilidad, Teletrabajo,	Revisión sistemática de la literatura.
A13	Bajzikova, L., Sajgalikova, H., Wojcak, E., & Polakova, M. (2016)	Scopus	SMEs; Large enterprises; Telecommuting; Telework; Contract Telework; Employee Telework	El estudio sobre el terreno se llevó a cabo en 2014-2015 y abarcó 191 empresas. La muestra, en lo que respecta al tamaño del mercado eslovaco
A14	Contreras, O., & Rojas, I. (2015).	Scopus	Teletrabajo, sostenibilidad, Tic, Gerencia de Recursos Humanos	Se realizó a través de una revisión de la literatura.
A15	Belzunegui, A., & Erro, A. (2020)	Scopus	Telework; Covid-19; crisis; security; safety factors; sustainability	Empresas que implementaron el teletrabajo.
A16	Moeckel, R. (2017)	Scopus	Telework, microsimulation, integrated land use/transport modeling	Utilizaron los datos de una encuesta sobre viajes en los hogares alemanes (Mobilität in Deutschland 2008) y un microcenso alemán.
A17	Stiles, J. (2020).	Scopus	Strategic management niche transitionTransition pathwaysTransformationTele work	Unidad de análisis es la promoción del teletrabajo durante un período de tiempo que va desde mediados del decenio de 1970 hasta mediados del decenio de 2000.
A18	Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016)	Scopus	Leadership of teleworkers, Motivation of teleworkers, Leadership model in telework	Modelo de liderazgo en el teletrabajo
A19	Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. J. (2020)	Scopus	Teleworkers; qualitative methods	Muestra de 24 entrevistas individuales y 10 grupos de discusión, cada uno de los cuales comprendía de 4 a 6 participantes, totalizando 48 en total.
A20	Vargas, A., & Osma, J. (2013)	Scielo	Teletrabajo, Tecnologías de la Información. .	Pymes Colombianas.
A21	Oviedo, A., & Vásquez, N. (2014)	Revista Nacional de Administración	Teletrabajo, teorías de la motivación, calidad de vida, productividad	Análisis de casos de organizaciones que han implementado el teletrabajo, que demuestren si hubo o no aumento de productividad y si las principales necesidades o motivaciones del personal quedaron solventadas

(continúa)

(Continuación)

A	Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves buscadas	Foco de estudios
A22	Bonilla, L., De Cerquera, G., & Riaño-Casallas, M. (2014)	Scopus	Teletrabajo, Salud, Seguridad, Tecnologías de la Información	Revisión de estudios e investigaciones
A23	Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2019)	Latindex	Impacto, Teletrabajo, Administración, Empresa, Tecnología.	Bases de datos, Scielo, Mediagraphic, ResearchGate, Redalyc y ScienceDirect
A24	Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016).	Latindex	Telecommuting,	Búsqueda y revisión de fuentes secundarias de información
A25	López, N., Pérez, M., Nagham-, E. G., & Vázquez-Ubago, M. (2014).	Latindex	Teleworking, TT, Information, technology and communications, TICs.	Se realizó la búsqueda bibliográfica de las siguientes bases de datos, Wok, Osh Update, Ciscod, Lilacs, Cochrane Library, Ibecs, Scopus, Scielo y Google.
A26	Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019)	Latindex	Teleworking, performance, innovation, productivity, technology Teleworking, desempeño, innovación, productividad, tecnología	Se evaluó a 46 propietarios textiles.
A27	Rocha, C., & Amador, F. (2018)	Scielo	Telework. Work management. Subjectivity	Conceptualización y cuestiones para el análisis para el teletrabajo.
A28	Suárez, A. (2018)	Latindex	Teletrabajo, realidad emergente, evolución, historia, ventajas, riesgos, desafío.	Realidades laborales de tutores teletrabajadores de la ciudad de Barranquilla, Colombia.
A29	Velásquez, C. & Vera, M. (2018).	Latindex	Desventajas, teletrabajo, ventajas.	Se llevó a cabo a través de las bases Ebscohost y Google Académico
A30	Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S. (2020)	Latindex	Teletrabajo, producción, TIC's, infraestructura, m anufactureras.	Se realizó encuestas a 21 empresas de la ciudad de Cuenca a finales del año 2018.
A31	Verano, D., Suárez, H., & Sosa, S. (2014)	Scopus	Teletrabajo, Movilidad, Transporte, Políticas, Organización	Teletrabajo en las organizaciones y a la sociedad.
A32	Mañas, M., Muñoz, E., & Pecino, V. (2012).	Latindex	Teletrabajo, Flexibilidad, Innovación, Flexibilidad Organizacional.	Revisión actualizada de la literatura científica.
A33	Kaplan, S., Engelsted, L., Lei, X., & Lockwood, K. (2017)	Latindex	Telework, Telecommuting	Gerentes de una gran universidad pública en EE.UU. fueron reclutados a través de correo electrónico y la lista de la universidad sirve para participar en un estudio sobre las opiniones de los directivos sobre el teletrabajo.

(continúa)

(Continuación)

A	Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves buscadas	Foco de estudios
A34	Elldér. (2019)	Latindex	Telework; telecommuting; eligibility; Sweden; information and communication technology	Para el análisis se utilizan micro datos de la Encuesta Nacional de Viajes de Suecia (NTS). La NTS incluye una selección transversal aleatoria y representativa de la población sueca.
A35	Tapasco, O., & Giraldo, J. (2018).	Latindex	Teletrabajo, directivos, barreras para implementar el teletrabajo, beneficios percibidos del teletrabajo	Fueron encuestados 210 directivos de empresas de Manizales - Colombia.
A36	Elldér. (2020)	Scopus	Telework, telecommuting, daily travel, Travel demand, Mode choice	Se utilizó microdatos del recurrente Swedish National TravelSurvey (RVU), que ha estudiado una sección transversal aleatoria y representativa de la población sueca.
A37	Hatashima, T., & Sakamoto, Y. (2017)	Latindex	Telework, compensation,	Encuestamos a los trabajadores que utilizan dispositivos móviles personales para teletrabajar y pertenecen a empresas con más de 100 empleados
A38	Arvola, R., Tint, P., Kristjuhan, Ü., & Siirak, V. (2017)	Latindex	Telework	100 teletrabajadores encuestados de diferentes áreas del trabajo mental estaban involucrados en un estudio cuantitativo
A39	Pigini, C., & Staffolani, S. (2019)	Latindex	Teleworking, differentials	Wage Encuesta sobre la fuerza de trabajo italiana y descubren un papel clave del género, la educación superior y la composición de la familia como determinantes de la probabilidad de teletrabajo
A40	De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2018)	Latindex	Professional teleworking, engagement	isolation, work Todos los miembros de un municipio holandés de tamaño medio invitaron a los empleados a participar en nuestro estudio.
A41	Vitola, A., & Baltina, I. (2013)	Latindex	Telework, distant work, rural development.	El análisis de los datos estadísticos de los estudios anteriores esboza la incidencia y potencial del teletrabajo en el mundo, Letonia y sus territorios.
A42	Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019)	Scopus	telecommuting; remote work; quality of life;	1141 empleados (funcionarios) en seis agencias gubernamentales regionales en Östersund, una ciudad situada en partes poco pobladas del centro de Suecia.
A43	Solís, M. (2017)	Latindex	Performance, Work-family variables	Telework, conflict, Moderator 92 teletrabajadores, y 72 no teletrabajadores que trabajan en cuatro instituciones públicas. Los no teletrabajadores trabajan en los mismos departamentos que los teletrabajadores, y llevan a cabo similares funciones. Además, se entrevistó a 33 supervisores que evaluaron el desempeño de ambos grupos en Costa Rica
A44	Tapasco, O., & Giraldo, J. (2020)	Scielo	teletrabajo; análisis de correspondencias múltiples	Se acude a la adquisición del registro de empresas a través de la Cámara de Comercio de Manizales, teniendo como población objetivo las organizaciones que se desempeñan en los sectores económicos más consistentes con la naturaleza de las actividades a ser realizadas
A45	Silva, J., & Melo, P. (2017)	Scopus	Home-base telework, commuting distance	Encuestaron a hogares de un solo trabajador con 10.516 observaciones, y otro para hogares de dos trabajadores con 6.803 observaciones.

(continúa)

(Continuación)

A	Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves buscadas	Foco de estudios
A46	Van Lier, T., De Witte, A., & Macharis, C. (2012)	Scopus	Telework; Sustainable Mobility; External Costs	Seis empresas de Bruselas con más de 100 empleados y en las que se encuentra el personal teletrabajador.
A47	Wang, K., & Ozbilen, B. (2020)	Scopus	Duration of telework)	Encuesta de Viajes Regionales Puget Sound 2017 (PSRTS). La encuesta recogió información sobre las actividades de los hogares y las personas y sobre los patrones de viaje de la región de cuatro condados del Consejo Regional de Puget Sound (PSRC).
A48	Oviedo, A., & Vásquez, N. (2014)	Scopus	E-learning; telework;	Estudiantes universitarios, profesores de escuelas preuniversitarias y profesionales que participan en la formación de la enseñanza profesional. Todos los cursillistas rumanos ofrecieron sus opiniones sobre el curso ofrecido en un entorno de aprendizaje electrónico: la plataforma Moodle. Curso teletrabajo y Formación
A49	Rodríguez, A., & D'Errico, J. (2017)	Scielo	tecnologías de la información y la comunicación, organización del trabajo, teletrabajo,	Se realizó once entrevistas a profundidad a teletrabajadores del área Metropolitana de Buenos Aires.
A50	Martínez, B., Cote, Ó., Dueñas, Z., & Camacho, A. (2017)	Scielo	Teletrabajo, licencia de maternidad, flexibilidad laboral, inclusión de la mujer, igualdad de género en el trabajo.	Revisión sistemática de la literatura
A51	Giraldo, F., & Villegas, M. (2019)	Scielo	Mejora de proceso software; teletrabajo; PSP; PSPT.	Implemento del software para los teletrabajadores de Colombia
A52	Valencia, A. (2018)	Scielo	Teletrabajo; tecnologías de la información y las comunicaciones;	Se buscó artículos basándose en una revisión de la literatura
A53	González, L., Sosa, J., & Fierro, S. (2018)	Scielo	Teletrabajo; muestra oculta;; teletrabajadores	Teletrabajadores de la Ciudad de Victoria de Durango, México.
A54	Corrales, C., Bonilla, I., & Millan, E. (2017)	Scielo	Seguridad de la información, tele-trabajador	Se brindó estrategias que permite aplicar el teletrabajo reclusos en EP Heliconias de Florencia, Caquetá.
A55	Mora, D. (2017)	Scielo	Home office; teletrabajo; motivación en el trabajo	Se brindó a considerar a los lectores a considerar la flexibilidad en base al teletrabajo.

(continúa)

(Continuación)

A	Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves buscadas	Foco de estudios
A56	Caamaño, E. (2010)	Scielo	Teletrabajo – Familia y trabajo.	Teletrabajadores Chilenos
A57	Tapasco, O., & Giraldo, J. (2016)	Scielo	Teletrabajo, tecnologías de la comunicación y la información tic.	Profesores de universidades públicas y privadas, localizadas en la región del Eje Cafetero-Colombia
A58	Rubio, R. (2010)	Scielo	Mercados de trabajo urbanos, teletrabajo urbano, movilidad urbana	Brindó beneficios y desventajas del teletrabajo, para la empresa como para el trabajador en Santiago de Chile.
A59	Aderaldo, I., Aderaldo, C., & Lima, A. (2017)	Scielo	Technology. Personnel Management. Teleworking. Content analysis	Entrevista a los teletrabajadores de la filial brasileña de una empresa multinacional con sede en los Estados Unidos que opera en más de 175 países.
A60	Filardi, F, Castro, R. & Zanini, M.(2020)	Scielo	Telework. Home-office. Labor relations. Public administration.	La selección de los organismos públicos que participaron en la investigación se basó en una lista publicada por Sobratt (2016) de agencias que han usado el teletrabajo durante al menos dos años.
A61	Serpa, A. (2015)	Scielo	Leisure, Work, Creative Idleness, City, Metropolis	Se realizó una encuesta en barrios populares de Salvador y Feira de Santana.
A62	Hernando, R & Higueta D. (2012)	Scielo	Teletrabajo, calidad de vida, productividad, recursividad.	Se encuestó a la empresa del sector energético, que permitiera articular los elementos que intervienen en la productividad y los que configuran la calidad de vida laboral.
A63	Tunal, G.(2012)	Scielo	teletrabajo, informatización organizacional, teleinformática, Tic's	Se basó en re-teorizar algunas tesis sobre el teletrabajo a la luz de su pertinencia empírica.
A64	Bustos, D. (2012)	Scielo	Subjetividad, identidad, teletrabajo, tecnología, psicología del trabajo.	Se basó en las aproximaciones teóricas y empíricas de diferentes autores respecto al sujeto, la subjetividad y el (tele)trabajo
A65	Restrepo, J., & Forero, R. (2016)	Scielo	TIC, Teletrabajo, virtualidad, empleo y trabajo	Procesos teóricos y prácticos del quehacer pedagógico, docentes en derecho del trabajo propuesta investigativa entre la Universidad de Militar Nueva Granada y la Universidad del Atlántico
A66	González, M., Galvis, E., & Vera, P. (2015)	Scielo	Teletrabajo, conocimiento, Internet, comunales uso, líderes	Fue encuestado a 68 líderes comunales del Distrito de Santa Marta (Magdalena) conocer y acceder a servicios de teletrabajo.
A67	James, P., & Griffiths, D. (2014)	Proquest	Secure portable Secure teleworking	Se realizó una ejecución portátil seguro para apoyar el teletrabajo

(continúa)

(Continuación)

A	Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves buscadas	Foco de estudios
A68	Vega, R., Anderson, A., & Kaplan, S. (2014).	Proquest	Telework , Within-person Performance , Satisfaction , Creativity	La muestra constaba de 180 empleados (56 hombres, 106 mujeres, y 18 que no respondieron al ítem de género) en una gran agencia del gobierno federal. La muestra fue identificada a través de los líderes de todas las oficinas principales dentro de la agencia para una lista de personas en sus oficinas que tenían firmados acuerdos de teletrabajo, indicando que se les permite para teletrabajar. La lista de muestra final contenía 192 individuos.
A69	Bathini, D., & Kandathil, G. (2017)	Proquest	Flexible work arrangements. Home-base Telework , Virtual work Work from home, Telehomeworking, Information Technology (IT) industry	En la India, la industria de la informática.
A70	Gerards, R., de Grip, A., & Baudewijns, C. (2018).	Proquest	Quantitative, engagement, Work	656 empleados en una amplia gama de sectores y campos profesionales.
A71	Caillier, J. (2016)	Proquest	Work-life benefits .Work attitudes	Se midió con elementos de estudio que se mantuvo similar desde 2010 hasta 2014.
A72	Ruhle, S., & Süß, S. (2019)	Proquest	Workplace Flexibility	Revisión de literatura
A73	Torten, R., Reaiche, C., & Caraballo, E. (2016).	Proquest	Managing Technology, Telecommuting, Teleworking, Processes	Empleados de teletrabajo, 21 años de edad o mayor, en los Estados Unidos, trabajando desde un lugar fuera de la lugar de trabajo
A74	Arso, S., Sfenrianto, S., & Wahyudi, M. (2018)	Proquest	Balanced Scorecard Key Performance Indicator Mobile Office, Teleworking	Nuevo KPI usando la perspectiva del cuadro de mando integral, mediciones más objetivas basadas en las perspectivas financieras, de clientes, de procesos empresariales internos y de aprendizaje y crecimiento para los teletrabajadores.
A75	Bhuiyan, M., Rifaat, S., Tay, R., & De Barros, A. (2020)	Proquest	teleworking; working from home; community design; sociodemographic characteristics	Personas que trabajan en cada comunidad área de Calgary, Canadá, que se compiló utilizando el Censo cívico de Calgary en 2011.
A76	Ojala, S., Nätti, J., & Anttila, T. (2014).	Proquest	work at home, Telework, Work-family interface	El análisis se basa en los datos del FQWLS de 2003 y 2008, que es una muestra de asalariados finlandeses (n ¼ 4.104 para 2003 y 4.392 para 2008).
A77	Valmohammadi, C. (2012).	Proquest	Teleworking, Information technology,	Se realizó una muestra representativa de 28 organizaciones públicas de diversos organizaciones en Irán
A78	Hodder, A. (2020).	Proquest	New technology, COVID-19, control, resistance, surveillance, Crisis, work, employment.	Revisión esboza la relevancia de las investigaciones existentes sobre nuevas tecnologías, trabajo y empleo en la era de COVID-19.
A79	Vesala, H., & Tuomivaara, S. (2015)	Proquest	Work environment, Well-being, Knowledge work, Quantitative, Telework	El teletrabajo periódico en el entorno del archipiélago rural es experimentado por los trabajadores del conocimiento para influir en su bienestar medido por el ambiente de trabajo psicosocial, el estrés, el compromiso laboral y la satisfacción en el trabajo, y si los posibles efectos eran sostenibles.

(continúa)

(Continuación)

A	Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves buscadas	Foco de estudios
A80	Overbey, J. (2013)	Proquest	Leadership, Leadership style, Telecommuters, Turnover, Behaviour	Los teletrabajadores respondieron a una única encuesta en línea que combinaba dos instrumentos de encuesta validados, el MLQ 5X Rater Form y el índice de permanencia o abandono. Los encuestados fueron instruidos para considerar su el actual gerente al responder a la encuesta.
A81	Zhu, P., & Mason, S. (2014).	Proquest	Greenhouse gas, Sustainability, Telecommuting, Vehicle.	Este estudio examina los datos de las Encuestas Nacionales de Viajes Domésticos de EE.UU. (NHTS) para llevar a cabo análisis de la TMV diaria de los teletrabajadores y no teletrabajadores.
A82	Martinez, P., & B. Gómez, C. (2013)	Proquest	Training and development, Flexible work arrangements, Organizational citizenship behaviors, Telecommuting	Los participantes (298) fueron reclutados de un centro de salud y de una empresa de desarrollo de software.
A83	Luekemann, L., & Abendroth, A. (2018)	Proquest	workplace; supportive workplace culture; formalized personnel policies	El análisis se basó en los datos recogidos durante la segunda oleada (2014-2015) de la Encuesta del Panel de Empleadores y Empleados Vinculados.
A84	Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020)	Proquest	sustainable human resource management; work flexibility; job satisfaction; job performance; Romania;	220 empleados Rumanos entrevistados.
A85	Amirbakhtiyarvand, F., Niya, S., & Kheirandish, M. (2014).	Proquest	Teleworking, Teleworker, organizational	El número de calificadoros en todas las sucursales del país es de 230 personas.
A86	Solís, M. (2016)	Proquest	Telework, Work-family conflict, Work hours	142 teletrabajadores en instituciones públicas para evaluar el efecto de las variables anteriores.
A87	Basile, K., & Beauregard, T. (2016).	Proquest	Work-life balance, Telework, Homeworking	Se realizaron entrevistas a empleados que trabajaban desde casa, ya sea ocasionalmente, entre el 20 y el 50% del trabajo, o la mayoría de las veces.
A88	Cañibano, A. (2013).	Proquest	at work, Innovation, Human resource management	Se realizó un análisis de documentos y entrevistas semi estructurado con profesionales y empleados de RRHH.
A89	Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018).	Proquest	telework, working unit, ethnography, multi-method perspective, dyadic interviews	Se consideró los estudios de teletrabajo que se realizan en el entorno privado.
A90	Nakrošienė, A. é., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019)	Proquest	Telework, Satisfaction with telework	Se realizó una encuesta de 128 teletrabajadores que ejercen una intensidad de teletrabajo diferente y que representan varios sectores de la economía.
A91	Gubins, S., van Ommeren, J., & de Graaff, T. (2019)	Proquest	Tecnology, telework	Se utilizó una fuente de datos proporcionada por Estadísticas de los Países Bajos es la sección transversal holandesa Encuesta de la Fuerza Laboral para los años 1996 y 2010 que se refieren a los años 0 y 1 en la discusión anterior
A92	Paragină, F, et al.(2011)	Proquest	E-learning; telework; TES project; T&T project;	Se realizó cursos piloto organizados en Rumania.

Nota: Se presenta los 92 artículos científicos entre cualitativos y cuantitativos que contaban con las variables de estudio teletrabajo y productividad.

Anexo 2.

Tabla de síntesis de resultados.

Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión
Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019)	Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 593 Digital Publisher CEIT, 5-1(4), 91-107.	El objetivo es implementar la modalidad de teletrabajo como propuesta de innovación que mejora la productividad empresarial.	Cualitativo	El teletrabajo es adoptado como una política interna que tiene como propósito cambiar la cultura organizacional y fortalecer la productividad laboral para alcanzar el bienestar de los trabajadores; la implementación del sistema de teletrabajo requiere una de cambios culturales (García, 2013, Villafrade & Palacios, 2013, citado en Sánchez, & Montenegro, 2019, p.98).	Todos los autores concuerdan que el teletrabajo es adoptado con el propósito de fortalecer la productividad laboral para el bienestar de los trabajadores (García, 2013, Villafrade & Palacios, 2013, citado en Sánchez, & Montenegro, 2019, p.98). El teletrabajo es una aportante hacia los procesos de innovación organizacional, del aumento de la productividad, la calidad de vida (Benjumea, Villa, & Valencia, 2016, p.12) La innovación organizacional es un factor principal del teletrabajo ya que asimismo el teletrabajo puede mejorar el tiempo de vida personal y profesional, como también de cumplir los roles familiares (Silva, 2014, p.169).	El teletrabajo es adoptado con el propósito de fortalecer la productividad laboral para el bienestar de los teletrabajadores. El teletrabajo es una aportante hacia los procesos de innovación organizacional, el aumento de la productividad, la calidad de vida El teletrabajo puede mejorar al mismo tiempo la vida personal y profesional, como también la continuidad de cumplir los roles familiares. Por otro lado, tiene una connotación organizativa que a menudo se relaciona con cuestiones relativas a la forma	Concluyeron que el nivel de productividad mejoró en las empresas al mejorar la efectividad en épocas de crisis, es decir los teletrabajadores incrementaron la productividad laboral debido a los factores motivacionales, ya que ellos conocen las actividades que deben realizar y lo realizan en el mejor tiempo posible, con el menor costo posible y así el tiempo restante es utilizado para sus actividades personales
Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. Revista CEA, 2(4), 59-73.	El objetivo fue presentar beneficios para la calidad de vida del trabajador de esta forma de organización laboral innovadora, a partir de una revisión de literatura.	Cualitativo	El teletrabajo aporta a los procesos de innovación organizacional, aumento de la productividad, calidad de vida de los trabajadores, protección del medio			Su conclusión final presentó los beneficios los cuales fueron que el teletrabajo es un importante aporte hacia los procesos de innovación organizacional, asimismo otro beneficio es el aumento de la productividad que se obtiene por parte de los teletrabajadores, como también la calidad de vida de los trabajadores ya que este mismo produce y organiza sus tiempos.

(continúa)

(Continuación)

Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión
Silva, J. (2014)	Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica. <i>Perspectivas em Ciência da Informação</i> , 19(2), 159-173.	El objetivo fue seleccionar y analizar un conjunto de autores, periódicos y palabras clave que se relacionan con los temas flexibilidad y teletrabajo	Cualitativo	La innovación organizacional es un factor principal del teletrabajo ya que asimismo el teletrabajo puede mejorar el tiempo de vida personal y profesional, como también la continuidad de cumplir los roles familiares (Silva, 2014, p.169).	Asimismo la palabra teletrabajo puede parecer que denota una realidad homogénea, caracterizada por dos dimensiones. Por un lado, se ve como una forma de trabajo basada en la tecnología. Por otro lado, tiene una connotación organizativa que a menudo se relaciona con cuestiones relativas a la forma en que se trabaja	en que se trabaja gestionado a través de esta forma de empleo. Consecuentemente el teletrabajo es un acuerdo de trabajo en el que los empleados realizan su trabajo habitual en un sitio apoyado por la tecnología. Asimismo es una forma de organización	Concluyeron que el nivel de productividad mejoró en las empresas al mejorar la efectividad en épocas de crisis, es decir los teletrabajadores incrementaron la productividad laboral debido a los factores motivacionales, ya que ellos conocen las actividades que deben realizar y lo realizan en el mejor tiempo posible, con el menor costo posible y así el tiempo restante es utilizado para sus actividades personales
Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. (2020)	<i>Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. Sustainability</i> , 12(9), 3567.	Su objetivo de investigación fue analizar el uso del teletrabajo como una herramienta política dentro de las organizaciones que bien impulsan o dificultan el desarrollo de la sostenibilidad social.	Cualitativo	La palabra teletrabajo puede parecer que denota una realidad homogénea, generalmente caracterizada por dos dimensiones. Por un lado, se ve como una forma de trabajo basada en la tecnología. Por otro lado, tiene una connotación organizativa que a menudo se relaciona con cuestiones relativas a la forma en que se trabaja gestionado a través de esta forma de empleo (p.16).	Consecuentemente el teletrabajo es un acuerdo de trabajo en el que los empleados realizan su trabajo habitual en un sitio apoyado por la tecnología (Allen, Golden & Shockley, 2015, p.43). El teletrabajo llega a ser una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o denominadas	prestación de servicios a terceros utilizando como soporte principal el uso de las tecnologías de las Tics para tener una comunicación asertiva de parte del teletrabajador y de la empresa, lo mejor aun siendo flexible sin tener que acercarse al centro laboral (Contreras & Roza, 2015, p.77)	Su conclusión final presentó los beneficios los cuales fueron que el teletrabajo es un importante aporte hacia los procesos de innovación organizacional, asimismo otro beneficio es el aumento de la productividad que se obtiene por parte de los teletrabajadores, como también la calidad de vida de los trabajadores ya que este mismo produce y organiza sus tiempos.
Allen, T., Golde, T., & Shockley, K. (2015)	<i>How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. Psychological Science in the Public Interest</i> , 16(2), 40-68.	El objetivo de la investigación fue revisar la investigación existente sobre el teletrabajo en un esfuerzo por comprender mejor lo que como la comunidad científica sabe sobre el trabajo a distancia y sus implicaciones.	Cualitativo	El teletrabajo es un acuerdo de trabajo en el que los empleados realizan su trabajo habitual en un sitio que no sea el lugar de trabajo ordinario, apoyado por la tecnología (p.43).	prestación de servicios a terceros utilizando como soporte principal el uso de las tecnologías de las Tics para tener una comunicación asertiva de parte del teletrabajador y de la empresa, lo mejor aun siendo flexible sin tener que acercarse al centro laboral (Contreras & Roza, 2015, p.77)		Concluyó que el teletrabajo ha recibido una enorme atención de investigadores y el público debido a su potencial para beneficios generalizados a nivel individual, organizacional y niveles sociales.

(continúa)

(Continuación)

Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión
Wojcak, E., et al. (2016)	How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telemarketing. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 229, 33-41.	Su objetivo de investigación fue comparar e identificar las diferencias entre los arreglos laborales tradicionales y el teletrabajo, destaca los puntos débiles del liderazgo de los teletrabajadores y propone un modelo de liderazgo para la inducción de los teletrabajadores	Cualitativo	El teletrabajo como concepto amplio suele abarcar cualquier trabajo realizado a "distancia". Como una forma relativamente nueva de trabajo que ofrece a los empleados libertad en términos de lugar y tiempo de actuación. La nueva característica de tal trabajo es la libertad de los trabajadores de gestionar su trabajo sin la supervisión directa de su superior (p.34).	Por último la implementación de un proyecto de teletrabajo exige un esfuerzo para la organización, que debe ser expuesto a los empleados y reconocido por ellos, ya que implica gestión de recursos humanos y tecnológicos, saber identificar los perfiles		Concluyó que al final hay que destacar que el teletrabajo no es una tendencia de moda a corto plazo existen medios (TIC) que apoyan su implementación, los trabajadores consideran que el modo es una ventaja, pero, en por otro lado, trae desventajas no solo a la organización sino también a sus trabajadores.
Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S. (2020)	Adopción del teletrabajo en las empresas manufactureras de la ciudad de Cuenca. Primeros pasos. <i>I+D Tecnológico</i> , 16(1), 46-53.	Su objetivo de investigación fue mostrar como el teletrabajo se presenta como un modelo innovador de trabajo, teniendo como característica principal la flexibilidad y el mejoramiento de la productividad	Cualitativo	Los efectos del teletrabajo se ven reflejados en la gran cantidad de beneficios con los que aporta a las empresas, tanto al empleador como a sus empleados. El teletrabajo está involucrado en la sociedad moderna, debido a la explosión tecnológica otorgando flexibilidad y productividad, además, el Ecuador cuenta con un acuerdo ministerial en donde se legaliza de manera formal el trabajo mediante esta modalidad (p.7).	adecuados para teletrabajar. (Varga & Osma, 2013, p.29) Por lo cual el Teletrabajo es una actividad que cada día crece más en todo el mundo de la mano de los avances tecnológicos, como una respuesta a la globalización, que permite a la administración empresarial optimizar sus procesos y aumentar los beneficios en líneas generales para la organización (Peralta, et al, 2019, p.334) El teletrabajo es una modalidad que presenta beneficios y riesgos (Suaréz, 2016, p.24).		Concluyó que se logró evidenciar que el teletrabajo se expande con mayor frecuencia a nivel mundial, debido a la globalización y comercialización mediante el uso de las TIC's, y, por las necesidades de trabajo que hoy en día exige la sociedad.
Vargas, A., & Osma, J. (2013)	Propuesta de implementación de un Modelo de Teletrabajo. <i>Iberian Journal of Information Systems and Technologies</i> , 0(12)	Su objetivo fue presentar un modelo para implementar el teletrabajo, con el fin de que las pequeñas y medianas empresas puedan implementarla en sus organizaciones	Cualitativo	La implementación de un proyecto de teletrabajo exige un esfuerzo para la organización, saber identificar los perfiles adecuados para teletrabajar, los supervisores adecuados para dirigir a los teletrabajadores y administrar de forma coherente las cargas de trabajo para lograr una mayor eficiencia en la gestión de las mismas (p.29).			Concluyó que efectivamente se evidenció que el Teletrabajo en las organizaciones cada vez es mucho más expansiva.

(continúa)

(Continuación)

Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión
Contreras, O., & Rozo, I (2015)	Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. Suma de Negocios, 6(13), 74-83.	El objetivo fue proponer un enfoque y un modelo de teletrabajo desde la perspectiva gubernamental	Cualitativo	El teletrabajo llega a ser una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o denominadas prestación de servicios a terceros utilizando como soporte principal el uso de las tecnologías de las Tics para tener una comunicación asertiva de parte del teletrabajador y de la empresa, lo mejor aun siendo flexible sin tener que acercarse al centro laboral (p.77).	Como una forma relativamente nueva de trabajo que ofrece a los empleados libertad en términos de lugar y tiempo de actuación. La nueva característica de tal trabajo es la libertad de los trabajadores de gestionar su trabajo sin la supervisión directa de su superior (Wojcak, 2016 p.34).		Concluyó que, pese a no guardar una relación completamente directa entre el teletrabajo y el gobierno, sin embargo mientras más exitoso y complementado sea el modelo del teletrabajo, se otorgará nuevos aportes a la sostenibilidad del negocio y asimismo del aparato productivo nacional.
Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2019).)	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas	Su objetivo fue revisar las políticas y lineamientos asociados al teletrabajo, desde una visión mundial y aterrizándolo en América Latina, en la era del conocimiento, donde el apoyo a los procesos laborales se realiza a través de las Tics	Cualitativo	La palabra teletrabajo puede parecer que denota una realidad homogénea, generalmente caracterizada por dos dimensiones. Por un lado, se ve como una forma de trabajo basada en la tecnología. Por otro lado, tiene una connotación organizativa que a menudo se relaciona con cuestiones relativas a la forma en que se trabaja gestionado a través de esta forma de empleo (p.16).	La palabra teletrabajo puede parecer que denota una realidad homogénea, generalmente caracterizada por dos dimensiones. Por un lado, se ve como una forma de trabajo basada en la tecnología. Por otro lado, tiene una connotación organizativa que a menudo se relaciona con cuestiones relativas a la forma en que se trabaja gestionado a través de esta forma de empleo (p.16).		Concluye que las empresas que utilizan el modelo de teletrabajo se caracterizan por generar una imagen para la organización moderna y visionaria, ya que se encargar de brindar a sus teletrabajadores desempeñarse por cuenta propia trabajando desde sus casas o en otros lugares donde se sientan cómodos y satisfechos, lo cual esto hace que se olvide o se rompa todos los esquemas tradicionales que existían mayormente generando a que los teletrabajadores aumente su productividad.

Nota: Se presenta la tabla de síntesis de resultados de los 10 artículos científicos seleccionados.

Anexo 3. Matriz de evidencias internas y externas

CÓDIGO	AUTOR	TÍTULO	TIPO	CARACTERÍSTICAS DE ELECCIÓN
A26	Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019)	Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 2 similitudes en los factores.
A24	Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 2 similitudes en los factores.
A12	Silva, J. (2014)	Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 2 similitudes en los factores.
A19	Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. (2020)	Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 2. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 3. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación presentada. 4. Se encontraron 2 similitudes en los factores.
A9	Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015)	How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 5. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 6. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación presentada. 7. Se encontraron 3 similitudes en los factores.
A14	Contreras, O., & Rozo, I (2015)	Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 5. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 6. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 7. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación presentada. 8. Se encontraron 2 similitudes en los factores

(continúa)

(Continuación)

CÓDIGO	AUTOR	TÍTULO	TIPO	CARACTERÍSTICAS DE ELECCIÓN
A23	Peralta, et al. (2019)	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas	Cualitativo	5. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 6. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 7. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación Presentada. 8. Se encontraron 3 similitudes en los factores
A18	Wojcak, E., et al. (2016)	How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework	Cualitativo	5. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 6. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 7. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación presentada. 8. Se encontraron 2 similitudes en los factores.
A30	Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S. (2020)	Adopción del teletrabajo en las empresas manufactureras de la ciudad de Cuenca	Cualitativo	5. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 6. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 7. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación Presentada. 8. Se encontraron 3 similitudes en los factores.
A20	Vargas, A., & Osma, J. (2013)	Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo	Cualitativo	5. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 6. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 7. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación Presentada. 8. Se encontraron 3 similitudes en los factores.
A23	Peralta, et al. (2019)	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas	Cualitativo	9. Se eligió por pertenecer a una revista indizada. 10. Dentro del objetivo de estudio se evidenció las variables estudiadas. 11. Se estudió a parte del foco de estudio de la investigación Presentada. 12. Se encontraron 3 similitudes en los factores

Nota: Se presenta la matriz de evidencias internas y externas de los 10 artículos científicos seleccionados.

Anexo 3.

Matriz de evidencias internas y externas – Objetivo General

Las empresas que aplican el Teletrabajo incrementan su productividad laboral de sus trabajadores.

CÓDIGO	AUTOR	INVESTIGACIÓN	ANÁLISIS
A26	Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019)	Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial	El teletrabajo es adoptado como una política interna tiene como propósito cambiar la cultura organizacional y fortalecer la productividad laboral para alcanzar el bienestar los trabajadores; la implementación del sistema de teletrabajo requiere una de cambios culturales (García, 2013, Villafrade & Palacios, 2013, citado en Sánchez, & Montenegro, 2019, p.98).
A24	Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura.	El teletrabajo es una aportante hacia los procesos de innovación orgacional, del aumento de la productividad, la calidad de vida (Benjumea, Villa, & Valencia, 2016, p.12)

Nota: Se presenta el artículo seleccionado para responder al objetivo general de la investigación.

Matriz de evidencias internas y externas – Objetivo específico 1

Las empresas que aplican el teletrabajo y son innovadores mejoran la productividad

CÓDIGO	AUTOR	INVESTIGACIÓN	ANÁLISIS
A12	Silva, J. (2014)	Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica.	La innovación organización es un factor principal del teletrabajo ya que asimismo el teletrabajo puede mejorar el tiempo de vida personal y profesional, como también la continuidad de cumplir los roles familiares (Silva, 2014, p.169).

Nota: Se presenta el artículo seleccionado para responder al objetivo específico de la investigación.

Objetivo específico 2

Las empresas que aplican la flexibilidad laboral en el teletrabajo generan mayor productividad de sus trabajadores.

CÓDIGO	AUTOR	INVESTIGACIÓN	ANÁLISIS
A18	Wojcak, E., et al. (2016)	How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework.	El teletrabajo una forma relativamente nueva de trabajo que ofrece a los empleados libertad en términos de lugar y tiempo de actuación. La nueva característica de tal trabajo es la libertad de los trabajadores de gestionar su trabajo sin la supervisión directa de su superior (Wojcak et al., 2016 p.34).
A30	Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S. (2020)	Adopción del teletrabajo en las empresas manufactureras de la ciudad de Cuenca.	Los efectos del teletrabajo se ven reflejados en la gran cantidad de beneficios con los que aporta a las empresas, tanto al empleador como a sus empleados. El teletrabajo está involucrado en la sociedad moderna, debido a la explosión tecnológica otorgando flexibilidad y productividad, además, (Muñoz et al, 2020, p.7).
A12	Contreras, O., & Rozo, I (2015)	Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia.	El teletrabajo otorga a la empresa flexibilidad ya que no tienen la necesidad de acercarse al centro laboral (p.77).

Nota: Se presenta el artículo seleccionado para responder al objetivo específico de la investigación.

Objetivo específico 3

Las empresas que aplican sostenibilidad empresarial al utilizar el teletrabajo generan compromiso y productividad en sus trabajadores

CÓDIGO	AUTOR	INVESTIGACIÓN	ANÁLISIS
A23	Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2019.)	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas	El teletrabajo es una actividad que cada día crece más en todo el mundo de la mano de los avances tecnológicos, como una respuesta a la globalización, que permite a la administración empresarial optimizar sus procesos y aumentar los beneficios en líneas generales para la organización (Peralta, et al, 2019, p.334)
A20	Vargas, A., & Osma, J. (2013)	Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo.	La implementación de un proyecto de teletrabajo exige un esfuerzo para la organización, que debe ser expuesto a los empleados y reconocido por ellos, ya que implica gestión de recursos humanos y tecnológicos, saber identificar los perfiles adecuados para teletrabajar. (Varga & Osma, 2013, p.29)

Nota: Se presenta el artículo seleccionado para responder al objetivo específico de la investigación.

Objetivo específico 4

Las empresas que aplican las tics al utilizar el teletrabajo incrementan la productividad en sus trabajadores.

CÓDIGO	AUTOR	INVESTIGACIÓN	ANÁLISIS
A12	Contreras, O., & Rozo, I (2015)	Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia.	El teletrabajo llega a ser una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o también denominadas prestación de servicios a terceros utilizando como soporte principal el uso de las tecnologías de las Tics para tener una comunicación asertiva de parte del teletrabajador y de la empresa (Contreras & Rozo, 2015, p.77)
A19	Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. (2020)	Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain.	El teletrabajo es una forma de trabajo basada en la tecnología. Por otro lado, tiene una connotación organizativa que a menudo se relaciona con cuestiones relativas a la forma en que se trabaja gestionado a través de esta forma de empleo (Gálvez, Tirado, & Martínez, 2020, p.16).
A9	Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015)	How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings..	Consecuentemente el teletrabajo es un acuerdo de trabajo en el que los empleados realizan su trabajo habitual en un sitio apoyado por la tecnología (Allen, Golden & Shockley, 2015, p.43).

Nota: Se presenta el artículo seleccionado para responder al objetivo específico de la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESCOBEDO PINCO JENNIFER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EL TELETRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JENNIFER ESCOBEDO PINCO DNI: 72771545 ORCID 0000-0002-8147-0041	Firmado digitalmente por: JESCOBEDOP el 11-12- 2020 15:56:08

Código documento Trilce: TRI - 0079982