



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Evaluación del teletrabajo en la productividad laboral
Revisión sistemática de la literatura**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Miranda Chávez, Dionel (ORCID: 0000-0003-4710-5427)

Ocaño Gabriel, Diego Cristhian (ORCID: 0000-0002-5204-2398)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La investigación está dedicada a nuestras familias, por ser las personas que más han influenciado en nuestras vidas, brindándonos los mejores consejos, guiándonos y haciendo de nosotros mejores personas cada día, consecuentemente lograr culminar la carrera de Administración y ejercer como profesional.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por brindarnos salud y fortaleza para llegar a esta hermosa etapa de nuestras vidas; así mismo expresamos nuestra gratitud de forma especial a todos nuestros docentes de la Universidad César Vallejo por sus valiosos conocimientos contribuidos, paciencia y entrega, con la finalidad de lograr de nosotros profesionales competentes al servicio de la sociedad, finalmente agradecer nuestros amigos en nuestra etapa universitaria por ser personas incondicionales mediante el apoyo emocional para cumplir nuestros objetivos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. MÉTODO	20
3.1. Tipo de investigación	20
3.2. Protocolo y registro	21
3.3. Criterios de elegibilidad	22
3.4. Fuentes de la información	22
3.5. Búsqueda	23
3.6. Selección de estudios	23
3.7. Proceso de extracción de estudios	24
3.8. Lista de estudios	25
3.9. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Objetivos de la revisión sistemática</i>	8
Tabla 2 <i>Protocolo y registro</i>	21
Tabla 3 <i>Criterios de elegibilidad</i>	22
Tabla 4 <i>Búsqueda</i>	23
Tabla 5 <i>Lista de datos</i>	25
Tabla 6 <i>Publicaciones por revistas desde 2017 hasta 2021</i>	28
Tabla 7 <i>Relación de journals por cada artículo</i>	29
Tabla 8 <i>Matriz de categorización</i>	31

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Proceso de extracción de datos	24

Resumen

La investigación se realizó con el objetivo de actualizar la clasificación sobre el teletrabajo en las revisiones sistemáticas, identificando los enfoques de aplicación organizacional como medida de contingencia para afrontar la crisis del Covid-19, sin disminuir la productividad laboral; con el estudio se evidenció que el teletrabajo es de suma importancia en las organizaciones, debido a que, su utilización genera cambios organizacionales constantes mediante la innovación y con la llegada de la pandemia del Covid-19, el trabajo remoto ha cobrado mayor fuerza y cumpliendo un papel fundamental para que las organizaciones continúen en funcionamiento; en la investigación se utilizó la metodología de revisiones sistemáticas de la literatura con un enfoque cualitativo, para lo cual se recurrió a investigar artículos científicos indizados con la finalidad que la investigación sea rigurosa y de calidad; el estudio concluye que el teletrabajo es acogido como una política interna así como una medida de contingencia que tiene como principal propósito cambiar la cultura organizacional en las empresas; finalmente se recomienda que el teletrabajo se tome en cuenta en las organizaciones como una política interna a través de sistemas digitales ordenados, efectivos y eficientes de tal manera que facilite la productividad en las organizaciones.

Palabras clave: Teletrabajo, trabajo remoto, flexibilidad laboral, innovación.

Abstract

The research was carried out with the objective of updating the classification on telework in systematic reviews, identifying organizational application approaches as a contingency measure to face the Covid-19 crisis, without reducing labor productivity; With the study it was evidenced that teleworking is of utmost importance in organizations, because its use generates constant organizational changes through innovation and with the arrival of the Covid-19 pandemic, remote work has gained greater strength and fulfilling a fundamental role for organizations to continue functioning; In the research, the methodology of systematic reviews of the literature with a qualitative approach was used, for which we resorted to investigating indexed scientific articles in order to make the research rigorous and of quality; The study concludes that teleworking is accepted as an internal policy as well as a contingency measure whose main purpose is to change the organizational culture in companies; Finally, it is recommended that telework be taken into account in organizations as an internal policy through orderly, effective and efficient digital systems in such a way that it facilitates productivity in organizations.

Keywords: Telework, remote work, labor flexibility, innovation.

I. INTRODUCCIÓN

El capítulo I, fundamenta la investigación sobre la variable teletrabajo, ya que, en la actualidad, la crisis sanitaria ha forzado a la mayoría de las organizaciones a implementar mecanismos para que sus colaboradores realicen sus labores desde sus domicilios, puesto que el Covid-19 y el distanciamiento social, hacen imposible la realización de labores presenciales. Por este motivo, es fundamental analizar investigaciones sobre el trabajo remoto en las organizaciones. Siguiendo la secuencia sistemática de la investigación, se desarrolla la realidad problemática, abordando el sustento teórico de la variable y las dimensiones que explican la naturaleza de la composición. En ese sentido, esta investigación tiene como objetivo actualizar la clasificación sobre el teletrabajo en las revisiones sistemáticas, identificando los enfoques de aplicación organizacional como medida de contingencia para afrontar la crisis del Covid-19 sin disminuir la productividad laboral en las organizaciones.

El impacto de la pandemia de Covid-19 ha sido notable en todos los aspectos de la vida. Desde la economía hasta la interacción social, sus impactos han sido muy significativos (Morilla, Muñoz, Chaves & Vázquez, 2021, p.725); este suceso ha obligado desarrollo de nuevas tecnologías y ha hecho posible que en muchas partes del mundo se adopten nuevas formas de trabajo, enmarcadas en las tecnologías de la información y las comunicaciones TICs; millones de personas trabajando de forma remota, conectándose con colegas a través del correo electrónico, teléfonos celulares y videoconferencias, una opción de empleo que se realiza desde cualquier lugar y que se ha denominado *teletrabajo* (Schur, Ameri & Kruse, 2020, p.521); Como resultado de la competitividad global y los cambios recientes en el lugar de trabajo, las empresas están adoptando nuevas formas de arreglo laboral (Masuda, Holtschlag & Nicklin, 2017, p.200); la pandemia obligó a entrar en cuarentena a todas las organizaciones; por lo que, se tomaron medidas de contingencia vanguardistas, sin disminuir la productividad laboral.

Los resultados de las investigaciones, señalan la importancia de la ejecución en el teletrabajo de manera asincrónica; los enormes avances tecnológicos y el hecho de que la tecnología está bien integrada en nuestro día a día hace que esto sea posible (Grigorescu & Mocanu, 2020, p.509); confirmando lo anteriormente señalado, el teletrabajo es un nuevo esquema de laborar, donde se separa al

colaborador del contacto físico con compañeros y líderes que están en el centro de labores (Santillán, 2020, p.4); estudios realizados confirmaron, que en cuanto al teletrabajador los impactos positivos, se observan en la ausencia de desplazamientos al lugar del trabajo, en una mayor vida familiar y en la mejora de desempeño (Tavares, Santos, Diogo & Ratten, 2020, p.5).

En el marco de la flexibilidad laboral, el teletrabajo brinda a los empleados la posibilidad de trabajar fuera del lugar de trabajo convencional, usando sistemas de coordinación y control orientado a los resultado, experiencia en el uso de horas de trabajo flexibles, tamaño y sector de actividad de la empresa (Tokarchuk, Gabriele, & Neglia, 2021, p.2); en ese sentido, es importante estudiar cómo la flexibilidad del teletrabajo, o la falta de ella, puesto que permite y limita los flujos de comunicación en la implementación de teletrabajo (Nordback, Myers & Mcphee 2017, p.400); en ese sentido hasta la fecha, la investigación sobre el trabajo remoto, se ha centrado en gran medida en los efectos del trabajo desde casa, cada vez más organizaciones ofrecen programas de trabajo remoto y la demanda de acuerdos laborales flexibles está aumentando paulatinamente (Choudry, Foroughi & Larson 2020, p.225); por lo tanto, la flexibilidad laboral y el teletrabajo se han vuelto fundamental para la forma en que las organizaciones, puedan responder a la pandemia del Covid-19 (Favilukis, Lin, Sharifkhani & Zhao 2020, p.2).

En cuanto a las evidencias obtenidas, se descubrió que los horarios de trabajo flexibles y los escritorios compartidos inesperados, aumentan el uso del teletrabajo; esta realidad, implica para los gerentes que la flexibilidad en el lugar de trabajo necesita facilitadores y no puede prescindir de un nivel suficiente de contacto cara a cara (Duque & Villamizar, 2017, p.10); además, se observó que las políticas más flexibles permiten que el teletrabajo sea más frecuente en las organizaciones (Nordback, Myers & Mcphee, 2017, p.408); igualmente, se encontraron evidencias de que el cambio de empleados de la oficina, al trabajo realizado desde el hogar, tuvo un aumento del 13% en la productividad de los empleados, debido en parte a que hubo menos estrés (Choudry, Foroughi & Larson, 2020, p.226); en conclusión, el correcto uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, hacen posible que las labores se puedan realizar eficientemente a través del teletrabajo, y sobre todo, sin disminuir la productividad laboral (Favilukis, Lin, Sharifkhani & Zhao, 2020, p.34).

Desde el punto de vista de la autonomía en el teletrabajo, la oportunidad para trabajar fuera de la oficina en cualquier momento, brinda a los empleados más autonomía para administrar su trabajo y equilibrar el trabajo con las demandas familiares, mientras que también impone mayores exigencias a los empleados, para que establezcan límites a su trabajo (Heiden, Wiitavaara & Boman, 2020, p.708); por lo tanto, cuando las organizaciones brindan a los empleados mecanismos y herramientas tecnológicas para incrementar su autonomía y desarrollar su labor desde cualquier lugar, las organizaciones se ven favorecidas, ya que, los empleados mostrarán actitudes laborales positivas y aumentarán su productividad laboral (Oyaregba, 2019, p.12); así mismo, la autonomía en el teletrabajo presenta una serie de beneficios ya que crea en el teletrabajador felicidad, compromiso, mayor responsabilidad, reducción de estrés laboral e incremento en la productividad laboral (Santiago, 2020, p.9).

De acuerdo a las evidencias obtenidas, se observa que los colaboradores se sienten más seguros al tomar las decisiones mediante el trabajo remoto y por ello piden usar con más frecuencia esta modalidad ya que se sienten más empoderados, autónomos y confiados (Oyaregba, 2019, p.79); por otro lado, la autonomía refleja libertad, independencia y discreción para tomar decisiones; el método del teletrabajo permite cumplir con las tareas encomendadas por las organizaciones, se ha encontrado que los teletrabajadores con mayor autonomía reportan mayor satisfacción laboral (Allen, Golden & Shockley, 2017, p.51); así mismo, se evidencia que los teletrabajadores con alto nivel de autonomía e independencia en la toma de decisiones tienden a tener un control en su lugar de trabajo y a oponerse en las reglas y procedimientos que las empresas implementan (Santillán, 2020, p.8).

La innovación es un factor importante a tener en cuenta dentro de una organización, en ese sentido, la utilización de la tecnología de la información y comunicación son cada vez más frecuentes, ya que, mediante ella, las organizaciones pueden implementar mecanismos y herramientas para el uso del teletrabajo (Ramírez, Gallego & Tamayo, 2019, p.13); así mismo, la innovación en una organización es crucial para el crecimiento económico a largo plazo, explica ventajas competitivas y muestra diferencias en el desempeño entre empresas; en los últimos años las organizaciones han perdido el miedo en generar equipos de

trabajos remotos y han incorporado herramientas tecnológicas y de telecomunicaciones para cumplir con las tareas de sus colaboradores (Ramírez, Gallego & Tamayo, 2020, p.2); sin embargo, las grandes empresas como Google, Apple, Microsoft, Intel, que dependen de la creación de productos y servicios innovadores, evitan el teletrabajo entre los empleados y prefieren la ubicación de los empleados para promover interacciones frecuentes con los compañeros de trabajo (Allen, Golden & Shockley, 2017, p.53).

Las evidencias nos muestran que el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación influye considerablemente en la innovación para efectuar el teletrabajo, ya que se constituyen en un instrumento indispensable para fortalecer y desarrollar a las empresas en la productividad y competitividad (Holgersen, Jia & Svenkerud, 2021, p.4); en tanto otras evidencias nos muestran que las empresas menos afectadas y en algunos casos incluso beneficiadas por esta crisis sin precedentes, son las que han invertido esfuerzo, tiempo y presupuesto en su digitalización. Es decir, aquellas organizaciones que han incorporado significativamente la tecnología de la información a sus actividades diarias, podrán continuar ininterrumpidamente sus operaciones habituales (Georgiadou, Mouzakitis & Askounis, 2021, p.2); finalmente, se pudo evidenciar que la tecnología en el teletrabajo promueve e incorpora el trabajo en equipo, aumentando el grado de auto eficiencia entre los trabajadores, teniendo un impacto positivo en su productividad y desempeño laboral (Turin & Uddin, 2020, p.285).

Con respecto a la reducción de costos, el escenario de la pandemia ha impulsado la implementación del teletrabajo, permitiendo que se puedan minimizar los costos de los materiales de oficina como las impresiones, hojas bond, etc., así mismo se suprime el costo de almacenamiento de documentos (Martín, López, Ros & Luna, 2020, p.1); gracias a esto, el teletrabajo es cada vez más popular debido a su potencial de ahorro de costos y a su adaptabilidad frente a la crisis de la pandemia (Giedré, Rapuano, Varkuleviciute & Stachová, 2020, p.2); en efecto, las empresas podrían reducir costos con la implementación del teletrabajo, por ejemplo en la infraestructura, agua, electricidad, facturas de teléfono, internet, personal de limpieza, seguridad y alquileres (Diab & Al, 2020, p.4).

Las evidencias demuestran que se redujeron en un 13%, los costos de materiales de oficina gracias a el teletrabajo (Martín, López, Ros & Luna, 2020, p.6);

así pues, los estudios demostraron que el trabajo a distancia se hace más popular ya que siete de cada diez gerentes y empresarios prefieren esta modalidad de trabajo debido a su potencial ahorro de costes (Giedré, Rapuano, Varkuleviciute & Stachová, 2020, p.14); en ese mismo contexto, el 70% de colaboradores prefieren trabajar desde casa para ahorrar tiempo y costos de viaje (Diab & Al, 2020, p.15).

La integración de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, y la implementación del teletrabajo, ayudaron en gran medida a las organizaciones a afrontar la crisis sanitaria (Yin, Zhang & Dong, 2020, p.2); en efecto, la mediación de las prácticas laborales por las tecnologías de la información y la comunicación, permite a los colaboradores trabajar a distancia desde ubicaciones remotas que no son oficinas, como sus hogares, o trabajar de forma nómada desde múltiples ubicaciones en un día (Stiles & Smart, 2020, p.04); de alguna manera la pandemia nos ha acercado, por ejemplo, el uso de las reuniones de forma remota o el teletrabajo; sin embargo, para otras organizaciones, ha sido perjudicial, por ejemplo, los ciudadanos mayores sin internet, han sentido el impacto de la brecha digital, dejándolos fuera de la comunicación digital, las compras en línea, de igual manera, los niños de comunidades pobres se han visto excluidos de la educación en línea (Barnes, 2020, p.1).

Con respecto a las evidencias obtenidas, los estudios determinaron que el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, conjuntamente con el teletrabajo, ayudó a que el 78% de los colaboradores puedan seguir con sus funciones laborales desde casa (Yin, Zhang & Dong 2020, p.9); al mismo tiempo, los resultados demostraron que el 88% de los colaboradores tienen acceso a una computadora en el hogar para realizar sus actividades laborales con eficiencia (Stiles & Smart 2020, p.15); en efecto, los estudios sostienen que las ventas de comercio electrónico o digitales, crecieron en un 207% gracias al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Barnes 2020, p.22).

Para llevar a cabo una evaluación que justifique el problema, se realizó un levantamiento de datos y análisis del contexto actual, que viene sucediendo en el mundo, quedando el problema claramente identificado (Sala & Arnau, 2019, p.24); la justificación es la sección donde indica el valor y los fundamentos que llevaron al indagador a llevar a cabo el trabajo de investigación (Sepúlveda, Opazo & Saenz, 2018, p.69); ciertamente podemos hacernos muchas preguntas e investigarlas,

pero si no responden a un problema, la investigación no tendrá ningún interés (Bedoya, 2020, p.70).

Es preciso proponer el problema de investigación, cabe mencionar, que desear instaurar un problema de investigación, no es tan simple; se necesita un desarrollo de construcción en el que se compromete la indagación de sus causas, sus consecuencias y todos los componentes incluidos, para formularlo de manera robusta y con todas las partes de demarcación que lo hace comprensivo y explicativo, con el fin de que sea imparcial. En el entendido de que, las aproximaciones a la construcción del problema de estudio, sean variadas, por la naturaleza cambiante de la realidad (Vásquez & Cisneros, 2021, p.28); este factor constitutivo del desarrollo designado, planteamiento del problema, es muy necesario, porque surge de la revisión exhaustiva de antecedentes como tema o como presupuesto del mismo; de modo que es parte inherente y consecuente para la revisión de la literatura del tema que se deberá de analizar y la explicación de las investigaciones; más falta el construirlo como problema de investigación y al hacerlo, se incluye después de los antecedentes que se establecen a partir del reconocimiento temático de frontera (Torres & Monroy, 2020, p.12).

En la investigación también se debe reconocer el problema, el trabajo de investigación se enfocó en los problemas que tienen las actuales organizaciones, para seguir realizando sus operaciones aun en el contexto actual de pandemia que azota a muchas organizaciones, teniendo como resultado bajos ingresos e inclusive llevando a la quiebra a pequeñas y medianas empresas; sin embargo con el uso del teletrabajo la gran mayoría de las organizaciones ante la llegada del Covid-19 han continuado con sus operaciones con la finalidad de no disminuir su productividad laboral; por ello, es necesario el estudio del teletrabajo para su uso como medida de contingencia y así las empresas se puedan adaptar a estos cambios para su continuidad; así mismo, se propone la siguiente problemática. Actualizar la literatura ya existente sobre el teletrabajo desde un diseño de revisión sistemática, proponer enfoques actualizados de aplicación organizacional como medida de contingencia para afrontar la crisis del Covid-19 sin disminuir la productividad laboral, con la finalidad de mejorar estos cambios aplicando diversas innovaciones, estrategias y procesos en la cultura organizacional, de manera favorable para la empresa y no sea tan perjudicial en la productividad laboral.

Por lo mostrado anteriormente, resulta de suma importancia el estudio del teletrabajo y su impacto en la productividad laboral, ya que en la actualidad no se cuenta con información necesaria para evaluar esta modalidad de trabajo como tal en nuestro país (Guzmán & Abreo, 2017, p.8); en tal sentido, una de las enseñanzas que nos dejará esta pandemia es que el teletrabajo, revolucionará por completo el ámbito laboral tal cual lo conocemos, ya que se demostrara que el teletrabajo es una herramienta valiosa, tanto para la organización como para el colaborador; en este contexto, el teletrabajo ha experimentado repentinamente un repunte, como medidas para proteger a los ciudadanos de la enfermedad del coronavirus (Belzunegui & Erro 2020, p.1).

Por otra parte, se realizó la justificación teórica del estudio, con la finalidad de señalar la importancia del estudio, es decir, especificar la razón o causa que motiva al investigador a realizar dicha investigación del tema elegido. La justificación es la manifestación de la importancia de realizar una investigación sobre el tema específico seleccionado (Gonzáles, 2021, p.28); esta justificación tiene que ver con los antecedentes de investigaciones anteriores realizadas en el área que sirven para argumentar el fin del estudio (San Martin, 2020, p.4); por lo tanto, la investigación tiene como finalidad, aportar conocimientos ya existentes sobre la importancia del teletrabajo y su impacto en la productividad laboral y a partir del análisis de las variables, identificar los beneficios que podría dar el teletrabajo. Así mismo, se desea alentar a los participantes de la investigación a explorar la variable teletrabajo, ya que hay pocos estudios referentes al tema (Nagata, Nagata, Ikegami, Hino, Tateishi, Tsuji & Mori, 2021, p.20).

En cuanto a la justificación metodológica de la investigación, puede ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos en el estudio (Azuero, 2019, p.112); como contribuye a la definición de un concepto, variable o relación entre variables, también nos refiere de cómo se puede lograr mejoras en la forma de experimentar con una o más variables (Bedoya, 2020, p.75); con referencia a lo mencionado como justificación metodológica de la investigación se ha realizado la búsqueda rigurosa de artículos científicos indexados donde se estudie y/o analice el teletrabajo y la productividad laboral, esto nos conlleva a realizar una investigación muy seria con mínimo sesgo al momento de seleccionar la información en el cual se emplearon criterios de elegibilidad, de manera tal que se

realizó la clasificación y extracción de las dimensiones del teletrabajo de los distintos artículos científicos seleccionados que explican y avalan la teoría.

Finalmente, referente a la justificación social, la investigación respondió a necesidades propias del contexto en el cual se va a realizar la investigación; la justificación social puntualiza los aportes del trabajo de investigación para la demanda de la sociedad, presentes y futuras, para tal caso se ha realizado la búsqueda de revistas indexadas donde se evidencia que tan efectivo es el teletrabajo en la productividad laboral (Hurtado, 2020, p.55); además algunos autores realizaron correlaciones directas en líneas generales sobre la manifestación del trabajo remoto, de sostenibilidad económica, social y medioambiental en una sociedad. La deducción obtenida se enfoca en comprender la adopción sistemática de las tecnologías de la información y la comunicación y el teletrabajo en los países del mundo; podría ser un activador directo de beneficios a todo nivel (Cuesta, 2020, p.175).

En cuanto al objetivo es aquel donde se centraliza el aspecto integral de la investigación; en esa línea, es la finalidad principal de la investigación donde finalmente se llega a encontrar el resultado final que se aspira obtener con el trabajo de investigación (Rahi, 2017, p.4); por otra parte, la función principal de los objetivos en la investigación es reflejar los límites que se han dado a un trabajo de investigación (Sáenz, 2018, p.24); los objetivos se detallan a continuación:

Tabla 1

Objetivos de la revisión sistemática

Niveles	Planteamiento
Objetivo 1	Actualizar la clasificación sobre el teletrabajo en las revisiones sistemáticas identificando los enfoques de aplicación organizacional como medida de contingencia para afrontar la crisis del Covid-19, sin disminuir la productividad laboral.
Objetivo 1a	Proponer una clasificación actualizada sobre el enfoque de flexibilidad laboral como medio para evaluar la idoneidad del teletrabajo en la productividad laboral.
Objetivo 1b	Proponer una clasificación actualizada sobre el enfoque de la satisfacción laboral como medio para evaluar la idoneidad del teletrabajo en la productividad laboral.
Objetivo 1c	Proponer una clasificación actualizada sobre el enfoque de la innovación como medio para evaluar la idoneidad del teletrabajo en la productividad laboral.
Objetivo 1d	Proponer una clasificación actualizada sobre el enfoque de la efectividad como medio para evaluar la idoneidad del teletrabajo en la productividad laboral.
Objetivo 1e	Proponer una clasificación actualizada sobre el enfoque de la productividad laboral como medio para evaluar la idoneidad del teletrabajo.

II. MARCO TEÓRICO

El capítulo II aborda desde una perspectiva de recolección de datos; se recopilieron estudios de investigación de distintos autores, publicados en las más prestigiosas revistas de investigación científica, sobre el teletrabajo y su impacto en la productividad laboral; se abordará los objetivos, las metodologías y las conclusiones a la que llegaron los autores, esto permitirá al lector familiarizarse y profundizar más con el tema y las variables de investigación.

Ollo, Goñi & Erro (2020); tuvieron como objetivo de estudio, analizar los factores individuales, organizativos y nacionales que determinan el uso del teletrabajo. El diseño de investigación fue descriptiva, llegando a la conclusión que el teletrabajo a domicilio depende de tres factores importantes: los colaboradores, las organizaciones y la sociedad; según los resultados de la muestra representativa, estos factores deben de adaptarse a esta nueva forma de trabajar, usando eficientemente las tecnologías de la información y las comunicaciones, finalmente recomendaron profundizar el estudio del teletrabajo en cuanto a los factores que regulan legalmente esta nueva modalidad laboral.

Referente al tema, Tapasco & Giraldo (2020); definieron como objetivo, indagar en un contexto regional, que barreras que surgen para la implementación del teletrabajo en las organizaciones. La metodología que se uso fue descriptiva, con un enfoque cualitativo de tipo básico; llegando a la conclusión que no son los costos de inversión ni las limitantes tecnológicas las que emergen como principales barreras, si no, las relacionadas con desconocimiento del tema y problemas de gestión administrativa. Así mismo se detectan perfiles directivos marcadamente diferenciados entre empresas que adoptan el teletrabajo y las que no lo hacen; ambos autores hacen hincapié en la mayor investigación en cuanto a las políticas gubernamentales que afectan el teletrabajo.

Kazekami (2020); tuvo como objetivo de estudio, investigar los mecanismos subyacentes a la influencia del teletrabajo en la productividad laboral en Japón. La metodología que uso fue descriptiva, ya que se quiso establecer una descripción lo más completa posible del teletrabajo; llegando a la conclusión de que las horas apropiadas de teletrabajo aumentan la productividad laboral, así mismo, el teletrabajo aumenta la satisfacción con la vida aumentando así, la productividad laboral. Sin embargo, el teletrabajo aumenta el estrés de equilibrar el trabajo y las

tareas domésticas. Finalmente, el autor, recomendó que, las futuras investigaciones se enfoquen en la población que no cuenta con acceso a las tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como también la población con una edad mayor, ya que ello genera una brecha digital.

Belzunegui & Erro (2020); plantearon como objetivo analizar la implementación del teletrabajo como práctica de seguridad para enfrentar la crisis derivada de la enfermedad Covid-19, el diseño de la investigación fue explicativa de método observacional, ya que determinara las causas (pandemia) y las consecuencias (implementación del teletrabajo); en conclusión, el teletrabajo es una buena medida de contingencia para garantizar la seguridad de sus empleados y dar continuidad a la actividad económica empresarial sin disminuir la productividad laboral de la organización; los autores sugieren que las futuras investigaciones se centren en la situación del teletrabajo luego de la crisis del coronavirus, para determinar si la crisis sanitaria actuó como motor de impulso del teletrabajo o si se trataba solo de una medida temporal de contingencia.

Beltrán, Bilous, Flores & Escobar (2020); plantearon como objetivo de estudio, investigar cómo se concibe el impacto del teletrabajo en el ámbito de la administración de empresas. El diseño de su investigación es descriptivo ya que se usaron distintas expresiones de búsqueda en importantes bases de datos de los buscadores como Mediagraphic, Scielo, Research Gate, Redalyc y Science Direct. Concluyeron que dadas las bases óptimas se pueden transmitir una imagen vanguardista, moderna y visionaria, por cuanto brindan la opción de sus trabajadores de desempeñarse desde su domicilio rompiendo esquemas tradicionales. Recomendaron a otras indagaciones trabajar en mejorar el modelo dinámico de este artículo para determinar y estimular esta modalidad de trabajo.

Cifuentes (2020); propuso como objetivo caracterizar desde una lectura psicosocial, teniendo en cuenta las versiones de los integrantes del gobierno, empleadores y teletrabajadores. En cuanto a la metodología de investigación se planteó una investigación que atiende estudios cualitativos de corte descriptivo con nueve entrevistas en profundidad a tres grupos sociales. Llegando a la conclusión que el teletrabajo es visto por el gobierno como una oportunidad para mejorar los indicadores de empleabilidad y de brindar acceso a personas con características especiales al mercado, para los empleadores el teletrabajo es un mecanismo de

flexibilización y para los teletrabajadores es búsqueda de libertad. Se recomendó que investigaciones adicionales pudieran ayudar a mejorar las estimaciones e indicadores de empleabilidad y teletrabajo.

Alghaithi & Sartawi (2020); plantearon como objetivo de estudio, investigar el impacto de los cuellos de botella en la productividad de los empleados remotos ya que los ajustes laborales flexibles aumentan el desempeño de los empleados. El método que se utilizó es la búsqueda de artículos y revistas visadas, por lo tanto, la investigación es de tipo descriptivo. Se concluyó que el teletrabajo aumenta la productividad tanto en los teletrabajadores como en las organizaciones, ya que los empleados pueden hacer más cosas debido a que disponen de más tiempo. Se recomienda a las futuras investigaciones profundizar el área de estudio con la finalidad de comparar resultados y lograr que los gobiernos tengan base para considerar el teletrabajo como una forma digna y de trabajo en el mundo.

Tavares, Santos, Diogo & Ratten (2020); plantearon como objetivo de estudio, caracterizar el teletrabajo realizado en comunidades en el contexto del estado de emergencia provocado por la pandemia Covid-19. El diseño de la investigación es de tipo cualitativo debido a que se realizaron encuestas a una muestra de 359 personas mayores de 18 años. Llegaron a la conclusión, que la mayoría de personas realizaban por primera vez el teletrabajo desde su domicilio, así mismo, la mayoría de personas consideró que adaptarse al teletrabajo era fácil o muy fácil. Recomendaron realizar y profundizar investigaciones internacionales comparativas para verificar y respaldar los hallazgos de este estudio, ya que permitirá acumular conocimientos sobre como la pandemia de Covid-19 ha cambiado las comunidades y si existen diferencias culturales.

Onyemaechi, Chinyere & Emmanuel (2018); plantearon como objetivos de estudio averiguar si un empleado que realiza teletrabajo tiene una relación positiva con una mejor calidad de trabajo, y para determinar si el colaborador que trabaja en un lugar acordado tiene una relación significativa con la entrega rápida en los servicios. Para que se logren los objetivos; se adoptó el diseño de la investigación mediante la técnica estadística descriptiva para analizar los datos. Los resultados concluyeron que los empleados que trabajan desde casa tienen una relación débil y positiva con una mejor calidad de trabajo, también se encontró que los empleados que trabajan desde un lugar acordado, tienen una relación significativa con la

entrega rápida de los servicios, se recomendó a futuras investigaciones analizar el porqué de la relación débil del teletrabajo y la calidad de trabajo.

Guzmán & Abreo (2017); definieron como objetivo establecer el grado de percepción del teletrabajo por parte de los empresarios y las competencias que requieren los teletrabajadores para desarrollar sus actividades con el uso de las TICs. El diseño de la investigación es de tipo descriptivo con análisis cuantitativo ya que la medición se basó en la revisión de 100 artículos científicos y una prueba piloto a 10 empresarios. Las conclusiones mostraron que en la contratación de teletrabajadores se requieren establecer lazos de confianza y el desarrollo de habilidades, desarrollo del pensamiento crítico y las habilidades operativas que van más allá de sus conocimientos informáticos. Se recomienda que se debe ampliar la muestra en futuras investigaciones para comprobar un modelo que permita inferir los resultados en otras poblaciones.

Benjumea, Villa & Valencia (2019); el objetivo de su artículo fue presentar los beneficios del teletrabajo para la calidad de vida del teletrabajador. En cuanto a la metodología de la investigación es de tipo descriptivo, ya que se realizaron búsquedas y revisión de fuentes secundarias de información reconocidas y confiables como Scopus, Redalyc y Scielo. Se concluyó que, con el logro de un aumento en la calidad de vida del talento humano, se redundará en una mayor productividad laboral, competitividad e innovación en las organizaciones. Asimismo, recomiendan que futuras investigaciones extender los estudios a otras poblaciones ya que no se logró identificar la existencia de marcos conceptuales establecidos que permitan estimular esta modalidad de trabajo.

Así mismo, Allen, Golden & Shockley (2017); plantearon como objetivo revisar la investigación sobre el teletrabajo para comprender mejor y sacar a la superficie algunas de las complejidades asociadas al teletrabajo, con la finalidad de obtener información sobre el debate acerca de los beneficios y los inconvenientes del teletrabajo. La metodología que usaron fue descriptiva, ya que se abordara el estudio del teletrabajo implicando una observación atenta de la variable; los autores llegaron a la conclusión de que El advenimiento de nuevas formas de trabajar y el creciente deseo de flexibilidad subraya la necesidad de seguir comprendiendo el impacto del teletrabajo y su impacto en la productividad laboral, adicionalmente, los autores recomiendan que futuras investigaciones se enfoquen en identificar las

áreas de investigación que necesitan desarrollo, como por ejemplo la salud, ya que hay poca investigación acerca de los vínculos del teletrabajo y la salud.

Cuesta (2020); plantearon como objetivo, explorar el concepto de sostenibilidad empresarial, enmarcado en el esquema del uso intensivo del teletrabajo para la economía de un país en desarrollo, el diseño de la investigación fue descriptivo mediante el análisis de factores principales, concluyendo que la adopción sistemática de las tecnologías de la información, las telecomunicaciones y el teletrabajo podría ser un activador directo de beneficios a todo nivel, pero solo si se llega a tener en cuenta factores importantes, tales como cultura organizacional, adaptación de cambio y liderazgo; de lo contrario, los efectos podrían ser incluso contraproducentes para los objetivos de desarrollo y bienestar de las empresas, finalmente sugieren que las futuras investigaciones se enfoquen en el análisis de la influencia de factores externos para la implementación del teletrabajo en las organizaciones.

Canals & Baquer (2020); tuvieron el objetivo de determinar si el teletrabajo puede representar una oportunidad laboral eficiente, la metodología que se usó fue descriptiva, ya que se analizó los datos para su posterior interpretación sin establecer relaciones causales; llegando a la conclusión de que los colaboradores que trabajaron desde casa no solo eran más felices, sino que tenían menos probabilidades de renunciar debido a que estaban a gusto con la flexibilidad del teletrabajo, el autor sugiere que para futuras investigaciones se pueda indagar con mayor minuciosidad los factores que puedan influir negativamente en el colaborador, como el estancamiento profesional.

Peralta, Bilous, Flores & Bombón, (2020); su objetivo fue determinar si el teletrabajo es una opción viable de implementación en las organizaciones, la metodología que usó fue la exploratoria, investigando aspectos concretos sobre el teletrabajo que aún no han sido analizados a profundidad; el autor llegó a la conclusión que mientras más elevado sea el nivel educativo de un país, será posible usar en mayor magnitud el teletrabajo; así mismo las Tics influyen en gran proporción para la implementación del teletrabajo; el autor sugiere que para futuras investigaciones reevaluar y ampliar la teoría ya que los estudios futuros pueden abordar efectos de un evento específico.

El estudio del teletrabajo, es un tema que viene aumentando en gran medida en todas las comunidades de investigación con relativa fuerza, dado que la pandemia del Covid-19, ha dificultado en gran medida las funciones laborales cotidianas; en ese sentido, esta nueva forma de trabajo a distancia, está siendo adoptada por gran parte de las organizaciones para continuar con el flujo de sus actividades. Enseguida, se exponen las bases teóricas que sustentan la investigación sobre el teletrabajo y su impacto en la productividad laboral.

El teletrabajo comenzó a popularizarse desde la crisis del petróleo de la década de 1970, cuando se percataron que, si uno de cada siete viajeros urbanos trabajaba desde casa, Estados Unidos no estaría sujeto a la importación de petróleo, de modo que se hizo evidente que la flexibilidad en el trabajo, podría resultar en beneficios para la organización y los empleados, sin disminuir la productividad laboral; el término teletrabajo fue introducido por Nilles a mediados de la década de 1970 (Tavares, 2017, p.30); se puede definir al teletrabajo como toda actividad laboral que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción; también lo definen como la forma de organizar y/o realizar el trabajo, utilizando tecnología de la información (Ferreira, Pereira, Bianchi, & da Silva, 2021, p.80); independientemente del término o definición que se utilice, existen tres elementos comunes esenciales para teletrabajo; las dimensiones temporal y espacial, y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Munafò, Tilling, Taylor, Evans & Davey, 2018, p.230).

El teletrabajo, es un concepto que difícilmente se puede tildar de moderno. Hasta el siglo XIX, lo que hoy conocemos como trabajo en remoto, era el formato habitual para muchos, luego, con la revolución industrial, la fábrica y la oficina, desplazaron al taller doméstico y pasaron a ser el principal ámbito laboral (Oriol & Baquer, 2020, p.41); sin embargo, es importante señalar que la adopción del teletrabajo en las leyes laborales han sido muy diversas, en gran parte de los casos su adopción es voluntaria por parte del colaborador, no afectando sus derechos laborales y conservando su derecho de regresar a su lugar de trabajo cuando lo deseen (Romero, 2020, p.124); por otro lado, se ha comenzado a denominar smart work a aquella prestación de servicios con los siguientes rasgos distintivos: movilidad permanente, flexibilidad de horarios, comunicación fluida y bilateral trabajador/organización (Álvarez, 2020, p.1).

El trabajo remoto es el trabajo remunerado ejecutado en casa o en un lugar que no sea el sitio de trabajo usual; este ha recibido una atención considerable debido a su potencial para reemplazar o modificar por ejemplo, evitando el terrible tráfico de transporte, los viajes diarios al trabajo, lo que resulta en menos travesías y menos estrés en los sistemas de transporte; los hallazgos indican que la demanda de viajes y tráfico disminuyeron en gran medida, desde la década de 1970; por este motivo, muchos han puesto grandes esperanzas en el aumento de los niveles de teletrabajo (Eldér, 2020, p.2); sin embargo, menos claro es el papel que juegan las etapas de la vida, es decir, género, estado civil y paternidad, en el comportamiento del teletrabajo, hallazgos sugieren que, como característica más importante en las etapas de la vida familiar, los niños juegan un papel vital en el comportamiento del teletrabajo ya que no solo aumenta el conflicto entre el trabajo y la familia, sino que también desencadena una nueva división de las tareas domésticas dentro de las parejas y agrava las diferencias de género (Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai & Gao, 2020, p.51).

El teletrabajo, referido al trabajo realizado u organizado mediante las nuevas tecnologías de la información y la comunicación desde dentro o fuera de las instalaciones de un empleador, hallazgos indican que se ha vuelto cada vez más popular y necesario entre las organizaciones, en esa línea, su incidencia está relacionada con el grado de desarrollo tecnológico en diversos países, mientras que su adopción está relacionada con culturas de trabajo y estructura económica (Miglioretti, Gragnano, Margheritti & Picco 2021, p.15); en relación con lo dicho anteriormente, el teletrabajo se refiere a una forma flexible de trabajar que no está limitada tanto por la ubicación, la distancia o el tiempo, utilizando tecnologías innovadoras de la información y la comunicación (Kawashima, Nomura, Tanoue, Yoneoka, Eguchi, Shi & Miyata, 2021, p.13).

La pandemia de Covid-19, a principios de 2020, representó un gran desafío para el mundo laboral, esto hizo que el teletrabajo se fuera expandiendo más y más, posibilitado también por el nivel actual de desarrollo y difusión de los sistemas de telecomunicaciones, especialmente en los países industrializados; los hallazgos indicaron que la adopción de este tipo de organización del trabajo, de hecho, es fundamental durante la actual pandemia, para permitir el distanciamiento social en los lugares de trabajo (Buomprisco, Ricci, Perri, & De Sio, 2021, p.3).

No existe un consenso claro sobre la definición de teletrabajo en todos los campos académicos. La mayoría de las investigaciones definen el teletrabajo en términos de dos dimensiones principales: distancia del lugar de trabajo convencional y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para funcionar (Carillo, Cachat, Marsan, Saba & Klarsfeld, 2020, p.2); así mismo, otros autores han aclarado y actualizado el concepto de teletrabajo, agregando nociones como la organización flexible de las horas de trabajo de los empleados (Suh & Lee, 2017, p.15); no obstante, a pesar del aumento de la fama del teletrabajo, en los últimos años, su implicación para el desempeño laboral de los teletrabajadores es un tema de arduo debate público en curso ya que, así como tiene beneficios, también tiene cierto perjuicio (Golden y Gajendran, 2019, p.4).

Al mismo tiempo, de acuerdo a varias investigaciones, reducir el tiempo de viaje, conceder horarios flexibles, innovar en el uso de nuevas herramientas tecnológicas e informáticas, preocuparse por la satisfacción del colaborador dentro de la organización, y brindar oportunidades, puede aumentar el bienestar de los empleados, ya que, un lugar de trabajo flexible atrae y retiene empleados de calidad (Forero, Rodríguez, Ruiz, Saavedra & Palencia, 2021, p.30); el teletrabajo es un mecanismo que ayuda a organizar las labores que se construyen en torno a un procesamiento de información, datos, individuos o grupos de personas, lejos del empleador (Kord, Noushiravani, Davoud & Jahantigh, 2017, p.2); si bien el teletrabajo viene acompañado de ventajas para los empleados, como una mayor flexibilidad, la investigación actual revela asociaciones entre el teletrabajo en el hogar y el comportamiento auto peligroso como el presentismo por enfermedad, quiere decir, aun estando enfermo el colaborador puede seguir realizando sus actividades laborales, siendo esto beneficioso para la empresa, pero peligroso para el colaborador, ya que el no guardar reposo, puede ser perjudicial para la salud del teletrabajador (Steidelmüller, Meyer & Müller, 2020, p.12).

Se han reforzado las expectativas de que se expandiría el teletrabajo por medidas de política que han intentado facilitar el crecimiento, estas expectativas han impulsado la investigación de los factores habilitantes y limitantes del teletrabajo (Raišienė, Rapuano, Varkulevičiūtė & Stachová, 2020, p.18); para 1980 el nivel de trabajo a domicilio a tiempo completo en los Estados Unidos era sólo el 2,2%, de 1980 a 1990 el trabajo a domicilio a tiempo completo aumentó al 3% de

la población activa, para 2010 había aumentado al 3,6% y el 2010 la encuesta sobre la participación en el programa de ingresos muestra que el 9,5% de los trabajadores informaron trabajar desde casa, ya sea a tiempo completo u ocasionalmente (Stiles, 2020, p.145); como parte de este fenómeno, millones de personas han pasado de trabajar en su lugar de trabajo a trabajar a distancia desde casa, generando un espacio híbrido de trabajo; la oficina en casa (Katsabian, 2020, p.7).

Debido a los desarrollos tecnológicos y la transformación para una economía basada principalmente en el conocimiento, los empleados pueden trabajar cada vez más fuera de las fábricas y edificios de oficinas para muchos colaboradores, los trabajadores pueden completar sus tareas fuera de estos límites, como en sus hogares o en espacios públicos, como resultado, las organizaciones han adoptado cada vez más políticas que permiten a los empleados trabajar de forma remota (Kaplan, Engelsted, Lei & Lockwood, 2017, p.2); así mismo, las encuestas indican que los programas de teletrabajo también se están volviendo más populares en todo el mundo (Del Carmen, Aguilar & Howlet, 2018, p.20); en última instancia, esto cambia nuestra percepción del teletrabajo ya que los correos electrónicos, las transacciones recientes, los mensajes y las noticias se pueden hacer instantáneamente en la palma de la mano. Esto permite trabajar lejos del empleador locales en un marco de tiempo minúsculo, haciendo que el teletrabajo sea una forma de laborar en constante crecimiento (Messenger, 2019, p.7).

El teletrabajo se define como trabajo realizado por aquellos cuyas labores son realizadas desde el hogar o una oficina satélite, aquellos cuyo trabajo es principalmente en el campo, y aquellos cuyo trabajo está en red de tal manera que trabajan regularmente en una combinación de contextos domésticos, laborales y de campo (Allen, Golden & Shockley, 2017, p.6); en la misma línea, se entiende por teletrabajo a aquella actividad laboral desarrollada a distancia o fuera de la organización, es decir, ya sea desde casa, desde un lugar público, un centro de esparcimiento o inclusive , a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, lo que hace que sea el producto, y no el trabajador, el que se desplace hasta el sitio de interés (Kazekami, 2020, p.3); por otra parte, el teletrabajador debe fomentar el diálogo, la conversación, la facilitación, el compromiso, la adaptación, el cuidado y el emprendimiento en beneficio de la organización (Oyaregba, 2019, p.77).

Las prácticas de la flexibilidad laboral, están cambiando y pueden afectar el bienestar de los trabajadores; los tipos comunes de flexibilidad laboral incluyen, tomarse un tiempo libre cuando sea necesario y cambiar el horario de trabajo, todo esto se puede hacer posible gracias al trabajo remoto (Ray & Pana, 2021, p.40); y es cierto, ya que, en la actualidad, la flexibilidad laboral es determinante para todas las organizaciones en el contexto actual pandémico (Lirios, 2021, p.55); en ese sentido, la flexibilidad del teletrabajo, se ha vuelto un tema de interés para las organizaciones y se ha ido convirtiendo en un requisito cada vez más vital para la generación de empleo y un factor de motivación para los colaboradores (Davidescu, Apostu, Paul & Casuneanu, 2020, p.70); efectivamente, la pandemia puso de rodillas a los mercados económicos, ya que, industrias enteras cerraron por completo por no poder adaptarse a nuevos sistemas de trabajos asincrónicos, es aquí donde la flexibilidad del teletrabajo, que era tan poca aceptado, cobra relevancia y es actualmente la mejor medida de contingencia para las organizaciones para la continuidad de sus funciones (Heggeness, 2020, p.1054).

La satisfacción laboral es un estado sentimental positivo o agradable, obtenida de una apreciación subjetiva de las experiencias de trabajo del colaborador. No se trata de una actitud característica, sino, de una condición general resultante de distintas posturas de un colaborador hacia su trabajo y los factores relacionados con él; los hallazgos de la investigación determinaron que el teletrabajo no solo brinda menos estrés laboral, sino que también brinda satisfacción para el colaborador, ya que, siente que confían en él y además se siente con más tiempo para dedicar a la familia (Salazar, Contreras, Mendoza, Muñoz & Jara, 2021, p.3); la motivación laboral no depende única y exclusivamente de la persona sino también de las organizaciones que debe promover e impulsarla, (Torner, 2021, p.3); las empresas deben asegurarse de que la satisfacción de los teletrabajadores sea alta, lo cual es una condición previa para aumentar la productividad laboral, la capacidad de respuesta, la calidad y el reconocimiento del servicio (Ali & Anwar, 2021, p.22).

La productividad es uno de los eventos más importantes y determinantes en el desarrollo económico de las empresas y organizaciones; a nivel micro, esta, determina la competitividad de las organizaciones para continuar activas en el mercado, y a nivel macro, la productividad es un elemento clave para el crecimiento

económico, la evolución de los salarios, el mantenimiento y mejora de la calidad de vida de la población (Quijia, Guevara & Ramírez, 2021, p.20); el aumento en la productividad, es la condición necesaria, el teletrabajo hace posible que en tiempos de pandemia la productividad no baje, si no que se mantenga o en ocasiones aumenten, ya que el colaborador tiene más tiempo para enfocarse en su trabajo que perder tiempo en el tráfico vehicular (Vásquez, 2021, p.140); por tal motivo, el rendimiento de los trabajadores va a depender de su comportamiento y también de la comodidad al realizar el trabajo (Rodríguez & Horsten, 2021, p.183).

Aumentar la efectividad y que el volumen de trabajo estipulado salga en el menor tiempo posible con la máxima calidad, es el santo grial empresarial. De esta manera las nuevas tecnologías de la información hacen posible que el teletrabajo pueda ser efectivo para las organizaciones (Brito, 2020, p.72); la buena eficiencia organizacional siempre apunta a una mejora o reducción de costos para el beneficio de la empresa (Jeang, 2017, p.740); los trabajadores remotos o a distancia, son más productivos y efectivos que los colaboradores presenciales, todo ello gracias a que administran mejor su tiempo y ahorran lapsos de tiempo en casa, ya que está demostrado que un empleado promedio gasta horas semanales en transportarse (Allen, Golden & Shockley, 2017, p.9); en tiempos de pandemia es importante que las organizaciones deban reducir sus costos al mínimo para poder seguir operando sin afectar sus ingresos habituales (Roy & Dangayach, 2019, p.215).

La innovación como tal, se ha vuelto un factor muy importante para la subsistencia de todas las organizaciones empresariales en el mundo y más aún, en la realidad actual de distanciamiento social y confinamiento (Guisado, Vila & Guisado, 2019, p.77); en los últimos años, el teletrabajo ha hecho posible que las organizaciones que se adapten puedan tener cierta ventaja competitiva, diferenciación e incremento de ventas (Álvarez, Bravo & Zahler, 2017, p.593); en efecto, los constantes cambios tecnológicos suponen también la necesidad de efectuar la innovación en las formas de trabajar, ya que esto favorece el desarrollo de la empresa y la continuidad de la industria en general, puesto que la pandemia causado por el virus Covid-19, hace imposible que la realización del trabajo sea como tradicionalmente la conocemos, por ende, solo queda adaptarse (Sánchez, Sánchez & Cruz, 2017, p.135).

III. MÉTODO

El capítulo III abordó sobre la metodología en la cual se desarrolla la investigación, para ello se empieza a definir el tipo y el enfoque, ya que en base a ellos se realiza la búsqueda de la información en los repositorios indizados, dicha búsqueda tuvo como límite cinco años de antigüedad 2017-2021, cabe señalar, que la mayoría de artículos científicos son de años muy recientes, puesto que la pandemia mundial Covid-19 es de nueva manifestación; para dicho proceder se prefirió realizar la búsqueda de artículos científicos con las siguientes palabras clave: Teletrabajo, telework, remote work, labor satisfaction, innovation, labor flexibility, home work, el trabajo en pandemia Covid-19, labor productivity, teletrabajo en tiempos de pandemia. Así mismo se desarrolla el protocolo y registro, criterios de elegibilidad, fuentes de información, búsqueda de información, selección de los estudios, proceso de extracción de datos, lista de datos, riesgo de sesgo en los estudios individuales, medidas de resumen de datos, síntesis de resultados y riesgo de sesgo entre los estudios; los cuales nos han llevado a obtener la información necesaria para la validación de nuestros objetivos.

3.1. Tipo y enfoque de la investigación

El tipo de investigación que se utilizó fue de revisión sistemática, compuesto por artículos científicos debidamente seleccionados después de una rigurosa búsqueda sistemática, que permitirá la respuesta al problema anteriormente planteado (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic & Villanueva, 2018, p.186); una metodología esencial que permite a los investigadores sintetizar la evidencia científica disponible sobre una determinada cuestión de investigación, es realmente importante la revisión sistemática se escriban y se reporten de manera apropiada (Rubio, Sánchez, Marín & López, 2018, p.12); así mismo, la revisión sistemática de la literatura permite identificar, interpretar y sintetizar aspectos relevantes de un tema, a partir del estudio de investigaciones previas (Turpo & Hurtado, 2019, p.3); el trabajo de investigación siguió el enfoque cualitativo ya que partió de un proceso de búsqueda, ello ha permitido aproximarse al conocimiento sobre la evaluación del teletrabajo en la productividad laboral siguiendo la metodología de la revisión sistemática de la literatura, considerada de alta rigurosidad y objetividad por brindar información de alta calidad, pertinencia, selectiva y crítica (García, 2020, p. 82).

3.2. Protocolo y registro

El protocolo y registro consiste en establecer un contexto, en el que la investigación pueda brindar oportunidades para desarrollar ideas, que permitan establecer la importancia de la revisión. En ese sentido, las revisiones sistemáticas deben basarse en un protocolo que describa el fundamento, ya que los protocolos detallados y bien descritos pueden facilitar la comprensión y la evaluación de los métodos de revisión (Moher, Shamseer, Clarke, Gherzi, Liberati, Petticrew Shekelle & Stewart 2017, p.2); efectivamente, la realización de la revisión debería consistir en seguir el protocolo de revisión con la mayor precisión, rigurosidad y objetividad posible (Tsafnat, Glasziou, Choong, Dunn, Galgani & Coiera, 2017, p.10); en conclusión, una revisión sistemática realizada correctamente, debe basarse en un protocolo formal desarrollado y puesto a disposición del público antes de la realización de la revisión; las desviaciones de un protocolo con presentación selectiva de datos pueden resultar en un sesgo de notificación, lo cual sería contraproducente y perjudicial para la fiabilidad y veracidad de la investigación (Drucker, Fleming & Chan, 2020, p.2).

Tabla 2

Protocolo y registro

Base de datos		Resultado Búsqueda de palabras clave y otros filtros aplicados
Scopus	230	TITLE-ABS-KEY (Telework AND productivity AND covid) TITLE-ABS-KEY (Telecommuting AND today) TITLE-ABS-KEY (Implementation of teleworking in pandemic crisis) TITLE-ABS-KEY (distance work AND productivity AND pandemic AND Covid) TITLE-ABS-KEY (remote work AND Work from home AND covid AND social distancing) TITLE-ABS-KEY (Remote work AND productivity) TITLE-ABS-KEY (Teleworking AND productivity) TITLE-ABS-KEY (Efficient AND remote work) > 2017 AND PUBYEAR < 2020 AND (LIMIT LENGUAJE, "English")
Springer	53	TITLE-ABS-KEY (Telework AND productivity) TITLE-ABS-KEY (virtual work AND home AND distancing) TITLE-ABS-KEY (New ways of working AND remote work) > 2017 AND PUBYEAR < 2020 AND (LIMIT LENGUAJE, "English")
Scielo	127	Remote work AND telecommuting AND Work from home AND work out of office AND work from anywhere AND year_cluster:("2017" OR "2018" OR "2019" OR "2020" OR "2021") AND type:("research – article") Work from any geographical point AND type:("research – article") a new way of working AND year_cluster:("2017" OR "2018" OR "2019" OR "2020" OR "2021") AND type:("research – article")
Dialnet	181	Covid AND telework AND productivity AND year_cluster:("2017" OR "2018" OR "2019" OR "2020" OR "2021") AND type:("research – article") remote work AND covid AND pandemic AND year_cluster:("2017" OR "2018" OR "2019" OR "2020" OR "2021") AND type:("research – article")
EBSCO	67	TITLE-ABS-KEY (teleworking as a continance measure AND covid) TITLE-ABS-KEY (remote work AND productivity AND crisis pandemic) > 2017 AND PUBYEAR < 2020 AND type:("research – article")

3.3 Criterios de elegibilidad

Luego de determinar la población de estudio, el investigador debe detallar las características que deben cumplir los participantes. Los criterios que precisan las cualidades que la población debe tener, se designan criterios de elegibilidad o criterios de selección (Arias, Villasís & Miranda, 2019, p.204); Estos criterios son los criterios de inclusión, exclusión y eliminación, que son los que van a definir a la población elegible (Järbrink, Ni, Sönnnergren, Schmidtchen, Pang, Bajpai & Josip, 2017, p.24); a partir de los criterios de búsqueda delimitados para verificar su relevancia en el tema de estudio, se escogieron artículos que contaran con los títulos de las variables a estudiar y que hayan sido publicados entre 2017 y 2021, para corroborar su calidad se establecieron como criterios de búsqueda que estos artículos se encuentren debidamente indizados y que contaran con registro DOI, las palabras clave utilizadas para la selección de las mismas, se encuentran detalladas en la tabla número tres.

Tabla 3

Criterios de elegibilidad

Teleworking	New ways of working	Teleworking and autonomy
Remote work	El impacto del teletrabajo	Teleworking and responsibility
Trabajar desde casa	Teleworking in companies	Teletrabajo como innovación
Trabajar fuera de la oficina	El teletrabajo como herramienta	The labor flexibility of teleworking
Trabajar en tiempos de pandemia	Herramientas de comunicación	Teletrabajo y reducción de costes
Teleworking and covid	Tecnologías de la información	Teleworking and new information technologies
Teleworking	The evolution of telework	Se puede aplicar el teletrabajo
Remote work	Historia del teletrabajo	Teleworking and covid
Trabajar desde casa	Telecommuting and labor satisfaction	Teleworking and labor productivity
Trabajar fuera de la oficina	Knowledge work	satisfaction
Trabajar en tiempos de pandemia	Creativity	
Competitiveness		

3.4. Fuentes de información

Con el reconocimiento bibliográfico nos acercamos al conocimiento de un tema y es en sí la primera etapa del proceso de investigación porque nos ayuda a identificar qué se sabe y qué se desconoce de un tema de nuestro interés. En la revisión se realiza una valoración crítica de otras investigaciones sobre un tema determinado, proceso que nos ayuda a poner el tema en su contexto (Sánchez, Morua, Cedeño & García, 2020, p.180); el trabajo que realiza, debe ofrecer al lector un resumen conciso, objetivo y lógico del conocimiento actual sobre un tema en particular (Page, Moher, Bossuyt, Boutron, Hoffmann, Mulrow & Chou, 2020, p.80); en la tabla cuatro se detallan la lista de la base de datos en las que se ubicó los artículos usados para la presente investigación, siendo un total de 62 artículos. (Anexo 1)

3.5. Búsqueda

La búsqueda de información científica es el proceso que nos permite identificar, recopilar, filtrar, una serie información de distintas fuentes de manera exhaustiva, objetiva y profunda, de una variedad de artículos indizados (Galarza, 2020, p.190); ya que se necesitan un conjunto de artículos científicos y de documentos que tengan la información necesaria para dar solución y un mayor conocimiento acerca de cualquier problema de investigación planteado (Ossa, Palma, Martin & Díaz, 2019, p.15); para la presente investigación se ejecutó un proceso de reconocimiento de información útil, para el desarrollo de las variables y dimensiones que son objeto de estudio. La búsqueda se realizó en revistas indizadas, así mismo se ejecutó el tamizaje respectivo para excluir todos los artículos que no cumplan con los criterios de la revisión sistemática, para evitar el sesgo de la investigación.

Tabla 4

Búsqueda

Fuente	Original	Semiautomático		Comprobación manual	
		Exclusión	Inclusión	Duplicado	Extracto
Scopus	1340 artículos	197 artículos	102 artículos	41 artículos	27 artículos
Springer Science	405 artículos	31 artículos	12 artículos	11 artículos	10 artículos
Web of Science	304 artículos	51 artículos	27 artículos	15 artículos	8 artículos
Emerging Sources Citation Index	21 artículos	10 artículos	9 artículos	6 artículos	5 artículos
EBSCO	83 artículos	24 artículos	11 artículos	9 artículos	7 artículos
Latindex	71 artículos	12 artículos	14 artículos	10 artículos	5 artículos
Total	2224 artículos	325 artículos	175 artículos	78 artículos	62 artículos

3.6. Selección de estudios

La presencia de errores en la extracción de datos puede invalidar los resultados de una revisión sistemática, por lo cual, es de suma importancia conseguir tantos estudios primarios sobre la pregunta de interés como sea posible. La selección de estudios, indica cómo se realizó el tamizaje de los artículos, el título, el resumen, la fecha y el texto completo (Munafó, Taylor & Davey, 2018, p.9); así mismo, dada la gran cantidad de literatura, los investigadores han desarrollado metodologías de revisión para compilar los estudios científicos dentro de un área específica (Fernández & Enríquez, 2020, p.91); en ese sentido se realizó un análisis explicativo informativo, seleccionando a los artículos más destacados, las cuales definen con mayor hincapié las variables de estudio, clasificando los artículos que tienen sesgo en el informe para que no se pierda el enfoque de estudio.

3.7. Proceso de extracción de datos

La extracción de datos es una estrategia importante de la revisión sistemática, (Velásquez, 2017, p.12); ya que sirve para seleccionar los artículos científicos que contengan información valiosa para la investigación (Tebes, Peppino, Becker & Oslina, 2020, p.102); por tal motivo la selección de los artículos usados en la presente investigación fueron el resultado de un riguroso proceso de extracción, buscando los artículos en los buscadores más reconocidos como Scopus, Scielo, Ebsco, Springer; teniendo los datos recolectados se procedió a realizar el tamizaje para seleccionar los artículos que contengan información referente al estudio, y se separó los artículos que no sean muy importantes.

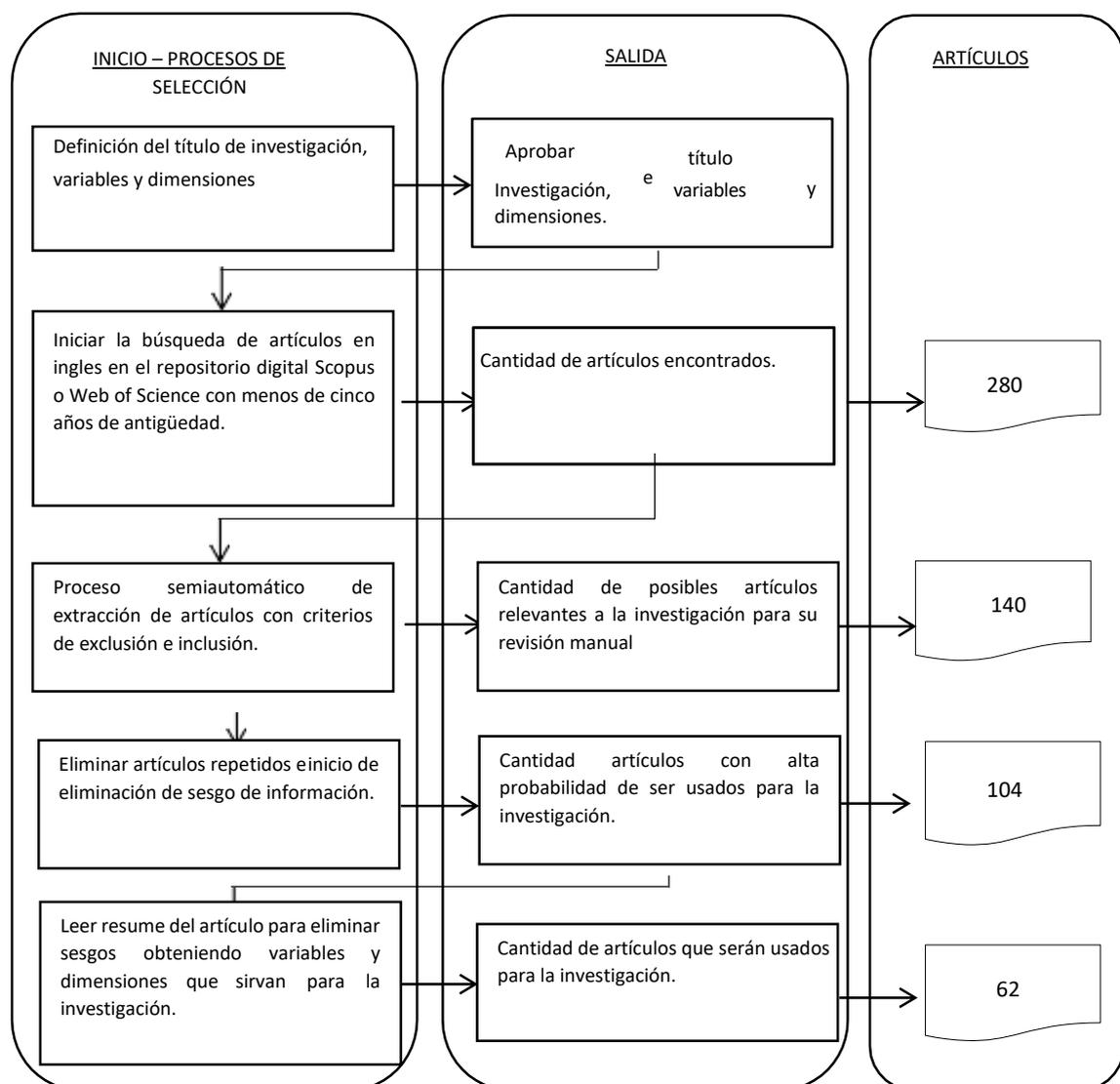


Figura 1. Proceso de extracción de datos

3.8. Lista de datos

La lista de datos es donde se explica teóricamente las variables y dimensiones utilizadas en la revisión sistemática (Salvador, Marco & Arquero, 2018, p.26); así mismo, independientemente del método de recopilación de datos, es imposible eliminar todos los posibles sesgos en un entorno de investigación, los autores son responsables de proporcionar suficiente transparencia en los informes de su trabajo para mejorar la replicabilidad y permitir que otros evalúen la validez de su investigación, por lo cual es de suma importancia realizar un buen filtro para obtener una lista de datos optima (Hui, Lui & Lau, 2019, p.115); en la tabla a continuación se detalla los conceptos utilizados en la base teórica, siendo el teletrabajo la variable principal junto a sus dimensiones junto con las dimensiones de autonomía, innovación, flexibilidad laboral, reducción de costos y finalmente las tecnologías de la información, estos factores dan sustento al trabajo de investigación.

Tabla 5

Lista de datos

Clasificación	Categorías
Teletrabajo	El teletrabajo es una modalidad laboral que está emergiendo por las bondades que representa para las organizaciones y sus colaboradores (Benjumea, Villa & Valencia, 2017, p.59), así mismo, también se puede definir como toda aquella labor que se realiza en otro lugar que no sea la oficina (Weller, 2020, p.7), en ese sentido, el teletrabajo como forma de organizar el trabajo implica que las organizaciones, grupos y personas, tengan que acceder a realidades laborales complejas diferentes a las del trabajo tradicional (Cifuentes, 2020, p.2)
Flexibilidad laboral	La flexibilidad laboral son un conjunto de medidas que favorecen a los colaboradores (Preenen, Verger, Kraan & Dhondt, 2020, p.15), en el contexto de pandemia, la flexibilidad laboral toma un papel muy importante Favilukis, Xiaoji, Ali & Xiaofei, 2020, p.2), ya que da al colaborador, la posibilidad de tener horarios flexibles y trabajar sin ir a la oficina (Foroughi & Larson, 2020, p.71)
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es una alternativa afectiva o emocional hacia varias facetas del teletrabajador; una persona con un alto grado de satisfacción laboral tiene actitudes positivas hacia su trabajo, mientras que una persona que está insatisfecha con su trabajo tiene actitudes negativas sobre el trabajo (Oyaregba, 2019, p.76); la satisfacción laboral se entiende como el estado afectivo de los empleados, sus aspiraciones, el bienestar laboral y el grado de autonomía hacen que el empleado sea más competente y se perciba a sí mismo (Charalampous et al., 2019, p.12).
Innovación	La innovación como tal, se ha vuelto un factor muy importante en todas las organizaciones empresariales (Guisado, Vila & Guisado, 2019, p.77), las organizaciones están siempre en búsqueda de ideas innovadoras que les puedan generar mejores indicadores de gestión y ventas (Álvarez, Bravo & Zahler, 2017, p.593), en efecto, la innovación favorece el desarrollo de la empresa y de la industria en general, (Sánchez, Sánchez, Sánchez & Cruz, 2017, p.135)
Efectividad	La buena eficiencia empresarial siempre apunta a una reducción de costos (Jeang, 2017, p.740), los trabajadores remotos son más productivos y efectivos que los colaboradores presenciales, todo ello gracias a que administran mejor su tiempo y ahorran lapsos en casa, ya que está demostrado que un empleado promedio gasta aproximadas 7.6 horas semanales en transportarse (Allen, Golden & Shockley, 2017, p.9), en tiempos de pandemia es importante que las organizaciones deban reducir sus costos al mínimo para poder seguir operando (Roy & Dangayach, 2019, p.215)
Productividad laboral	El teletrabajo es una modalidad de trabajo que según está comprobado aumenta la productividad laboral en las empresas (Pabilonia & Vernon, 2020, p.3); los teletrabajadores tienen mayor productividad debido que los empleados se sienten menos cansados ya que se eliminaron los viajes diarios al trabajo (Brito, 2020, p.36); de la misma manera los teletrabajadores pueden estar menos rendidos si reemplazan el tiempo de viaje por el sueño, así mismo, el estudio señala que los teletrabajadores que pasan menos tiempo viajando pueden ser más felices y menos cansados y, por lo tanto, tienen mayor productividad laboral (Kazekami, 2019, p.12).

3.9. Aspectos éticos

El trabajo de investigación fue realizado de manera muy transparente y responsable, se explicó las razones e importancia de la investigación y los investigadores reconocen con exactitud el objetivo del estudio, asegurando la fiabilidad del contenido expuesto y cumpliendo rigurosamente con los criterios establecidos. En primera instancia, el de la transparencia de recopilación de datos puesto que la totalidad de los artículos son indizados ya que fueron extraídos de buscadores y repositorios confiables y reconocidos a nivel mundial, la búsqueda se ha realizado tomados como referencia desde el año 2017 al año 2021, la información extraída fue de manera exhaustiva sin modificar la información de los artículos para no deformar la información que desacredite la investigación; cabe recalcar que para la presente revisión sistemática se consideró y se tomó en cuenta información veraz, honesto y sincero, sin existir ningún tipo de conflicto ético.

Cuando se realiza, un estudio de investigación se debe responder a una necesidad ante la que se indagara la veracidad a través del conocimiento, no obstante, es fundamental que todo tenga un argumento ético, que garantizará que lo que se realice sea para el bien del investigador, la sociedad y el ecosistema (Salazar & Abrahantes, 2018, p.215); así mismo es de suma importancia reconocer la ética en las ciencias económicas y sociales como la vía legal y transparente por la que el conocimiento se traduzca, desde los principios inherentes de la ética propiamente dicha, como código de la moral que garantiza el sentido de lo justo, de la verdad del conocimiento, de la posibilidad que tienen aquellos que son objetos de investigación para participar o no en el estudio y que se le respete su decisión (Serrano, Baza, Calderón, Cabrera, Dosio & Kuxkuxeroak, 2020, p.88)

Así mismo, se da a conocer la investigación con la finalidad de compartir el estudio con los demás investigadores, redactando el informe de manera abierta, responsable y exacta (Agudelo & Rodríguez, 2020, p. 29); finalmente, se respetó el principio de la propiedad intelectual citando debidamente a todos los autores de los artículos que contribuyeron como fuente de información para la investigación a fin de evitar plagios o copias. El aspecto ético obliga a los investigadores a seguir algunos códigos, pautas y reglamentos que deben guiar a los investigadores en el camino a su objetivo científico (Tramullas, 2020, p.150).

IV. RESULTADOS

En este capítulo de la investigación, se realizó la selección y filtrado de los artículos científicos que fueron seleccionados para ser incluidos en esta investigación; esto se efectuó según la búsqueda por año de publicación permitidos, los cuales abarcaron desde el año 2017 hasta el año 2021, esto garantizó que los artículos usados en la presente investigación, sean lo más actuales, vigentes y contemporáneos posibles; así mismo, en este capítulo, se presentó la lista de revistas por cuartiles, cada cuartil represento la posición que ocupa la revista de investigación en relación a todas las de su área, ello se observa en la tabla siete; en esa línea, se realizó la matriz de categorización que responderán a la necesidad de crear los parámetros conceptuales que puedan facilitar el proceso de obtener, analizar e interpretar la información necesaria; en esta tabla de categorización se plasmó cinco criterios de clasificación a través de la información, los cuales fueron: flexibilidad laboral, satisfacción laboral, innovación, efectividad y por último la productividad laboral; en esta tabla se muestra cada categoría según los autores, todo ello ha llevado a obtener información de forma más precisa y práctica.

4.1. Búsqueda por año

En cuanto a los artículos de investigación, existen estrategias para la búsqueda de artículos científicos en las diferentes bases de datos antes mencionadas, como delimitar y restringir el año de búsqueda, esto con el fin de no obtener un numero de resultados excesivamente exagerado, lo cual sería contraproducente para la investigación, por ello, es necesario que estén dentro del rango de años permitido, por consiguiente, es imprescindible definir las necesidades de la información para la investigación (García, Marcos & García, 2020, p.3); esto es entendible, ya que los conceptos y circunstancias de las ciencias sociales están en constante transformación; por ello, será preciso aclarar una serie de cuestiones que servirán para perfilar con precisión, que es lo que se busca y cuál puede ser el punto de partida del proceso, para ello será necesario verificar situaciones, identificar el entorno sociocultural y precisar el contexto de la necesidad (Ronconi, 2020, p.4); por lo señalado anteriormente, identificar el año de las publicaciones de las revistas científicas, es de suma importancia con el fin de que el contexto quede más claro (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domanic & Villanueva, 2018, p.184).

En la tabla seis se puede evidenciar que existen mayor cantidad de revistas del año 2021, representando el 29% con 18 revistas, seguido de las revistas del año 2020 con un 26% contando con 16 revistas, en el año 2019 se pudieron recopilar 13 revistas que representan un 21%, así mismo se pudieron usar ocho revistas del 2018 representando un 13% y finalmente en el año 2017 se pudo recopilar siete revistas, que es un 11%, para la tabla nueve se analizaron un total de 62 revistas. Los resultados obtenidos fueron corroborados a través de los autores previamente citados, por lo que se evidencia que es muy importante para la revisión sistemática, contar con una diversidad de artículos significativos para poder estudiar y analizar el comportamiento de la variable en estudio, con el pasar el tiempo y poder compararlo con los artículos más actualizados.

Tabla 6

Publicaciones por revistas desde 2017 hasta 2021

N°	Revistas	2017	2018	2019	2020	2021	Total
1	Telecommunications Policy		1	1		1	3
2	Journal SIAGE	1		1			2
3	Science america			1	1		2
4	Accounting and Business	1					1
5	Harvard Business Review		1		1	1	3
6	Journal Espacios	1					1
7	Small Business Economics					1	1
8	CEA Journal	1					1
9	Science		1		1	1	3
10	International Journal of Manpower			1			1
11	Frontiers in Psychology				1		1
12	European Scientific Journal		1				1
13	Cadernos EBAPE				1	1	2
14	American Journal of Humanities and Social Science Research (AJHSSR)			1			1
15	Security Journal					1	1
16	International Journal of Commerce and Commerce-IIARTC			1	1		2
17	European Journal of Work and Organizational Psychology			1	1	1	3
18	Technological information		1				1
19	Technology in Society			1	1		2
20	European Management Journal	1	1				2
21	Journal of population economics			1		1	3
22	International Journal of Innovation and Economic Development				1		1
23	Journal Transportation					1	1
24	Journal Sum of Business				1		1
25	Journal Digital Publisher CEIT	1		1			2
26	International Journal of Environmental Research and Public Health				1	1	2
27	Journal of occupational rehabilitation				1		1
28	European Journal of Information Systems				1		1
29	Sustainability Journal			1	1	1	3
30	Economics of Innovation and New Technology			1			1
31	Ciencias Económicas y Empresariales					1	1
32	Personality and Individual Differences					1	1
33	Revista internacional de gestiones			1	1	1	3
34	Strategic Management Journal					1	1
35	Journal of Applied Communication Research	1					1
36	Social Science Research Network		1		1	1	3
37	Journal for labour market research					1	1
38	Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity		1			1	2
	Total	7	8	13	16	18	62
	%	11%	13%	21%	26%	29%	100%

4.2. Búsqueda por cuartil

Es una métrica basada en datos de Scopus, basada en los conceptos de centralidad (Roldan, Salazar, Ibarra & Ríos, 2019, p.943); para realizar un estudio bibliométrico es preciso contar con información estructurada en una base a datos (Traverso, Ortiz, Miguel & Posadas, 2020, p.263); luego de realizar la búsqueda de las revistas en la página web de scimago se pudo realizar la tabla siete, donde se analizaron las 62 revistas para poder determinar la relevancia de los artículos, obteniéndose 41 revistas que se encuentran en el cuartil Q1, así mismo, en el segundo cuartil se encuentra el Q2 con 12 revistas, por otro lado, en el cuartil Q3 solo se obtuvieron cuatro artículos y finalmente solo se obtuvo dos revistas en el cuartil Q4, lo cual indica que la investigación está sustentada a través de fuentes de veracidad y confiables.

Tabla 7

Relación de journals por cada artículo

N°	Revistas	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
1	Telecommunications Policy	1	1			2
2	Journal SIAGE	2	1			3
3	Science america	2	1			3
4	Accounting and Business	1				1
5	Harvard Business Review		1			1
6	Journal Espacios			1		1
7	Small Business Economics	1	1			2
8	CEA Journal	1				1
9	Science	3		1		4
10	International Journal of Manpower		1			1
11	Frontiers in Psychology	1				1
12	European Scientific Journal	1				1
13	Cadernos EBAPE		1			1
14	American Journal of Humanities and Social Science Research (AJHSSR)	2				2
15	Security Journal	1				1
16	International Journal of Commerce and Commerce-IIARTC	1	1			2
17	European Journal of Work and Organizational Psychology	3				3
18	Technological information	1				1
19	Technology in Society	1	1			2
20	European Management Journal	2			1	3
21	Journal of population economics	1				1
22	International Journal of Innovation and Economic Development	1		1		2
23	Journal Transportation	1				1
24	Journal Sum of Business	1				1
25	Journal Digital Publisher CEIT	2				2
26	International Journal of Environmental Research and Public Health		1			1
27	Journal of occupational rehabilitation	1				1
28	European Journal of Information Systems	1				1
29	Sustainability Journal		3			3
30	Economics of Innovation and New Technology	1				1
31	Ciencias Económicas y Empresariales			1		1
32	Personality and Individual Differences	1				1
33	Revista internacional de gestiones	1				1
34	Strategic Management Journal	1				1
35	Journal of Applied Communication Research	1				1
36	Social Science Research Network		2		1	3
37	Journal for labour market research	3				3
38	Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity	1				1
	Total	41	15	4	2	62

4.3. Matriz de categorización

La matriz de categorización tiene como finalidad simplificar, reducir y sistematizar la información recolectada, haciendo más precisa la información obtenida o recaudada, en los repositorios más reconocidos e importantes; transformando en pequeños fragmentos que puedan acaparar mejor el contenido de cada una de las categorías de esta manera agruparlas por las que tienen más coherencia y se relacionan de acuerdo a la información a analizar (Schenkel & Pérez, 2019, p.230); por lo cual, es preciso establecer unas categorías de análisis, las cuales han de ser útiles en la presentación de los resultados; de acuerdo con lo anterior, es necesario traer a colación los planteamientos, ya que las categorías son las diferentes formas de clasificar conceptuar o codificar un término o expresión de manera clara que no se preste para confusiones o mal entendidos a los fines de determinada investigación (Carrillo, 2020, p.231); cabe mencionar que la matriz de categorización permite identificar el criterio de comparación, para luego poder clasificar cada una de las categorías según el orden conveniente, evidenciando la asociación de la variable de estudio con las categorías.

Las categorías son los diferentes valores o alternativas; es la forma de clasificar conceptuar o codificar un término de forma clara que no se preste para confusiones a los fines de determinada investigación; en dichas alternativas serán ubicados y clasificados, cada uno de los elementos sujetos a estudio conocido como las unidades de análisis (Prieto, Campos & Luzardo, 2020, p.120); en ese sentido, cada factor se clasifica en una categoría, adquiriendo propiedades similares, con el fin de poder analizarlos y estudiarlos en futuros resultados de la investigación (Pérez, Lagos, Mardones & Sáez, 2017, p.39); es así que se identificó todos los artículos científicos indizados ubicados en repositorios reconocidos a nivel mundial, con sus diferentes enfoques, analizando las diferencias y propiedades de similitud que pudiera haber al instante de la clasificación y la categorización, como lo indica en la tabla ocho, se plasmó cinco criterios de clasificación a través de la información, los cuales fueron: flexibilidad laboral, satisfacción laboral, innovación, efectividad y por último la productividad laboral; así mismo se realizó las respectivas categorizaciones encontrando un total de cinco categorías por cada clasificación.

Tabla 8

Matriz de categorización

Criterio de clasificación	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5
Flexibilidad laboral	Flexibilidad (Favilukis et al., 2020; Nakrošienė et al. 2019; Contreras et al., 2020; Silva et al., 2019; Bianca et al., 2018; Contreras et al., 2017; Morilla et al., 2021; Carillo et al., 2020; Nordbäck et al., 2020; Holgersen et al., 2021)	TICs (Favilukis et al., 2020; Silva et al., 2019; Contreras et al., 2017; Carillo et al., 2020; Nordbäck et al., 2017)	Autonomía laboral (Morilla et al., 2021; Carrillo et al., 2020; Nakrošienė et al., 2019; Contreras et al., 2020; Silva et al., 2019)	Productividad laboral (Contreras et al., 2020; Bianca et al., 2018; Contreras et al., 2017)	Reducción de costos (Silva et al., 2019; Bianca et al., 2018; Morilla et al., 2021; Carillo et al., 2020)
	Flexibilidad (Oyaregba et al., 2019; Gutierrez et al., 2018; Rahman et al., 2020; Charalampous et al., 2019; Abilash et al., 2021; Schur et al., 2020; Raišienė et al., 2020; Duran et al., 2020; Vrchota et al., 2020; Georgiadou et al., 2021)	Satisfacción laboral (Oyaregba et al., 2019; Rahman et al., 2020; Charalampous et al., 2019; Schur et al., 2020; Duran et al., 2020)	TICs (Oyaregba et al., 2019; Charalampous et al., 2019; Abilash et al., 2021; Duran et al., 2020; Vrchota et al., 2020)	Autonomía laboral (Oyaregba et al., 2019; Gutierrez et al., 2018; Raišienė et al., 2020; Duran et al., 2020)	Productividad laboral (Gutierrez et al., 2018; Charalampous et al., 2019; Abilash et al., 2021; Vrchota et al., 2020; Georgiadou et al., 2021)
Innovación	TICs (Tapasco et al., 2020; Sánchez et al., 2019; Grigorescu et al., 2020; Loia et al., 2021; Ramírez et al., 2020; Tokarchuk et al., 2021; Tanpipat et al., 2021; Bonacini et al., 2021; Ferreira et al., 2021)	Flexibilidad (Tapasco et al., 2020; Grigorescu et al., 2020; Loia et al., 2021; Tokarchuk et al., 2021; Tanpipat et al., 2021; Ferreira et al., 2021)	Innovación (Sánchez et al., 2019; Grigorescu et al., 2020; Loia et al., 2021; Bonacini et al., 2021)	Reducción de costos (Tapasco et al., 2020; Loia et al., 2021; Tokarchuk et al., 2021; Ferreira et al., 2021)	Adaptación (Tapasco et al., 2020; Loia et al., 2021; Tokarchuk et al., 2021; Bonacini et al., 2021)
	Flexibilidad (Allen et al., 2017; Santillán et al., 2020; Benjumea et al., 2017; Nagata et al., 2021; Onyeukwu et al., 2020; Chang et al., 2021; Nguyen et al., 2021; Kazi et al., 2020)	Autonomía (Allen et al., 2017; Santillán et al., 2020; Benjumea et al., 2017; Chang et al., 2021; Kazi et al., 2020)	TICs (Santillán et al., 2020; Benjumea et al., 2017; Nagata et al., 2021; Nguyen et al., 2021; Kazi et al., 2020)	Innovación (Allen et al., 2017; Nagata et al., 2021; Chang et al., 2021; Nguyen et al., 2021)	Reducción de costos (Santillán et al., 2020; Benjumea et al., 2017; Kazi et al., 2020)
Productividad laboral	Productividad laboral (Kazekami et al., 2020; Brito et al., 2020; Pabilonia et al., 2020; Choudhury et al., 2021; Papagiannidis et al., 2020; Forero et al., 2021)	Flexibilidad (Pabilonia et al., 2020; Choudhury et al., 2021; Papagiannidis et al., 2020; Forero et al., 2021)	TICs (Kazekami et al., 2020; Pabilonia et al., 2020; Choudhury et al., 2021; Papagiannidis et al., 2020)	Eficiencia (Kazekami et al., 2020; Brito et al., 2020; Papagiannidis et al., 2020)	

V. DISCUSIÓN

Objetivo 1. Actualizar la clasificación sobre el teletrabajo en las revisiones sistemáticas identificando los enfoques de aplicación organizacional como medida de contingencia para afrontar la crisis del Covid-19, sin disminuir la productividad laboral.

Se encontró que las organizaciones que aplican el teletrabajo en tiempos de pandemia, incrementan considerablemente la productividad laboral en sus colaboradores (Groen, van, Coers & Wtenweerde, 2018); sin embargo se encontró que los colaboradores que realizan teletrabajo suelen tener jornadas de trabajo más amplias, estando propensos a trabajar fuera de su horario típico de trabajo; en el estudio se encontró que el 69% de los teletrabajadores refieren que las horas de teletrabajo han aumentado, mientras que el 45% de colaboradores señalaron que el teletrabajo se ha incrementado en 9 horas a la semana más (Peralta, Bilous, Flores & Bombón, 2020); por otra parte, las empresas que utilizan el teletrabajo en un tiempo adecuado, aumentan la eficiencia y la productividad de los colaboradores, sin embargo, si el teletrabajo se alarga más de ocho horas, causara efectos negativos en la productividad laboral (Vrchota, Marikova & Rehor, 2020).

Así mismo, se reveló que 13 empresas que realizaron teletrabajo durante seis meses, sus empleados reportaron beneficios significativos en la productividad laboral, donde el 90% de los participantes de teletrabajo reveló que su moral y su eficiencia mejoró, además se encontró que los teletrabajadores ahorraron un promedio de 107 minutos por día canalizando este tiempo extra en trabajo (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019); así mismo se encontró que el teletrabajo es la manera más usada para realizar las actividades laborales con normalidad en las organizaciones, manteniendo las operaciones en funcionamiento (Zhang, Gerlowski & Acs, 2021); cabe mencionar, que se requiere principalmente de cambios en la cultura organizacional, de esa manera se puede incrementar la productividad laboral en las empresas (Choudhury, Foroughi & Larson, 2020).

Se descubrió que los trabajadores que realizan trabajo remoto, optimizaron su productividad laboral debido a factores motivacionales que les brindó las empresas, teniendo en cuenta que los teletrabajadores conocen bien las actividades laborales en las que deben desempeñarse (Fayzieva, Gyipnazarov & Abdurakhmanova, 2020); sin embargo, en la realidad de las organizaciones, el

teletrabajo será ejecutado efectivamente, siempre y cuando se cumplan criterios que permitan al colaborador realizar sus funciones de manera óptima, tales como buena conectividad de internet, un espacio tranquilo, sin ruido y el compromiso del colaborador; así mismo se encontró que el teletrabajo se realiza con mayor eficiencia si la organización adopta una cultura de innovación que apoya y fomenta las innovaciones tecnológicas y de innovación que facilite la productividad laboral (Sánchez, Montenegro & Medina, 2019).

Objetivo 1a. Proponer una clasificación actualizada sobre el enfoque de flexibilidad laboral como medio para evaluar la idoneidad del teletrabajo en la productividad laboral.

Los hallazgos mostraron que existe un efecto positivo entre el teletrabajo y la flexibilidad laboral debido a que el ahorro de tiempo en desplazamiento a la oficina le permite al teletrabajador organizarse en las actividades que va a desarrollar durante su jornada laboral, ello mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal y eso se ve traducido en productividad laboral; así mismo el colaborador con el uso del teletrabajo y la flexibilidad laboral en los horarios de trabajo se ve beneficiado ya que dispone de más tiempo libre y ello lo puede utilizar para laborar más horas remuneradas; sin embargo ello podría causar cuadros de estrés alto y aislamiento (Forero, Rodríguez, Saavedra & Palencia, 2021); se determinó que las organizaciones que aplican la flexibilidad mediante el uso del teletrabajo, generan productividad laboral en circunstancias de pandemia; ya que la flexibilidad y la fuerza laboral son predictoras del desempeño de las acciones de los colaboradores en las industrias en respuesta a la pandemia; así mismo, los resultados mostraron que la flexibilidad laboral a través de la libre elección para influir en el tiempo, el lugar y los métodos de trabajo de un teletrabajador influyen positivamente con una mayor productividad; se encontró también, que la flexibilidad laboral a través del teletrabajo reduce las interacciones de rotación y el estrés del teletrabajador disminuyan (Contreras, Baykal & Abid, 2020).

Por otro lado, se encontró que el teletrabajo en la pandemia del Covid-19 jugó un papel fundamental en las organizaciones debido a que en muchas de ellas no hubo reducción en la productividad y gracias al desarrollo tecnológico de los últimos tiempos que ha hecho posible que el trabajo asincrónico sea cada vez más usado por todas las organizaciones (Morilla, Muñoz, Chaves & Vázquez, 2021); un

hallazgo importante en la investigación, es la posibilidad de trabajar cuando una persona está enferma, esto hace que aumente la satisfacción con el teletrabajo (Karia & Asaari, 2020); por lo tanto, para los empleados que buscan cumplir con sus obligaciones laborales, incluso si están enfermos y desean sobrevivir en un entorno laboral competitivo, el teletrabajo lo hace posible. A nivel individual, la posibilidad del teletrabajo puede reducir la depresión, los problemas psicológicos y relacionados (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019).

En ese sentido, el uso de políticas de flexibilidad en el teletrabajo también facilitó a los colaboradores tener un sentido de unidad con la organización, puesto que estos señalaron que el hecho de que le brindasen flexibilidad y les den la confianza para ser un buen trabajador, los hacen sentir importantes para la empresa (Carillo, Cachat, Marsan, Saba & Klarsfeld, 2020); no obstante, los empleados tenían sentimientos negativos asociados con el trabajo flexible, creyendo que necesitaban proteger su tiempo libre (Abilash & Siju, 2021); se encontró que la desconfianza limitaba su apertura al teletrabajo y se asociaba con la desconfianza hacia la empresa en relación con los intentos de entrometerse en su tiempo personal (Nordbäck, Myers & McPhee, 2017).

Objetivo 1b. Proponer una clasificación actualizada sobre el enfoque de la satisfacción laboral como medio para evaluar la idoneidad del teletrabajo en la productividad laboral.

Los hallazgos mostraron que la mayor satisfacción se encontró entre los teletrabajadores más jóvenes, si bien se observa que los trabajadores mayores prefieren un horario flexible, en términos generales, tienen algunos problemas relacionados con la programación de las comidas, el descanso y las horas de ocio (Duque & Villamizar, 2018); en ese sentido, se encontró que la satisfacción laboral conlleva beneficios para las organizaciones que implementan estas modalidades, puesto que el colaborador se siente identificado y respaldado por la empresa donde trabaja (Gutiérrez, Aguilar & Howlet, 2018); a su vez, se encontró que particularmente, la satisfacción en el trabajo era mayor con un aumento del trabajo electrónico remoto, sin embargo, si el teletrabajo se realiza alrededor de las 12 horas, la satisfacción disminuyó, ya que se estaría trabajando demasiadas horas y esto afecta en la vida cotidiana del teletrabajador (Charalampous, Grant, Tramontano & Michailidis, 2019).

Se encontró que aspectos que influyen en la satisfacción laboral como el salario, los ascensos, la seguridad y protección en el trabajo, las condiciones laborales, la autonomía laboral, la relación con los compañeros de trabajo, la relación con el supervisor y la naturaleza del trabajo, afectan significativamente el nivel de satisfacción laboral de los teletrabajadores (Oyaregba, 2019); un hallazgo sumamente importante es que después de un límite particular de tiempo de teletrabajo, la satisfacción laboral tiende a disminuir; en esa misma línea se recomendó a los gerentes y los teletrabajadores deben tener cuidado con respecto a la extensión del teletrabajo, ya que existe la posibilidad de que disminuya la calidad de las relaciones con los empleados, lo que a su vez afecta la satisfacción en el trabajo (Abilash & Siju, 2021); no obstante, es necesario recalcar que no siempre se cumple ello, ya que el uso excesivo y desmedido del teletrabajo, puede causar pérdida de sueño, ardor en los ojos, estrés laboral, conflictos laborales, ansiedad, aburrimiento, disminución de la capacidad productiva del colaborador y dolencias en la espalda (Rahman, Kazi, Arif & Uddin, 2020).

Objetivo 1c. Proponer una clasificación actualizada sobre el enfoque de la innovación como medio para evaluar la idoneidad del teletrabajo en la productividad laboral.

Se encontró que las organizaciones que se preocupan por el desarrollo de las innovaciones y las tecnologías de la información, con el fin de obtener una fuente de crecimiento importante y un factor determinante para la ventaja competitiva, y en tiempos de pandemia no es la excepción; la adopción del teletrabajo, decidirá si la empresa es intensiva en innovación, principalmente en innovaciones organizacionales, lo que respalda estudios anteriores que consideran que la adopción del teletrabajo es más fácil después de un cambio organizacional en la empresa (Tapasco & Giraldo, 2020); así mismo, se determinó que la innovación tiene una relación positiva en la implementación del teletrabajo, ya que mantiene un carácter productivo al encontrarse comprometido con el manejo y uso de medios virtuales de comunicación y el seguimiento a distancia de estándares de calidad en una organización; teniendo en cuenta que se debe velar por el cumplimiento de los estándares de desempeño en referencia a las actividades y el nivel de producción (Sánchez, Montenegro & Medina, 2019).

Los hallazgos mostraron que el uso de las tecnologías de la información y comunicación en el teletrabajo contribuye a conciliar la vida profesional, personal y consecuentemente trae beneficios a la productividad laboral, pero trae muchos problemas al teletrabajador en caso no esté acorde a la tecnología ya que le puede causar cuadros de estrés a no saber dar un uso adecuado a la tecnología (Grigorescu & Mocanu, 2020); por otra parte se detectó que la adopción del teletrabajo será menos problemática si estas tecnologías y procesos que apoyan el teletrabajo ya están en uso en la empresa porque los empleados están más capacitados y tienen experiencia con estas herramientas tecnológicas (Tokarchuk, Gabriele & Neglia, 2021).

sin embargo es necesario recalcar que se encontró que la innovación en el teletrabajo podría traer efectos negativos, debido a la inseguridad digital y cibernética, el mismo que se percibe como un problema emergente relacionado con las prácticas de teletrabajo, además se encontró que los dispositivos tecnológicos en los hogares, son muy propensos a los ciber ataques, por lo que se determinó que la innovación en las organizaciones puede ser contraproducente, debido a que los ciberdelincuentes o piratas informáticos pueden beneficiarse de los enrutadores externos no seguros, módems, dispositivos de red inseguros y dispositivos de red doméstica mal configurados para explotar las vulnerabilidades asociadas con los teletrabajadores y luego comprometer la seguridad informática de las organizaciones (Loia & Adinolfi, 2021).

Objetivo 1d. Proponer una clasificación actualizada sobre el enfoque de la efectividad como medio para evaluar la idoneidad del teletrabajo en la productividad laboral.

En tiempos de pandemia, todas las organizaciones se preocupan por la efectividad del teletrabajo, ya que depende de este indicador que las labores sean tanto eficientes como eficaces; un estudio encontró que la efectividad mediaba por completo la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral influyendo parcialmente las relaciones entre el teletrabajo y el desempeño calificado por el supervisor, la intención de rotación y el estrés del rol; investigaciones más recientes también han indicado que cuanto mayor es la intensidad del teletrabajo, mayor es la efectividad, sin embargo cuando se abusa del teletrabajo, este puede ser contraproducente, ya que sobrecargar a los colaboradores con trabajo extra, puede

generar cuadros de estrés, aburrimiento y problemas de salud, como dolores en la espalda, cuello y problemas oculares; sorprendentemente ha habido pocas investigaciones que estudien los vínculos entre el teletrabajo y los comportamientos relacionados con la salud; varios temas parecen particularmente dignos de atención (Allen, Golden & Shockley, 2017).

Igualmente se detectó que las consecuencias psicológicas pueden ser tanto como emocionales, cognitivas y conductuales, siendo la palabra más sobresaliente el estrés, las secuelas de esta, pueden implicar un conjunto complejo de respuestas del cuerpo, que serán a largo plazo, contraproducentes para la productividad, la eficiencia, el bienestar y la calidad de vida del colaborador y de los que le rodean, así mismo las consecuencias pueden ser, obesidad, ya que al estar más tiempo en la casa el colaborador tiene más acceso a los alimentos y sedentarismo (Benjumea, Villa & Valencia, 2017); así mismo, se encontró que hoy en día para las organizaciones, la eficacia, la eficiencia y la calidad de los productos y servicios, son factores muy importantes a la hora de realizar las labores en el teletrabajo; por este motivo se refleja una necesidad de formar y desarrollar equipos efectivos de trabajo, puesto que todos siguen la misma misión, entre ellos no se deben confrontar y emplear objetivos aislados o individuales, al contrario, se deben de tener claros los objetivos organizacionales la misión y la visión de la empresa (Chang, Chien & Shen, 2021).

También se encontró que la mayoría de los participantes han sentido que con la llegada del teletrabajo son mucho más efectivos, esto indica que el nivel de productividad laboral en la organización es alto entre el grupo objetivo materia de estudio (Turin & Uddin, 2020).

Objetivo 1e. Proponer una clasificación actualizada sobre el enfoque de la productividad laboral como medio para evaluar la idoneidad en el teletrabajo.

Se encontró que el teletrabajo aumenta la felicidad y la satisfacción laboral, pero la satisfacción laboral y la felicidad no influyen en la productividad laboral, ya que, los teletrabajadores pueden verse afectados por el equilibrio entre el trabajo y las tareas domésticas. Como resultado encontramos que, las horas apropiadas de teletrabajo aumentan la productividad laboral, pero cuando las horas de teletrabajo son demasiado largas, disminuye la productividad laboral; además, el teletrabajo

aumenta el estrés de equilibrar el trabajo y las tareas domésticas, pero el estrés no reduce directamente la productividad laboral (Kazekami, 2019).

Así mismo, los hallazgos manifiestan que la efectividad en el teletrabajo aumenta la productividad laboral, permitiendo el logro de los objetivos, tomando en cuenta la producción, la cantidad, calidad con que se produce, la adecuada utilización de los recursos y maximizando el rendimiento efectivo (Brito, 2020); por otro lado en otro estudio se encontró que los teletrabajadores tienen mayor productividad debido que, se sienten menos cansados por que se eliminaron los viajes diarios al trabajo, además, pueden estar menos cansados si sustituyen el tiempo de viaje por el sueño, por otra parte el estudio encontró que la productividad podría verse afectada negativamente si los teletrabajadores tienen más probabilidades de experimentar estrés y problemas de salud mental debido a su incapacidad para separar las responsabilidades del hogar y del trabajo durante la jornada de teletrabajo, los niños y otros miembros de la familia pueden interrumpir para llamar la atención o los teletrabajadores pueden distraerse con las tareas del hogar (Pabilonia & Vernon, 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. Como conclusión de la investigación, se identificó que el teletrabajo es acogido como una política interna, así como una medida de contingencia ante la llegada del Covid-19 que tiene como principal propósito cambiar la cultura organizacional de esa manera mantener las operaciones de las organizaciones y asegurar la productividad laboral (Contreras, Baykal & Abid, 2020); así mismo, se encontró que las organizaciones que utilizan el teletrabajo en una jornada laboral diaria igual o menor a ocho horas la productividad laboral es mayor; sin embargo, si la jornada de teletrabajo supera las ocho horas diarias, la productividad en los colaboradores es menor debido a factores de estrés, cansancio y problemas domésticos (Vrchota, Marikova & Rehor, 2020); por otra parte, los trabajadores que realizan trabajo remoto optimizan e incrementaron su productividad laboral debido a causas motivacionales que les brindó las empresas, teniendo en consideración que los trabajadores dominan bien las tareas en las cuales deben desempeñarse (Fayzieva et al., 2020).

Así mismo, se reveló que el teletrabajo aporta beneficios significativos en la productividad laboral, debido a que los colaboradores se encuentran mayor satisfechos, con la moral más elevada y expresan mayor efectividad en sus actividades, consecuentemente se observó un incremento en la productividad laboral; además se encontró que los teletrabajadores ahorraron un promedio de 107 minutos por día, canalizando este tiempo extra en trabajo (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019); así mismo, el teletrabajo tendrá efectos positivos en la productividad laboral siempre y cuando el teletrabajador cuente criterios como, buena conectividad de internet, un espacio tranquilo, sin ruido y el compromiso del colaborador (Sánchez, Montenegro & Medina, 2019, p.32).

2. así mismo se conoció que la *flexibilidad* laboral a través de la libre elección del tiempo, el lugar y la metodología de trabajo en un teletrabajador influye positivamente en el incremento de la productividad laboral es una forma relativamente nueva de trabajo (Contreras, Baykal & Abid, 2020); en esa misma línea, se conoció que la flexibilidad laboral a través del teletrabajo reduce el nivel de rotación y estrés del teletrabajador (Groen, van, Coers & Wtenweerde, 2018); por otra parte la flexibilidad en el teletrabajo otorga al teletrabajador libertad para gestionar su trabajo sin supervisión de un jefe a cargo, por lo que sus efectos se

ven reflejados en los valiosos aportes que realiza a la organización; consecuentemente la flexibilidad en el teletrabajo da como resultado que los colaboradores trabajen desde cualquier lugar y en distintos momentos mientras realizan las mismas acciones y tienen las mismas responsabilidades y cumplen los mismos requisitos (Nordbäck, Myers & McPhee, 2018).

3. De acuerdo a los hallazgos identificados respecto a la *satisfacción laboral*, se concluye que el teletrabajo acompañado de una adecuada y correcta implementación tiene aspectos influyentes sobre la satisfacción laboral (Oyaregba, 2019); en esa misma línea la flexibilidad en el teletrabajo y la seguridad en el trabajo resultan ser aspectos claves para alcanzar la satisfacción laboral (Rahman et al., 2020); por otra parte trabajar desde casa es visto por los teletrabajadores como un beneficio adicional, lo que demuestra que las empresas se preocupan por su integridad y bienestar de sus colaboradores, debido a la llegada de la pandemia del covid19 donde los trabajadores necesitan trabajar desde sus domicilios de manera segura, esta iniciativa proactiva de parte las organizaciones hace que los teletrabajadores aumenten el desempeño y la satisfacción laboral (Vrchota, Maříková & Řehoř, 2019).
4. La *innovación* tiene un impacto muy fuerte en el teletrabajo ya que con una buena infraestructura tecnológica mantiene un carácter productivo al encontrarse comprometido con el manejo y uso de medios virtuales de comunicación para realizar seguimiento a los teletrabajadores y mantener la productividad; así mismo, mantener estándares de calidad y desempeño en referencia a las actividades y nivel de producción, además la innovación contribuye a mejorar la calidad y eficiencia (Sánchez, Montenegro & Medina, 2019); sin embargo la innovación así como tiene efectos muy positivos también tiene efectos negativos ya que en algunos casos puede ser contraproducente debido al uso del teletrabajo la seguridad digital se encuentra expuesta a ciber delincuentes o piratas informáticos que pueden beneficiarse de los enrutadores externos no seguros, de los módems, dispositivos de red no seguros o mal configurados con la finalidad de vulnerar información valiosa de los teletrabajadores y también comprometer la seguridad de las organizaciones (Loia & Adinolfi, 2021).
5. De acuerdo a los hallazgos identificados referente a la *efectividad* durante la realización del teletrabajo, se encontró que la efectividad influía por completo la

relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, influyendo parcialmente las relaciones entre el teletrabajo y el desempeño calificado por el supervisor; por otra parte también se ha identificado que cuanto mayor es la intensidad del trabajo remoto, mayor es la efectividad en el teletrabajador (Allen, Golden & Shockley, 2017); sin embargo, cuando se abusa del teletrabajador con mucha carga laboral, este se puede recargar de actividades extras y podría desencadenarse en cuadros de estrés, aburrimiento y problemas de salud, fruto de ello se podría afectarse la efectividad y consecuentemente la productividad laboral baja (Georgiadou et al., 2021).

6. Finalmente se encontró que el teletrabajo tiene efectos positivos en la *productividad laboral*; sin embargo la felicidad y satisfacción laboral, no influye en la productividad laboral (Kazekami, 2020); así mismo el teletrabajo aumenta la satisfacción laboral pero los teletrabajadores pueden verse afectados por no saber equilibrar entre el trabajo y las actividades domésticas, eso podría afectar la productividad laboral de los colaboradores (Brito, 2020); por otra parte, una jornada laboral adecuada de teletrabajo aumenta la productividad laboral, pero si la jornada laboral es alta, la productividad laboral disminuye, sin embargo la productividad laboral puede verse afectada de manera negativa si los trabajadores remotos presentan estrés o presentan problemas de salud mental, debido a su poca capacidad para manejar problemas del hogar y problemas del trabajo durante la jornada de teletrabajo (Pabilonia & Vernon, 2020).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el teletrabajo en las organizaciones sea implantado como una política interna, es decir, se debe reglamentar a nivel organizacional a través de sistemas ordenados, efectivos y eficientes de teletrabajo; así mismo el teletrabajador debe establecer una rutina cotidiana, como ducharse y arreglarse por las mañanas, no pasar todo el día en pijama, esto ayudara a tener mejor disposición para trabajar, en ese sentido, se recomienda establecer una jornada laboral adecuada de tal manera que el colaborador no sobrepase o exceda un horario de trabajo mayor a las ocho horas, para ello, se debe identificar sus momentos más productivos, de concentración y atención ya sea en la mañana o en la tarde de esa manera se daría cumplimiento a los objetivos de la organización; por otra parte para brindar mayor solidez a lo anteriormente mencionado el estado debe implementar normas y leyes claras donde promuevan y regulen el uso del teletrabajo.
2. La flexibilidad mediante el uso del teletrabajo ayuda a impulsar de manera más ágil su transformación digital en las organizaciones las cuales deben regularizar políticas de trabajo flexible de manera más eficiente, de manera tal que los teletrabajadores realicen sus funciones en cualquier momento y lugar, para ello se debe realizar una evaluación de necesidades en la organización para determinar a qué tipo de teletrabajo flexible se adaptan mejor las necesidades estratégicas de cada organización, por otra parte se debe proporcionar una política donde se dé directrices y procedimientos claros de cómo funcionan las condiciones y quienes participan de ello; así mismo la flexibilidad laboral mediante el uso del teletrabajo brinda beneficios tanto al trabajador como a la empresa, sin embargo se ha podido notar que las organizaciones tienen temor por este mecanismo de trabajo, para evitar ello el trabajador tiene que mostrar hábitos personales adecuados en relación a la gestión del tiempo de forma eficiente, lo que se verá reflejado en el desempeño laboral y la productividad de la organización.
3. El teletrabajo es un mecanismo de trabajo que tiene buenos resultados en la satisfacción laboral, sin embargo la incertidumbre, el estrés laboral y el miedo trae efectos negativos en la satisfacción laboral de los teletrabajadores; es por ello que se debe realizar una correcta promoción, gestión y mejora del bienestar

laboral ya que contribuye en la satisfacción laboral y por supuesto incrementa la productividad laboral de la organización; para establecer una política de satisfacción laboral es necesario conocer bien al trabajador de esa manera se puede aportar algún tipo de valor que le sume en su vida profesional.

Además se debe establecer objetivos orientados a mejorar la comunicación en equipos de trabajo o a mejorar los resultados que tiene los equipo de trabajo, en ese mismo sentido puede estar orientado a mejorar la comunidad de pertinencia o a introducir nuevas herramientas y modalidades de trabajo, finalmente para mejorar la satisfacción laboral en el teletrabajo se debe dejar claro de cómo se va a medir el impacto de la implementación anteriormente mencionado referente la mejora comunicación de los equipos de trabajo, lo cual contribuyen a la mejora de la satisfacción laboral y consecuentemente a la productividad laboral.

4. La innovación en la implementación y uso del teletrabajo en las organizaciones juega mayor fuerza hoy en día, es por ello que las empresas que adoptan el teletrabajo deben facilitar el proceso a través de una cultura de innovación que apoye y fomente la innovación tecnológica organizacional; sin embargo si no hay un uso adecuado de la tecnología esta puede afectar negativamente la calidad del trabajo y las relaciones con los demás, dado que la innovación está asociada con una mayor complejidad laboral y de aprendizaje, es por ello que se sugiere que los teletrabajadores deben adaptarse a las nuevas tecnologías de manera coordinada con la organización; en caso estas nuevas habilidades no las adquieran pueden experimentar conflictos y problemas de coordinación debido al mal uso de la tecnología.

Por otra parte, si bien es cierto que la infraestructura tecnológica ayuda a mejorar la calidad y alcanzar la eficiencia, ello implica de gran inversión dados a sus elevados costos en los que incurre adquirir las plataformas de sistemas, es por ello que se recomienda optar por otra medida eficiente y de menor costo que es realizar el alquiler de infraestructura remota para hacer posible el abastecimiento de los productos y servicios que se ofrecen en la organización.

5. La efectividad durante la realización del teletrabajo es un factor clave ya que influye por completo en la satisfacción laboral y consecuentemente en la productividad laboral, y para mejorar y mantener la efectividad en un

teletrabajador se recomienda establecer una rutina de trabajo y en este tiempo considerar pausas activas o ejercitar el cuerpo por completo, por otra parte no se debe realizar teletrabajo desde la cama o el dormitorio, sino más bien establecer un lugar adecuado donde cumplir con la jornada laboral, otro de los aspectos a tener en cuenta en la efectividad en el teletrabajo es que se debe mantener una comunicación muy fluida entre el jefe o supervisor y el teletrabajador, de forma que él conozca que si se está trabajado y se está cumpliendo con las actividades laborales.

6. Para incrementar la productividad laboral en el teletrabajo se recomienda señalar los horarios y seguir una rutina de trabajo que esté acorde a sus necesidades y ritmo del teletrabajador, esta rutina debe delimitar claramente los horarios de trabajo, de la misma manera se debe contar con un listado de actividades laborales ordenadas según el orden de prioridades; así mismo se debe incluir momentos de pausas y alimentación, por otra parte el teletrabajador debe alejarse de las distracciones e implementar un espacio cómodo, limpio y ordenado en el hogar de manera que le permita cumplir con eficiencia los objetivos de la organización, así mismo para incrementar la productividad en el teletrabajo se debe contar con herramientas digitales de comunicación eficientes las cuales permitan desenvolverse de forma rápida y efectiva; el teletrabajo permite múltiples beneficios, sin embargo se debe realizar un manejo adecuado y evitar las distracciones, para no perjudicar la productividad laboral.
7. Finalmente, se recomienda promover y continuar con investigaciones con factores muy aparte de las ya realizadas en el estudio, las cuales fueron flexibilidad laboral, satisfacción laboral, innovación, efectividad y productividad laboral; consecuentemente se debería abordar factores como reducción de costos, la motivación, autonomía laboral, el cuidado ambiental, el uso del transporte y el estrés en el teletrabajo ya que son temas relacionados al teletrabajo y productividad laboral; además de distintos enfoques, metodologías y saberes que contribuyan a las generaciones con nuevo conocimiento y profundización de aspectos poco tratados por la comunidad académica.

VII. REFERENCIAS

- Abilash, K. M., & Siju, N. M. (2021). Telecommuting: An Empirical Study on Job Performance, Job Satisfaction and Employees Commitment during Pandemic Circumstances. *Management*, 8(1), 3547-3560.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2017). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Alghaithi, A., & Sartawi, K. (2020). Improving Remote Employees' Organisational Productivity—Practical Guidelines for Identifying and Managing Bottlenecks in Today's World. *Journal of Business and Management*, 1(2), 63-74.
- Azuero, Á. E. A. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-127.
- Barnes, S. J. (2020). Information management research and practice in the post-COVID-19 world. *International Journal of Information Management*, 55(1), 102-105.
- Beltrán, A. R. P., Bilous, A., Flores, J. C., & Escobar, C. F. B. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335.
- Bedoya, V. H. F. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662-3680.
- Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2017). Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review. *Revista C*, 2(4), 59-73.
- Brito, I. (2020). Productividad laboral del talento humano: Criterios a considerar en las Fundaciones de intervención Social de Colombia. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 4(3), 69-90.

- Campaña-Lara, M. V., Melendres-Medina, E. M., Flores-Dávila, J. V., & de Lourdes Acosta-Velarde, R. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 793-809.
- Canals, C., & Baquer, O. C. (2020). How does telework affect society and our way of life? Monthly Report. *La Caixa*, 1(48), 23-33.
- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2020). Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 1(1),1-20.
- Castellano, M. I., Caridad Faria, M. J., Virviescas Peña, J. A., & Martínez, J. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas. *Espacios*, 1(1),1-25.
- Chang, Y., Chien, C., & Shen, L. F. (2021). Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples. *Personality and individual differences*, 1(1), 171-195.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility, *In Academy of Management Proceedings*, 1(1), 225-232.
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of Covid-19 and beyond: what we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 1(11), 3484-3520.
- Cuesta, H. A. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 43(7), 175-201.
- Davidescu, A.A., Apostu, S.A., Paul, A. y Casuneanu, I. (2020). Flexibilidad laboral, satisfacción laboral y desempeño laboral entre los empleados rumanos: implicaciones para la gestión sostenible de los recursos humanos. *Sostenibilidad*, 12 (15), 60-86.

- Diab-Bahman, R., & Al-Enzi, A. (2020). The impact of Covid-19 pandemic on conventional work settings, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9), 909-927.
- Duque, A. P. G., & Villamizar, C. A. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. In Forum Empresarial, *Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas*. 22(2), 5-30.
- Eldér, E. (2020). Telework and daily travel: New evidence from Sweden. *Journal of Transport Geography*, 1(86), 1-9.
- Fayzieva, M., Goyipnazarov, S. & Abdurakhmanova, G. (2020). Evaluation of the impact of teleworking on the labor productivity of employees and the entity's effectiveness in the Covid-19 period. *InScience*, 1(1), 36-52.
- Favilukis, J. Y., Lin, X., Sharifkhani, A., & Zhao, X. (2020). Labor Force Telework Flexibility and Asset Prices: Evidence from the Covid-19 Pandemic, *Georgetown University McDonough School of Business Research*. 1(1), 1-71.
- Fernández-Sánchez, H., King, K., & Enríquez-Hernández, C. B. (2020). Revisiones sistemáticas exploratorias como metodología para la síntesis del conocimiento científico. *Enfermería universitaria*, 17(1), 87-94.
- Fílardí, F., de Castro, R. M., & Zaníní, M. T. F. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE*, 18(1), 28-46.
- Forero, L., Rodríguez, P., Ruiz, L., Saavedra, L., & Palencia, F. (2021). Teleworking and Working at Home in Times of Pandemic and Its Implications for Health and Productivity: A Narrative Review of the Literature. *SSRN*, 1-45.
- García, J. E. B. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, Contabilidad Y Gestión*, 1(15), 79-97.
- García Holgado, A., Marcos Pablos, S., & García Peñalvo, F. J. (2020). Guidelines for performing systematic research projects reviews, *International Journal of Interactive Multimedia and Artificial Intelligence*, 6(2), 1-9.
- Georgiadou, A., Mouzakis, S., & Askounis, D. (2021). Working from home during Covid-19 crisis: a cyber security culture assessment survey. *Security Journal*, 1(1), 1-20.
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: examining job complexity, problem solving,

- interdependence, and social support, *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55-69.
- Grigorescu, A., & Mocanu, A. (2020). Teleworking Perspectives for Romanian SMEs after the Covid-19 Pandemic. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 8(4), 383.
- Groen, B. A., Van Triest, S. P., Coers, M., & Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *European Management Journal*, 36(6), 727-735.
- Gutierrez-Diez, M., Aguilar, A. L. S., & Howlet, L. C. P. (2018). Telework as a Labor Satisfaction Strategy. Findings in Emerging Economies. *European Scientific Journal*, 1(1), 14-22.
- Hui, W., Lui, S. M., & Lau, W. K. (2019). A reporting guideline for IS survey research. *Decision Support Systems*, 1(126), 113-136.
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70-100.
- Galarza-Iglesias, A. M. (2020). Estrategia de búsqueda de información científica aplicada al reintegro laboral de personas con discapacidad. *Universidad y Salud*, 22(2), 186-197.
- Guzman Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. A. (2017). From e-commerce to s-commerce: Innovation within the reach of organizations. A study for footwear sector in Bucaramanga, Colombia. *Contabilidad y Negocios*, 12(24), 107- 118.
- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2020). Telework in academia: associations with health and well-being among. *Higher Education*, 1(1), 1-16.
- Heggeness, M. L. (2020). Estimating the immediate impact of the Covid-19 shock on parental attachment to the labor market and the double bind of mothers. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1053-1078.
- Holgerson, H., Jia, Z., & Svenkerud, S. (2021). Who and how many can work from home? Evidence from task descriptions. *Journal for labour market research*, 55(1), 1-13.

- Järbrink, K., Ni, G., Sönnnergren, H., Schmidtchen, A., Pang, C., Bajpai, R., & Car, J. (2017). The humanistic and economic burden of chronic wounds: a protocol for a systematic review. *Systematic reviews*, 6(1), 15.
- Kawashima, T., Nomura, S., Tanoue, Y., Yoneoka, D., Eguchi, A., Shi, S. y Miyata, H. (2021). La relación entre la fiebre y la implementación del teletrabajo como medida de distanciamiento social frente a la pandemia de COVID-19 en Japón. *Salud pública*, 1(1)192, 12-14.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101-168.
- Kazi Turin Rahman, M., & Arif, Z. (2020) Working from Home during the Covid-19 Pandemic: Satisfaction, Challenges, and Productivity of Employees. *International journal of trade & commerce-ijartc*, 9(2), 284-293.
- Kord, H., Noushiravani, Y., Bahadori, M. D., & Jahantigh, M. (2017). Review and Analysis of Telework Perspective in the Administrative Systems. *Dutch Journal of Finance and Management*, 1(2), 44-55.
- Lirios, C. G. (2021). Climate and labor flexibility again Covid-19. *Jurnal Office*, 7(1), 55-70.
- Loia, F., & Adinolfi, P. (2021). Teleworking as an Eco-Innovation for Sustainable Development: Assessing Collective Perceptions during Covid-19. *Sustainability*, 13(9), 4823-4850.
- Masuda, A. D., Holtschlag, C., & Nicklin, J. M. (2017). Why the availability of telecommuting matters? *Career Development International*, 22(2), 200-219.
- Messenger, J. C. (2019). Introduction: Telework in the 21st century—an evolutionary perspective. In *Telework in the 21st Century*, Edward Elgar Publishing, 1(1), 1-34.
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 11-19.
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisión Sistemática: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 184-186.
- Morilla, A., Muñoz, R., Chaves, A. & Vázquez-Aguado, O. (2021). Telework and Social Services in Spain during the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 725.

- Munafò, M. R., Tilling, K., Taylor, A. E., Evans, D. M., & Davey Smith, G. (2018). Collider scope: when selection bias can substantially influence observed associations. *International journal of epidemiology*, 47(1), 226-235.
- Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M. & Mori, K. (2021). Intensity of home-based telework and work engagement during the Covid-19 pandemic. *MedRxiv*. 1(1), 1-25.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. & Goštautaitė, B. (2019), Working from home: characteristics and outcomes of telework, *International Journal of Manpower*, 40 (1), 87-101.
- Nordbäck, E. S., Myers, K. K., & McPhee, R. D. (2017). Workplace flexibility and communication flows: a structural view. *Journal of Applied Communication Research*, 45(4), 397-412.
- Ollo-López, A., Goñi-Legaz, S., & Erro-Garcés, A. (2020). Home-based telework: usefulness and facilitators. *International Journal of Manpower*, 1(1), 1-17.
- Onyemaechi, U., Chinyere, U. P., & Emmanuel, U. (2018). Impact of Telecommuting on Employees' Performance. *Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 54-55.
- Ossa-Cornejo, C., Palma-Luengo, M., Martín, N. L. S., & Díaz-Larenas, C. (2018). Evaluación del pensamiento crítico y científico en estudiantes de pedagogía de una universidad chilena. *Revista Electrónica Educare*, 22(2), 204-221.
- Oyaregba, P. (2019), Autonomy and Employee Job Satisfaction of Hotels in Port Harcourt, Nigeria, *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 1(3), 76-80.
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C. & Chou, R. (2020). PRISMA 2020 explanation and elaboration. *Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews*, 1(1), 1-90.
- Pabilonia, S. W., & Vernon, V. (2020). Telework and time use in the United States. *Discussion Paper Series*, 1(1), 1-63.
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C. & Bombón, C. F. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 4(1), 326-335.
- Prieto, M. E. P., Campos, I. C. A., & Luzardo, M. T. A. (2020). Categorías de análisis sobre la sostenibilidad una propuesta teórica y contextualizada para el sector empresarial. *Económicas CUC*, 41(2), 115-136.

- Quijia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., & Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26.
- Rahi, S. (2017). Research design and methods: A systematic review of research paradigms, sampling issues and instruments development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(2), 1-5.
- Raišienė, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K., & Stachová, K. (2020). Working from Home—Who is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the Covid-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12(13), 1-21.
- Ramírez, S., Gallego, J., & Tamayo, M. (2020). Human capital, innovation and productivity in Colombian enterprises: a structural approach using instrumental variables. *Economics of Innovation and New Technology*, 29(6), 625-642.
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public*, 18(6), 32-54.
- Rodríguez, M. M., & Horsten, J. L. R. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 183-192.
- Roldan-Valadez, E., Salazar-Ruiz, S. Y., Ibarra-Contreras, R., & Rios, C. (2019). Current concepts on bibliometrics: a brief review about impact factor, Eigenfactor score, CiteScore, SCImago journal rank, source-normalised impact per paper, H-index, and alternative metrics. *Irish Journal of Medical Science*, 188(3), 939-951.
- Romero, J. M. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques jurídicos*, 1(2), 121-133.
- Ronconi, R. (2020). Proceso de búsqueda, recuperación y evaluación de la información. *Creative Commons*, 1(1), 4-21.
- Rubio-Aparicio, M., Sánchez-Meca, J., Marín-Martínez, F., & López-López, J. A. (2018). Recomendaciones para el Reporte de Revisiones Sistemáticas y Meta-análisis. *Anales de psicología*, 34(2), 412-420.
- Salvador-Oliván, J. A., Marco-Cuenca, G., & Arquero-Avilés, R. (2018). Las revisiones sistemáticas en Biblioteconomía y Documentación: análisis y evaluación del proceso de búsqueda. *Revista Española de Documentación Científica*, 41(2), 1-19.

- Salazar, D. D. C., & Abrahantes, T. N. R. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Acta Médica del Centro*, 12(2), 213-227.
- Salazar-Botello, C. M., Contreras, F. A. G., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., & Jara-Hernández, M. V. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(1), 1-23.
- Sánchez, B. H., Morua, G. V., Cedeño, G. G., & García, J. C. S. (2020). Discapacidad intelectual y el uso de las tecnologías de la información y comunicación: revisión sistemática. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 177-188.
- Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(5), 91-107.
- Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 65-76.
- Schenkel, E., & Pérez, M. I. (2019). Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico. *Acta Geográfica*, 12(30), 227-233.
- Serrano, E., Baza, M., Calderón, C., Cabrera, C., Dosio, A. & Kuxkuxeroak, G. (2020). La ética en una investigación cualitativa sobre “consultas sagradas” en Atención Primaria: una reflexión abierta. *Dilemata*, 1(31), 85-94.
- Steidelmüller, C., Meyer, S. C., & Müller, G. (2020). Home-Based Telework and Presenteeism Across Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62 (12), 998-1005.
- Stiles, J., & Smart, M. J. (2020). Working at home and elsewhere: daily work location, telework, and travel among United States knowledge workers. *Transportation*, 1(1), 1-31.
- Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*. 27 (1), 140-159.
- Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información tecnológica*, 31(1), 149-160.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 1-30.

- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 1(1), 1-17.
- Tokarchuk, O., Gabriele, R., & Neglia, G. (2021). Teleworking during the Covid-19 Crisis in Italy: *Evidence and Tentative Interpretations*. *Sustainability*, 13(4), 2147-2159.
- Torner, C. S. (2021). Motivación laboral en un entorno Covid19. Relación e impacto respecto al desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano. *Innovation and Technological Development*, 2(1), 1-26.
- Traverso, J. V., Ortiz-Jaureguizar, E., Miguel, S., & Posadas, P. (2020). Relaciones de similitud y valor discriminatorio de los indicadores de Scimago Journal and Country Rank. Un análisis basado en las revistas generalistas de antropología (2008-2017). *Revista general de información y documentación*, 30(1), 261-297.
- Tramullas, J. (2020). Temas y métodos de investigación en Ciencia de la Información, 2000-2019. *Revisión bibliográfica*, 1(2), 150-180.
- Turpo-Gebera, O. y Hurtado-Mazeyra, A. (2019). Productividad científica sobre el Blended Learning en el Perú: aproximaciones a su evolución desde las tesis universitarias. *Education in the Knowledge Society*, 20(1), 1-19
- Tebes, G., Peppino, D., Becker, P., & Olsina, L. (2020). Proceso para Revisión Sistemática de Literatura y Mapeo Sistemático. *Electronic Journal of Sadio (EJS)*, 19(2), 94-118.
- Torres-Rodríguez, A. A., & Monroy-Muñoz, J. I. (2020). El problema de la definición del Problema de Investigación. *Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula*, 7(13), 10-15.
- Vázquez-López, R. (2021). Productividad laboral y competitividad externa en el sector manufacturero mexicano tras la apertura comercial, 1996-2007. *Cuadernos de Economía*, 40(82), 137-164.
- Vázquez, M. C. M., & Cisneros, L. E. G. Construcción del Problema de Investigación, manual de temas nodales de la investigación cuantitativa un abordaje didáctico, *Económicas*, 1(1), 26-40.

- Vrchota, J., Maříková, M., & Řehoř, P. (2020). Teleworking in SMEs before the onset of coronavirus infection in the Czech Republic. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 25(2), 151-164.
- Yin, S., Zhang, N., & Dong, H. (2020). Preventing COVID-19 from the perspective of industrial information integration: Evaluation and continuous improvement of information networks for sustainable epidemic prevention. *Journal of Industrial Information Integration*, 19(1), 1-10.
- Zhang, T., Gerlowski, D., & Acs, Z. (2021). Working from home: small business performance and the COVID-19 pandemic. *Small Business Economics*, 1-26.
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, AT, Shuai, B. y Gao, J. (2020). Una perspectiva del conflicto entre el trabajo y la vida en el teletrabajo. Investigación del transporte Parte A: *Política y práctica* , 1(141) , 51-68.

ANEXOS

Anexo 1

Lista de estudios

Cod.	Autor y año	Título
A1	Favilukis et al., (2020)	Flexibilidad del teletrabajo de la mano de obra y precios de los activos: Evidencia de la pandemia Covid-19.
A2	Alghaithi et al., (2020)	Mejorar la organización de los empleados remotos Productividad: directrices prácticas para identificar y gestionar cuellos de botella en el mundo de hoy.
A3	Allen et al., (2017)	¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluar el estado de nuestros hallazgos científicos.
A4	Audroné et al., (2019)	Trabajando desde casa: características y resultados del teletrabajo
A5	Beltrán et al., (2020)	El impacto del teletrabajo en la productividad de las PyMES.
A6	Oyaregba (2019)	Teletrabajo, Autonomía y satisfacción laboral de los empleados de los hoteles del Puerto Harcourt, Nigeria.
A7	Kazekami (2020)	Mecanismos para mejorar la productividad laboral mediante la realización de teletrabajo.
A8	Santillán (2020)	El teletrabajo en el COVID-19.
A9	Belzunegui et al., (2020)	Teletrabajo en el contexto de la crisis del Covid-19.
A10	Guzman et al., (2017)	Las habilidades del teletrabajador para la competitividad.
A11	Tapasco et al., (2020)	Teletrabajo: aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los directivos.
A12	Castellano et al., (2017)	El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME Colombianas.
A13	Brito (2020)	Productividad laboral del talento humano en el teletrabajo.
A14	Stiles & et al., (2020)	Para aumentar la productividad, deje que más empleados trabajen desde casa.
A15	Benjumea et al., (2017)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literature.
A16	Muyassarzoda et al., (2020)	Evaluación del impacto del teletrabajo en la productividad laboral de los empleados y la efectividad de la entidad en el período de COVID-19.
A17	Romero (2020)	Teletrabajo: modalidad en expansion en el C
A18	Contreras et al., (2020)	Liderazgo electrónico y teletrabajo en tiempos de COVID-19 y más allá: lo que sabemos y hacia dónde vamos.
A19	Pabilonia et al., (2020)	Teletrabajo y uso del tiempo en los Estados Unidos.
A20	Gutierrez et al., (2018)	El teletrabajo como estrategia de satisfacción laboral. Recomendaciones en Economías Emergentes.
A21	Fílardi et al., (2020)	Ventajas y desventajas del teletrabajo en la administración pública Brasileña.
A22	Nagata et al., (2021)	Intensidad del teletrabajo a domicilio y el compromiso laboral durante la pandemia de COVID-19.
A23	Rahman et al., (2020)	Trabajando desde casa durante la pandemia de COVID-19: satisfacción, Desafíos y productividad de los empleados.
A24	Charalampous et al. (2019)	Revisión sistemática del bienestar de los trabajadores electrónicos remotos en el trabajo: un enfoque multidimensional.
A25	Silva et al., (2019)	La actitud de los directivos hacia el teletrabajo, ¿por qué es tan difícil adoptarlo en las organizaciones?
A26	Groen et al., (2018)	Gestión de acuerdos laborales flexibles: teletrabajo y controles de producción.
A27	Onyeukwu et al., (2020)	Teletrabajo: una panacea para la propagación del COVID-19 en las universidades de Nigeria.
A28	Canals et al., (2020)	¿Cómo afecta el teletrabajo a la sociedad y a nuestra ¿estilo de vida?
A29	Campaña et al., (2021)	Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías.
A30	Chang et al., (2021)	Teletrabajo durante la pandemia de coronavirus: orientación en el tiempo futuro como mediador entre el afrontamiento proactivo y la productividad laboral percibida en dos muestras culturales.
A31	Abilash et al., (2021)	Teletrabajo: un estudio empírico sobre el desempeño laboral, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados durante las circunstancias de una pandemia.
A32	Coenen et al., (2017)	Flexibilidad en el lugar de trabajo y Desempeño en el producto: el papel del teletrabajo y el trabajo flexible en los horarios.
A33	Nguyen (2021)	Factores que influyeron en el teletrabajo a domicilio en Hanoi (Vietnam) durante y después de la era COVID-19.
A34	Contreras et al., (2017)	Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia.
A35	Peralta et al., (2020)	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas.
A36	Sánchez et al., (2019)	Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial.
A37	Morilla et al., (2021)	Teletrabajo y servicios sociales en España durante la pandemia COVID-19.
A38	Schur et al., (2020)	Teletrabajo después de COVID: ¿Un "rayo de luz" para los trabajadores con discapacitados?
A39	Carillo et al., (2020)	Adaptarse al teletrabajo inducido por la epidemia: conocimientos empíricos de los teletrabajadores en Francia.
A40	Cuesta (2020)	Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia

A41	Grigorescu et al., (2020)	Teletrabajo en pymes Rumanas tras la pandemia Covid-19.
A42	Loia et al., (2021)	El teletrabajo como innovación para el desarrollo sostenible: evaluación de las percepciones colectivas durante COVID-19.
A43	Ramírez et al., (2020)	Trabajar desde cualquier lugar: los efectos de productividad de la flexibilidad geográfica.
A44	Nordbäck et al., (2017)	Flexibilidad en el lugar de trabajo y flujos de comunicación: una visión estructural.
A45	Raišienė et al., (2020)	Trabajar desde casa: ¿quién es feliz? Una encuesta a los empleados de Lituania durante el período de cuarentena de COVID-19.
A46	Choudhury et al., (2021)	Trabajar desde cualquier lugar: los efectos de productividad de la flexibilidad geográfica.
A47	Papagiannidis et al., (2020)	Oficinas inteligentes: una perspectiva de productividad y bienestar en el teletrabajo.
A48	Duran (2020)	El teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la pandemia COVID-19.
A49	Heiden et al., (2020).	Teletrabajo en la academia: asociaciones con la salud y el bienestar del personal.
A50	Tokarchuk et al., (2021)	Teletrabajo durante la crisis del Covid-19 en Italia: evidencia e interpretaciones provisionales.
A51	Forero et al., (2021)	El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literature.
A52	Tanpipat et al., (2021)	Implementación de la política de trabajo remoto en oficinas corporativas en Tailandia: perspectiva de gestión de instalaciones estratégicas.
A53	Holgersen et al., (2021)	¿Quiénes y cuántos pueden trabajar desde casa? Evidencia de descripciones de tareas.
A54	Hynes 2017).	Desarrollando teletrabajo una sociotécnica multinivel perspectiva del teletrabajo en Irlanda.
A55	Zhang et al., (2021)	Trabajar desde casa: desempeño de las pequeñas empresas y la pandemia de COVID-19.
A56	Kazi et al., (2020)	Trabajando desde casa durante la pandemia de COVID-19: satisfacción, Desafíos y productividad de los empleados.
A57	Vrchota et al., (2020)	Teletrabajo en pymes antes del inicio de la infección por coronavirus en la República Checa.
A58	Olo, et al., 2020)	Teletrabajo a domicilio: utilidad y facilitadores.
A59	Georgiadou et al., (2021)	Trabajando desde casa durante la crisis de COVID-19: una encuesta de evaluación de la cultura de seguridad cibernética.
A60	Bonacini et al., (2021)	Trabajar desde casa y desigualdad de ingresos: riesgos de una ' nuevo normalidad ' con COVID-19.
A61	Ferreira et al., (2021)	Factores de decisión para la adopción del trabajo a distancia: ventajas, desventajas, fuerzas impulsoras y desafíos.
A62	Kord et al., 2017)	Revisión y análisis de la perspectiva del teletrabajo en los sistemas administrativos.

Anexo 2

Listado de estudios seleccionados

Cod.	Autor y año	Título
A4	Audroné et al., (2019)	Trabajando desde casa: características y resultados del teletrabajo
A5	Beltrán et al., (2020)	El impacto del teletrabajo en la productividad de las PyMES.
A6	Oyaregba (2019)	Teletrabajo, Autonomía y satisfacción laboral de los empleados de los hoteles del Puerto Harcourt, Nigeria.
A7	Kazekami (2020)	Mecanismos para mejorar la productividad laboral mediante la realización de teletrabajo.
A8	Santillán (2020)	El teletrabajo en el COVID-19.
A9	Belzunegui et al., (2020)	Teletrabajo en el contexto de la crisis del Covid-19.
A10	Guzman et al., (2017)	Las habilidades del teletrabajador para la competitividad.
A11	Tapasco et al., (2020)	Teletrabajo: aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los directivos.
A12	Castellano et al., (2017)	El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME Colombianas.
A13	Brito (2020)	Productividad laboral del talento humano en el teletrabajo.
A15	Benjumea et al., (2017)	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura.
A16	Muyassarzoda et al., (2020)	Evaluación del impacto del teletrabajo en la productividad laboral de los empleados y la efectividad de la entidad en el período de COVID-19.
A19	Pabilonia et al., (2020)	Teletrabajo y uso del tiempo en los Estados Unidos.
A20	Gutierrez et al., (2018)	El teletrabajo como estrategia de satisfacción laboral. Recomendaciones en Economías Emergentes.
A22	Nagata et al., (2021)	Intensidad del teletrabajo a domicilio y el compromiso laboral durante la pandemia de COVID-19.
A23	Rahman et al., (2020)	Trabajando desde casa durante la pandemia de COVID-19: satisfacción, Desafíos y productividad de los empleados.
A25	Silva et al., (2019)	La actitud de los directivos hacia el teletrabajo, ¿por qué es tan difícil adoptarlo en las organizaciones?
A26	Groen et al., (2018)	Gestión de acuerdos laborales flexibles: teletrabajo y controles de producción.
A30	Chang et al., (2021)	Teletrabajo durante la pandemia de coronavirus: orientación en el tiempo futuro como mediador entre el afrontamiento proactivo y la productividad laboral percibida en dos muestras culturales.
A31	Abilash et al., (2021)	Teletrabajo: un estudio empírico sobre el desempeño laboral, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados durante las circunstancias de una pandemia.
A33	Nguyen (2021)	Factores que influyeron en el teletrabajo a domicilio en Hanoi (Vietnam) durante y después de la era COVID-19.
A34	Contreras et al., (2017)	Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia.
A35	Peralta et al., (2020)	El impacto del teletrabajo y la administración de empresas.
A36	Sánchez et al., (2019)	Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial.
A38	Schur et al., (2020)	Teletrabajo después de COVID: ¿Un "rayo de luz" para los trabajadores con discapacitados?
A39	Carillo et al., (2020)	Adaptarse al teletrabajo inducido por la epidemia: conocimientos empíricos de los teletrabajadores en Francia.
A41	Grigorescu et al., (2020)	Teletrabajo en pymes Rumanas tras la pandemia Covid-19.
A45	Raišienė et al., (2020)	Trabajar desde casa: ¿quién es feliz? Una encuesta a los empleados de Lituania durante el período de cuarentena de COVID-19.
A51	Forero et al., (2021)	El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura.
A52	Tanpipat et al., (2021)	Implementación de la política de trabajo remoto en oficinas corporativas en Tailandia: perspectiva de gestión de instalaciones estratégicas.
A55	Zhang et al., (2021)	Trabajar desde casa: desempeño de las pequeñas empresas y la pandemia de COVID-19.
A56	Kazi et al., (2020)	Trabajando desde casa durante la pandemia de COVID-19: satisfacción, Desafíos y productividad de los empleados.
A57	Vrchota et al., (2020)	Teletrabajo en pymes antes del inicio de la infección por coronavirus en la República Checa.
A60	Bonacini et al., (2021)	Trabajar desde casa y desigualdad de ingresos: riesgos de una 'nueva normalidad' con COVID-19.
A62	Kord et al., (2017)	Revisión y análisis de la perspectiva del teletrabajo en los sistemas administrativos.

Anexo 3

Tabla de hallazgos

TELETRABAJO				
Cod.	DESCRIPCIÓN	CATEGORIAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A6	Favilukis, J. Y., Lin, X., Sharifkhani, A., & Zhao, X. (2020). Labor Force Telework Flexibility and Asset Prices: Evidence from the COVID-19 Pandemic, Georgetown University McDonough School of Business Research. 1(1), 1-71. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3693239	Satisfaccion laboral	Recopilación de artículos de investigación	Los hallazgos entrados mostraron que la flexibilidad del teletrabajo y la fuerza Laboral son un fuerte predictor del desempeño de las acciones de los colaboradres en las industrias en respuesta a la pandemia.
		Productividad		
		Eficiencia		
		Innovacion		
A9	Audronė Nakrošienė, Ilona Bučiūnienė, Bernadeta Goštautaitė, (2019) Trabajando desde casa: características y resultados del teletrabajo; International Journal of Manpower. 1(1); 1-16. https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172	Ventaja competitiva	Pequeñas y medianas empresas afectadas por el Covid-19	Los hallazgos indican que la flexibilidad del lugar de trabajo fortalece todos los resultados medidos del teletrabajo, por consiguiente, el estudio avala los resultados de investigaciones previas sobre la importancia de la flexibilidad del lugar de trabajo para los teletrabajadores.
		Oportunidades profesionales		
		Aumento de productividad		
		Innovacion		
A12	Contreras F, Baykal E y Abid G (2020) E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We. Frontiers in Psychology. 1(1); 1-11 https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271	Liderazgo electronico	Pequeñas y medianas empresas afectadas por el Covid-19	Los hallazgos indican que la flexibilidad del lugar de trabajo fortalece todos los resultados medidos del teletrabajo, por consiguiente, el estudio avala los resultados de investigaciones previas sobre la importancia de la flexibilidad del lugar de trabajo para los teletrabajadores.
		Innovacion		
		Productividad		
		Flexibilidad laboral		
A14	Muñoz-Moreno, R., Chaves-Montero, A., & Vázquez-Aguado, O. (2021). Teletrabajo y servicios sociales en España durante la pandemia COVID-19 International Journal of Environmental Research and Public Health (18), 725-740 https://www.mdpi.com/1660-4601/18/2/725	Flexibilidad laboral	Organizacion es de asistencia social afectadas por la pandemia en España.	Los hallazgos encontrados en el estudio, nos señaló que la flexibilidad en el teletrabajo se relaciona positivamente con el compromiso y negativamente con las intenciones de renovación del personal, por lo que un mayor grado de flexibilidad en el teletrabajo se asocia a un mayor compromiso con la organización y menos intenciones de renovación del personal.
		Compromiso		
		Autonomia		
		Productividad		
A17	Carrillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2020). Adaptarse al teletrabajo inducido por la epidemia: conocimientos empíricos de los teletrabajadores en Francia. European Journal of Information Systems, 30(1) 69-88 : https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512	Adaptación	Conocimientos empíricos de los teletrabajadores en Francia.	Con la flexibilidad en el teletrabajo durante la pandemia del Covid-19 se demostró que el tiempo y el esfuerzo que se ahorran los teletrabajadores pueden utilizarlo para generar una mayor productividad y satisfacción, si embargo, el estudio muestra que se encontró que el estrés durante el desarrollo del teletrabajo es uno de los factores más influyentes con un fuerte impacto negativo en el teletrabajo.
		Productividad		
		Autonomia		
		Flexibilidad laboral Tecnologías de la información y de las telecomunicaciones		

		Tecnologías de la información y de las telecomunicaciones		
A21	Rahman, Kazi Turín, Arif, Md. Zahir Uddin (2020), Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Satisfaction, Challenges, and Productivity of Employees, Revista Internacional de Comercio y Comercio-IIARTC; 9(2) 282-294 DOI:10.46333/ijtc/9/2/3	Innovacion Productividad Autonomia Compromiso	Profesionales del teletrabajo que trabajaban en la ciudad de Dhaka en Bangladesh	En el estudio se encontró que trabajar desde casa es visto como un beneficio adicional por parte de los empleados, lo que demuestra que la organización se preocupa por su bienestar. Este caso indica que la organización quiere que su personal trabaje de forma segura desde casa durante esta crisis en curso. Esta iniciativa proactiva de la organización aumenta el desempeño y la satisfacción laboral.
		Satisfaccion laboral		
A22	Abilash, KM & Siju, NM (2021). Telecommuting: An Empirical Study on Job Performance, Job Satisfaction and Employees Commitment during Pandemic Circumstances. International Journal of Management, 8(1), 1-10. https://doi.org/10.34293/management.v8i3.3547	Autonomia Flexibilidad laboral Tecnologías de la información y de las telecomunicaciones	Recopilación de artículos de investigación	En los hallazgos de la investigación se argumentó que existe una relación curvilínea entre el teletrabajo y la satisfacción laboral; según este estudio, el trabajo a distancia tiende a aumentar la satisfacción laboral, pero hasta un límite específico. La investigación refiere que después de un límite particular, la satisfacción laboral tiende a disminuir.
		Satisfaccion laboral		
A27	Maříková, M. y Řehoř, P. (2020). Teleworking in Small and Medium Enterprises (SMES) Before the onset of Coronavirus crisis in hte Czech Repulic. Gestión: Revista de cuestiones de gestión contemporáneas , 25 (2), 151-164. https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.2.8	Flexibilidad laboral Compromiso Autonomia Productividad Innovacion	Teletrabajo en pymes antes del inicio de la infección por coronavirus en la República Checa.	Los hallazgos del estudio nos mostraron que una adecuada y correcta implementación del teletrabajo es un factor muy importante para asegurar que los teletrabajadores tengan satisfacción laboral, en la investigación se analizó la organización del trabajo flexible y se encontró que el 60% de los trabajadores percibía que su satisfacción laboral era mejor debido al teletrabajo.
30	Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020). Teletrabajo: aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los directivos. Información tecnológica, 31(1), 149-160. http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2018.1.1.221	Innovacion Productividad Flexibilidad laboral Tecnologías de la información y de las telecomunicaciones	Recopilación de artículos de investigación	Los hallazgos encontrados mostraron que la adopción del teletrabajo se llevará a cabo con mayor fuerza entre las organizaciones que mejoran la innovación y el cambio. Los gerentes que quieren adoptar el teletrabajo deben facilitar el proceso a través de una cultura de innovación que apoya y fomenta las innovaciones tecnológicas y organizacionales
A35	Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, IS & da Silva, MM (2021). Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7 (1), 1-24 https://doi.org/10.3390/joitmc7010070	Flexibilidad laboral Productividad Autonomia Tecnologías de la información y de las telecomunicaciones	Pequeñas y medianas empresas afectadas por el Covid-19	Se encontró que las tecnologías puede afectar negativamente la calidad de su trabajo y las relaciones con los demás, dado que los trabajadores deben adaptarse a las nuevas tecnologías y características que deben aprender. Si estas nuevas habilidades no las adquieren los trabajadores remotos, pueden experimentar conflictos y problemas de coordinación debido al mal uso de la tecnología.
		Satisfaccion laboral		

Anexo 4

Rejilla de revisiones sistemáticas

No.	Referencia de la fuente (artículo indicado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos-Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A1	Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2017). ¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluar el estado de nuestros hallazgos científicos. La ciencia psicológica en el interés público, 16(2), 40-68. / DOI: 10.1177/1529100615593	SAGE	Scielo	2017	Timothy D. Allen Timothy D. Golden Kristen M. Shockley	El enfoque es de tipo cualitativo	Teletrabajo, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo flexible, flexiplace, trabajo distribuido	trabajadores de empresas globales para revisar las implicaciones del teletrabajo para los problemas laborales y familiares; las actitudes y los resultados laborales de los empleados, incluida la satisfacción laboral, el compromiso y la identificación organizacional, el estrés y el desempeño.	Se recomienda a futuras investigaciones dar mayor énfasis en cuanto a la normativa y así buscar un sistema diferente que le de mayor importancia al teletrabajo.	Se recomienda a futuras investigaciones dar mayor énfasis en cuanto a la normativa y así buscar un sistema diferente que le de mayor importancia al teletrabajo.	Sorprendentemente, ha habido poca investigación que investigue los vínculos entre el teletrabajo y los comportamientos y resultados relacionados con la salud. Varios temas parecen particularmente dignos de atención.
A2	Oyaregba, P. (2019). Teletrabajo, Autonomía y satisfacción laboral de los empleados de los hoteles del puerto Harcourt, Nigeria., 1(3), 76-80 / e-ISSN: 2378-703X	Revista Estadounidense de Investigación en Ciencias Sociales (AIHSSR)	ProQuest	2019	Patrick Oyaregba Aigboje	Enfoque Cuantitativo	Autonomía, satisfacción laboral, Hoteles	La población de este estudio fue 1,764 de cincuenta (50) hoteles indígenas en la metrópolis de Port Harcourt. El tamaño de muestra de 326 empleados.	El estudio recomendó a futuras investigaciones dar mayor énfasis en cuanto a la normativa y así buscar un sistema diferente que le de mayor importancia al teletrabajo.	No se evidencian limitaciones del estudio	No se evidencian limitaciones del estudio
A3	Kazekemi, S. (2019). Mecanismos para mejorar la productividad laboral mediante la realización de teletrabajo. 44(2) / https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868	Telecommunications Policy	Scopus, ProQuest, Ebsco	2019	Sachiko Kazekemi	Enfoque Cuantitativo	Teletrabajo, productividad laboral, estrés de equilibrio el trabajo, tareas domésticas, satisfacción con la vida.	Los datos fueron recopilados en enero de 2017 y 2018 por el Recruit Works Institute. El cuestionario fue completado en línea por participantes de 15 años o más. La distribución fue por sexo y clase de edad; tipo de empleo y región, se determinó sobre la base de la encuesta de población activa.	Llegaron a la conclusión que las horas apropiadas de teletrabajo aumentan la productividad laboral, así mismo el teletrabajo aumenta la satisfacción con la vida aumentando así, la productividad laboral.	El autor, recomendó que, en adelante, las futuras investigaciones se enfoquen en la población que no cuenta con acceso a las TICs, así como también la población con una edad mayor, ya que esto genera una brecha digital.	La limitación es que la mayoría de los teletrabajadores en este estudio teletrabajan por un periodo corto por semana. No se han demostrado los efectos del teletrabajo cuando los trabajadores trabajan fuera de la oficina durante largas horas y con alta frecuencia.
A4	Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. Ciencia América, 9(2), 65-76. / http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289	Ciencia América	Scopus, Scielo	2020	Washington Santillán Marroquín	enfoque cualitativo	COVID-19, teletrabajo, cambio laboral, valores, plataforma tecnológica.	el estudio se basó en artículos científicos explicativos ya existentes en la cual den a conocer todo lo relacionado al teletrabajo en la pandemia de la Covid-19	El autor, recomendó que, en adelante, las futuras investigaciones se enfoquen en la población que no cuenta con acceso a las TICs, así como también la población con una edad mayor a 50 años, ya que esto genera una brecha digital.	No se evidencian limitaciones del estudio	No se evidencian limitaciones del estudio
A5	Guzman Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. Contabilidad y Negocios, 12(24), 107-118. / ISSN: 1541-8561	Contabilidad y Negocios	Dialnet	2017	Alba Patricia Guzmán Duque Alberto Abreo Villamizar	Enfoque Cuantitativo	teletrabajo, competitividad, TIC, habilidades, innovación, competencias, organizaciones, trabajo, competitividad, TIC, habilidades, innovación,	La investigación se realizó entre 114 empresarios del sector calzado, en Bucaramanga - Colombia	Se requiere ampliar la muestra en futuras investigaciones, para comprobar un modelo que permita inferir los resultados en otras poblaciones y ampliar el área de estudio a otras ciudades o países, con el propósito de comparar los resultados.	La limitación que se evidencia en la investigación se refiere a que los empresarios involucrados en el estudio no proporcionaron la suficiente información.	La limitación que se evidencia en la investigación se refiere a que los empresarios involucrados en el estudio no proporcionaron la suficiente información.

A6	Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020). Teletrabajo: aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los directivos. Información tecnológica, 31(1), 1-11. Sharifkhani, A., & Zhao, X. (2020). Labor Force Telework Flexibility and Asset Prices: Evidence from the COVID-19 Pandemic. Georgetown University McDonough School of Business.	Información tecnológica	Scielo Ebsco	2018	Omar Tapasco-Alzate Jaime Giraldo-García	Para la realización de este estudio se ha recurrido a un análisis cuantitativo	Teletrabajo, gerentes, barreras para implementar teletrabajo, beneficios percibidos del teletrabajo.	La selección de la muestra se hizo de manera aleatoria a un total de 210 directivos de empresas de Manizales-Colombia, de los cuales 13 pertenecen a empresas que ya han comenzado a implementar programas de teletrabajo. 16 tienen planeado hacerlo a los datos recopilados para la investigación provienen del archivo de datos de Computat North America Security Daily. Nuestro análisis de referencia se centra en las empresas estadounidenses que tienen acciones ordinarias. Mantenemos la emisión	Entre los hallazgos evidenciados emergen aspectos que están en concordancia con la literatura de la temática y otros que no. Entre las concordancias, se observa que los directivos reconocen el incremento en la muestra que el teletrabajo genera una diferencia considerable en la caída del valor de la empresa entre industrias con flexibilidad de teletrabajo heterogénea, intuitivamente, cuanto mayor es la fracción de la tarea flexible, mayor es la competitividad.	Se recomienda mayor supervisión al teletrabajador, aunque existe la tecnología para hacerle seguimiento al trabajo realizado de forma remota, es importante enfatizar que la premisa básica del teletrabajo yace en la confianza que los	Entre las limitaciones que resalta la investigación es que no existe suficiente información respecto a las políticas de adopción del teletrabajo.	La pertinencia radica en la importancia de hoy en día del uso de las herramientas TICs ya que permite que los teletrabajadores realicen su labor en necesidad de producción o los centros de servicios de las empresas.
A7	Sharifkhani, A., & Zhao, X. (2020). Labor Force Telework Flexibility and Asset Prices: Evidence from the COVID-19 Pandemic. Georgetown University McDonough School of Business.	Harvard Business Review	Dialnet	2020	Jack Faviukis Xiaoji Lin Ali Sharifkhani Xiaofei Zhao	En este estudio se proporcionó una descripción de los datos utilizados en nuestro análisis cuantitativo	Teletrabajo, fuerza laboral, Pandemia, Previsibilidad del retorno, Tareas múltiples, Choques laborales, Choques de incertidumbre.	Se realiza una investigación que genera una diferencia considerable en la caída del valor de la empresa entre industrias con flexibilidad de teletrabajo heterogénea, intuitivamente, cuanto mayor es la fracción de la tarea flexible, mayor es la competitividad.	Se recomienda a futuras investigaciones realizar estudios en donde se debe abordar los cambios en el colaborador.	No se evidencian limitaciones del estudio	En el estudio se desarrolla un modelo económico dinámico en el que las empresas tienen múltiples tareas. La idea central es que la flexibilidad de las tareas laborales es la fuerza impulsora clave del valor de la empresa.	
A8	Castellano, M., Caridad, M., Virvescas, J., Martínez, J. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas; Espacios. 38(31) 1-14 / ISSN0798 1015.	Espacios	Redalyc ProQuest	2017	CASTELLANO, María Isabe CARIDAD, Migdalia VIRVESCAS, John MARTÍNEZ, Jairo	Enfoque Cuantitativo	teletrabajo, innovación, competitividad, PYME.	Se llega a la conclusión que deben seguirse sorteando algunos obstáculos, para que los empresarios PYME incrementen su nivel de confianza en la innovación gerencial, más el teletrabajo puede, realmente, ser la estrategia que requiere para impulsar el despegue hacia la competitividad	No registra	Es cierto, que deben seguirse sorteando algunos obstáculos, para que los empresarios PYME incrementen su nivel de confianza en la innovación gerencial, mas el teletrabajo puede, realmente, ser la estrategia que requiere para impulsar el despegue hacia la competitividad	La pertinencia radica en la importancia de tener objetivos en los procesos productivos específicamente en el estudio se evidencia que los objetivos en las organizaciones son alcanzados de manera	
A9	Brító, I. (2020) Productividad laboral del talento humano en el teletrabajo: Criterios a considerar en las Fundaciones de	consensus	Dialnet	2020	Indy Brito	Enfoque Cuantitativo	Productividad laboral, talento humano, Criterios.	Se concluye que los criterios de la productividad que en la empresa materia de estudio influyen positivamente en los indicadores Eficacia, Eficiencia y Efectividad, se identificaron igualmente de	no se evidencia limitaciones al estudio	Se recomienda desarrollar talleres para el personal de las fundaciones estudiadas, referidos a Clima y Compromiso organizacional, de manera tal que se mantenga en la categoría presente de los	La pertinencia radica en la importancia de tener objetivos en los procesos productivos específicamente en el estudio se evidencia que los objetivos en las organizaciones son alcanzados de manera	
A10	Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2017). Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review. Revista C, 2(4), 59-73. / DOI: 10.22430/24223182.1	CEA	Scopus Scielo	2017	Martha LUZ Benjumea Arias Eliana María Villalenciso Jackeline Valencia-Arias	Enfoque Cualitativo	teletrabajo, gestión del talento humano, calidad de vida, impactos.	En la actualidad las empresas están mirando con mucho interés el teletrabajo por todos los beneficios que pueden significar para las personas, la empresa y la sociedad en las que se resalta la generación de empleo, el aumento de la formalización laboral, la reducción de costos	En el estudio se evidencia la limitación en la parte de la intervención política para el uso del teletrabajo ya que no es muy notoria; esto se debe al alcance y perspectiva que toman las empresas para implementar este modelo de trabajo. pues	La pertinencia del estudio principalmente se centra en las tecnologías y la importancia del uso del teletrabajo, una alternativa importante para incentivar el teletrabajo y manejo de las TIC y que puede ser mediante el pago de impuestos donde las empresas pueden tener reducción de impuestos por		

A11	Muyassarzoda Fayzieva, Sanjar Gyipnazarov, Guinora Abdurakhmanova (2020). Evaluación del impacto del teletrabajo en la productividad laboral de los empleados y la efectividad de la entidad en el periodo de COVID-19. Science. 11(02), 1-18 / ISSN 2181-1415 / Audronė Nakrošienė, Ilona Bučiūnienė, Bernadeta Goštautaitė. (2019) Trabajando desde casa: características y resultados del teletrabajo; International Journal of Manpower. 1(1): 1-16. / https://doi.org/10.1108/0145-2720190100110017	Science	Scopus	2020	Muyassarzoda Fayzieva Sanjar Gyipnazarov Guinora Abdurakhmanova	Enfoque cuantitativo	teletrabajo COVID-19 Productividad laboral rendimiento de los empleados efectividad de la entidad	La población para este estudio se define como todos los empleados y empleadores que trabajan en las entidades y organizaciones comerciales públicas y privadas en Uzbekistán en el período de COVID-19. El tamaño de la muestra de la investigación es de 1200 empleados y empleadores. Los encuestados fueron identificados al azar y el tamaño de la muestra es de 1200.	El estudio ha demostrado que el teletrabajo tiene una relación positiva con la productividad laboral de los empleados y la efectividad de la entidad. Entonces, para apuntar a la implementación del teletrabajo, habilidades del teletrabajo, ventajas del teletrabajo, gestión del teletrabajo, ahorro de costos, disminución de la rotación de empleados, disminución de los conflictos de personal, se enfatiza a las futuras investigaciones que usen un diseño de estudio longitudinal, lo que permitiría investigar los efectos a largo plazo del teletrabajo. Además, debido a que usamos las escalas de un solo ítem desarrolladas para esta investigación, es importante mencionar los problemas de medición como una limitación. Se recomienda que se utilicen escalas de	se recomienda a las futuras investigaciones que se enfoquen en las siguientes variables: tecnologías de la información y la comunicación, adopción del teletrabajo, habilidades de teletrabajo, ventajas del teletrabajo, gestión del teletrabajo, ahorro de costos, disminución de la rotación de empleados, disminución de los conflictos de personal, se enfatiza a las futuras investigaciones que usen un diseño de estudio longitudinal, lo que permitiría investigar los efectos a largo plazo del teletrabajo. Además, debido a que usamos las escalas de un solo ítem desarrolladas para esta investigación, es importante mencionar los problemas de medición como una limitación. Se recomienda que se utilicen escalas de	El estudio ha demostrado que el teletrabajo tiene una relación positiva con la productividad laboral de los empleados y la efectividad de la entidad. Entonces, para apuntar a la implementación del teletrabajo, habilidades del teletrabajo, ventajas del teletrabajo, gestión del teletrabajo, ahorro de costos, disminución de la rotación de empleados, disminución de los conflictos de personal, se enfatiza a las futuras investigaciones que usen un diseño de estudio longitudinal, lo que permitiría investigar los efectos a largo plazo del teletrabajo. Además, debido a que usamos las escalas de un solo ítem desarrolladas para esta investigación, es importante mencionar los problemas de medición como una limitación. Se recomienda que se utilicen escalas de	Existe una limitación en la investigación ya que solo unas pocas variables en las dos preguntas de investigación sobre si el teletrabajo afecta o no a las relaciones laborales respecto a los problemas con respecto a la productividad laboral y el alcance del empleado; productividad laboral y el alcance del empleado; la limitación que tiene investigación es las personas empleadas en organizaciones basadas en un contrato de trabajo. Los estudios futuros pueden considerar entornos organizativos más diversos del teletrabajo para la recopilación de datos para validar los	La pertinencia del estudio radica en que el teletrabajo se relaciona de manera débil y no significativa con las actividades de gestión de la entidad y el entorno socioeconómico en el equipo de trabajo. Además de ello también se puede notar que existe algunos aspectos negativos del teletrabajo que se destacan en esta revisión; como el aislamiento social y profesional y las amenazas	
A12	Ilona Bučiūnienė, Bernadeta Goštautaitė. (2019) Trabajando desde casa: características y resultados del teletrabajo; International Journal of Manpower. 1(1): 1-16. / https://doi.org/10.1108/0145-2720190100110017	International Journal of Manpower	Scopus	2019	Audronė Nakrošienė Ilona Bučiūnienė Bernadeta Goštautaitė	Enfoque cuantitativo	Teletrabajo, Satisfacción con el teletrabajo, Tipo de papel del teletrabajador, Trabajo de investigación	Para la investigación se usaron artículos indexados ubicados con distintas expresiones de búsqueda de importantes bases de datos de los buscadores como Mediaraphic, Scielo, Researchgate, Redalyc y ScienceDirect.	El estudio se realizó con base en una revisión de la literatura, se identificaron diez factores de teletrabajo que pueden afectar los resultados del teletrabajo individual y organizacional y se probaron empíricamente utilizando los datos de la encuesta de 128 teletrabajadores que ejercían diferente intensidad de teletrabajo.	La investigación resalta que los teletrabajadores suelen estar más satisfechos y más productivos que los trabajadores tradicionales. Sin embargo, también pueden enfrentarse a perspectivas profesionales más bajas debido a una menor visibilidad al teletrabajo	La investigación resalta que los teletrabajadores suelen estar más satisfechos y más productivos que los trabajadores tradicionales. Sin embargo, también pueden enfrentarse a perspectivas profesionales más bajas debido a una menor visibilidad al teletrabajo	La investigación resalta que los teletrabajadores suelen estar más satisfechos y más productivos que los trabajadores tradicionales. Sin embargo, también pueden enfrentarse a perspectivas profesionales más bajas debido a una menor visibilidad al teletrabajo	La investigación resalta que los teletrabajadores suelen estar más satisfechos y más productivos que los trabajadores tradicionales. Sin embargo, también pueden enfrentarse a perspectivas profesionales más bajas debido a una menor visibilidad al teletrabajo	
A13	Abid G (2020) E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where do We. Frontiers in Psychology. 1(4): 1-11 https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00021	Frontiers in Psychology	Dialnet	2020	Francoise Contreras Elif Baykal Ghulam Abid	Enfoque cualitativo	e-Leadership, COVID-19, equipos virtuales, entornos de trabajo remoto.	Para el análisis de la investigación, se utilizó información sobre las flexibilidades laborales y los horarios de trabajo de los teletrabajadores asalariados para sus trabajos principales recopilada en 2017-2018, así como la información recopilada como parte de la encuesta de satisfacción que desarrolló una encuesta con el objetivo de validar la relación entre la satisfacción laboral y los empleados que trabajan bajo alguna de las variantes del teletrabajo; tiempo completo, mayoritariamente desde casa, o medio tiempo. Este instrumento fue desarrollado utilizando una escala Likert entre 1 y 5, para evaluar el nivel de satisfacción.	Estudios sobre la efectividad del liderazgo y sus efectos en los empleados no han sido concluyentes. Existe cierto consenso en que los líderes deberían considerar dar la oportunidad a algunos empleados de teletrabajar cuando la tarea se puede realizar fuera del lugar de trabajo.	A pesar de haber sido reconocido mucho antes el tema del liderazgo, existe una limitada información sobre el liderazgo y ninguna teoría específica para dicho tema en mención.	A pesar de haber sido reconocido mucho antes el tema del liderazgo, existe una limitada información sobre el liderazgo y ninguna teoría específica para dicho tema en mención.	A pesar de haber sido reconocido mucho antes el tema del liderazgo, existe una limitada información sobre el liderazgo y ninguna teoría específica para dicho tema en mención.	La investigación señala que es probable que la ampliación de la intensidad del teletrabajo a más días a la semana reduzca la congestión del tráfico y las emisiones de CO2. Además, los teletrabajadores pueden estar más alerta en sus trabajos cuando pueden saltarse el viaje al trabajo que resulta en un ahorro de tiempo.	
A14	Pablonia, Sabrina Wulff (2020). Teletrabajo y uso del tiempo en los Estados Unidos; IZA Discussion Papers, 1(1): 1-63. / ISSN: 2365-9793 / https://hdl.handle.net/11068/4656221	IZA Discussion Papers	Eisvier	2020	Pablonia, Sabrina Wulff Vernon Victoria	Enfoque Cuantitativo	trabajar desde casa, teletrabajo, desplazamientos, trabajo desde casa, arreglos alternativos, equilibrio entre el trabajo y la vida	Para el estudio se concluye que una proporción cada vez mayor de la fuerza laboral tiene acceso a empleos que permiten la oportunidad de trabajar desde casa de forma regular, con alrededor del 13 por ciento de los trabajadores asalariados a tiempo completo trabajando en el estudio de satisfacción que se realizó.	Se recomienda a investigaciones futuras que amplíen la población en base a edades, sexo, horarios de trabajo, personas con habilidades especiales y madres con niños ya que la investigación se basó en población joven.	La investigación que se encuentra en el estudio es los horarios de las campañas de la escuela donde los teletrabajadores tenían interrupciones laborales para atender a sus hijos.	Se recomienda a investigaciones futuras que amplíen la población en base a edades, sexo, horarios de trabajo, personas con habilidades especiales y madres con niños ya que la investigación se basó en población joven.	Se recomienda a investigaciones futuras que amplíen la población en base a edades, sexo, horarios de trabajo, personas con habilidades especiales y madres con niños ya que la investigación se basó en población joven.	La investigación que se encuentra en el estudio es los horarios de las campañas de la escuela donde los teletrabajadores tenían interrupciones laborales para atender a sus hijos.	La investigación que se encuentra en el estudio es los horarios de las campañas de la escuela donde los teletrabajadores tenían interrupciones laborales para atender a sus hijos.
A15	Gutierrez-Diez, M. del C., Aguilár, A. L. S., & Howlet, L. C. P. (2018). Telework as a Labor Satisfaction Strategy. Findings in Emerging Economies. European Scientific Journal, 14(22), 1-12. https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n22p1	European Scientific Journal	Scopus	2018	María del Carmen Gutiérrez-Diez Alma Lilia Sapient Aguilár Laura Cristina Pinon Howlet	Enfoque Cuantitativo	Tecnologías de la información y la comunicación, satisfacción laboral, México	Este estudio de satisfacción que se realizó en una encuesta de satisfacción que desarrolló una encuesta con el objetivo de validar la relación entre la satisfacción laboral y los empleados que trabajan bajo alguna de las variantes del teletrabajo; tiempo completo, mayoritariamente desde casa, o medio tiempo. Este instrumento fue desarrollado utilizando una escala Likert entre 1 y 5, para evaluar el nivel de satisfacción.	Se recomienda a investigaciones futuras que amplíen la población en base a edades, sexo, horarios de trabajo, personas con habilidades especiales y madres con niños ya que la investigación se basó en población joven.	Se recomienda a investigaciones futuras que amplíen la población en base a edades, sexo, horarios de trabajo, personas con habilidades especiales y madres con niños ya que la investigación se basó en población joven.	Se recomienda a investigaciones futuras que amplíen la población en base a edades, sexo, horarios de trabajo, personas con habilidades especiales y madres con niños ya que la investigación se basó en población joven.	Se recomienda a investigaciones futuras que amplíen la población en base a edades, sexo, horarios de trabajo, personas con habilidades especiales y madres con niños ya que la investigación se basó en población joven.	Se recomienda a investigaciones futuras que amplíen la población en base a edades, sexo, horarios de trabajo, personas con habilidades especiales y madres con niños ya que la investigación se basó en población joven.	

Anexo 5

Rejilla de revisiones sistemáticas con categorización teorica

Categorías							
No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Satisfacción Laboral	Compromiso laboral e identificación	Salarios y potencial profesional	Autonomía	Control de horarios	Aislamiento social y profesional
A1	Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2017). ¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evolución del estado de nuestros hallazgos científicos. La ciencia psicológica en el interés público, 16(2), 40-68. / DOI: 10.1177/15291006155593	Un tema de considerable interés para los especialistas, debido que se conoce que el teletrabajo se asocia positivamente a la satisfacción laboral; factores específicos que influyen que el teletrabajo se relacione positivamente con la satisfacción laboral incluyen la cantidad de apoyo técnico y de recursos humanos nombrado en la	El compromiso o la identificación organizacional también se han estudiado como resultados asociados con el teletrabajo, sin embargo, en el estudio experimental se observa que, en comparación con los trabajadores que tenían la opción de trabajar en varios lugares: hogar, oficina, satélite u oficina principal.	La investigación centrada en el éxito, como los salarios, individuales y el crecimiento de los salarios ha especificado que que las mujeres que usaban el teletrabajo con más frecuencia tenían un crecimiento salarial más bajo que las que lo usaban menos. n.49	La autonomía refreja la medida en que un trabajo permite la libertad, la independencia y la discreción para tomar decisiones y elegir el método mediante el cual se deben completar las tareas relacionadas con el trabajo, se ha encontrado que los teletrabajadores con mayor autonomía reportan mayor satisfacción en el	El teletrabajo proporciona a los trabajadores flexibilidad de ubicación. Otra forma de flexibilidad es la flexibilidad temporal. La flexibilidad temporal se captura mediante términos que incluyen latitud de programación de trabajo, horario de trabajo flexible, y control de horario.	Dado que los teletrabajadores están, por definición, lejos del lugar de trabajo, no es de extrañar que el aislamiento social se haya identificado como un desafío clave al que se enfrentan los teletrabajadores, en el trabajo de investigación se considera que el teletrabajo era un aislamiento
A2	Oyaregba, P. (2019). Teletrabajo: Autonomía y satisfacción laboral de los empleados de los hoteles del puerto Harcourt, Nigeria. - 1(3), 76-80 / e-ISSN: 2378-703X	Satisfacción Laboral	Flexibilidad	Autonomía	Innovación		
A3	Kazemli, S. (2019). Mecanismos para mejorar la productividad laboral mediante la realización de teletrabajo. 44(2) / https://doi.org/10.1016/j.tej.2019.101868	La satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del teletrabajador. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene actitudes positivas hacia su trabajo, mientras que una persona que está insatisfecha con su trabajo tiene	La flexibilidad del teletrabajo de una empresa es muy beneficioso ya que puede mantener su productividad laboral a través del teletrabajo mientras minimiza las infecciones de virus entre sus miembros o empleados a raíz de la pandemia, de manera que, Productividad laboral	La autonomía se refiere a la acción independiente en términos de presentar una idea o visión y llevarla a cabo hasta su realización, incluido el concepto de acción libre e independiente y decisiones tomadas durante el teletrabajo, la investigación	El intercambio de conocimientos puede ser particularmente crítico para la innovación. Empresas como Google, que dependen de la creación de productos y servicios innovadores, evitan el teletrabajo entre los empleados y		
A4	Sanjillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. Ciencia (México, 9(2), 65-76. / http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289	Flexibilidad	Autonomía	TICs	Reducción de costos	Innovación	
A5	Guzmán Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. Contabilidad y Negocios, 12(24), 107-118. / ISSN: 1541-8561	Para la empresa, esta medida de flexibilidad tiene consecuencias en cuanto al aumento de la productividad por el aprovechamiento del tiempo de trabajo y de la jornada laboral, aumentando la eficiencia, efectividad y competitividad. P. 08.	La autonomía es la facultad del teletrabajador que puede laborar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros. Y si nos basamos en esta definición, el cambio que se produce es muy grande, ya que la capacidad que tengamos para ser criteriosos es enorme. p. 08	Las TICs se pueden entender como plataformas de comunicación digital y que permiten procesar la información	Gracias al teletrabajo también elimina los gastos fijos, dicen los expertos hasta en un 20% al tener personal en oficinas arrendadas, ubicadas en sitios privilegiados de la ciudad, sentados en muebles costosos y con el paso del tiempo se van deteriorando éstos	Gracias al teletrabajo también elimina los gastos fijos, dicen los expertos hasta en un 20% al tener personal en oficinas arrendadas, ubicadas en sitios privilegiados de la ciudad, sentados en muebles costosos y con el paso del tiempo se van deteriorando éstos	
		Teletrabajo móvil	Teletrabajo suplementario	Autonomía	Eficacia	TICs	
		Teletrabajadores que usan sus dispositivos móviles para realizar sus tareas. Se ausentan frecuentemente de la empresa en el desarrollo de sus tareas. P. 10.	Teletrabajadores con contrato laboral que trabajan algunos días de la semana de manera remota a través del uso de las TIC. P.10.	Teletrabajadores independientes que utilizan las TIC para realizar sus tareas de manera remota donde los mismos realizan sus funciones en base a su criterio. P. 10.	La competitividad en las organizaciones es concebida como la por encima de sus competidores. En este sentido, las organizaciones requieren utilizar nuevas estrategias que favorezcan el desarrollo de sus procesos. Para mejorar sus ingresos y usuarios, y la comunicación entre	El soporte virtual que brindan las TICs y su acelerada evolución propician el intercambio permanente de información para la organización, el acceso desde cualquier dispositivo con conexión a internet para los usuarios, y la comunicación entre	

<p>Guzman Duque, A. P. & Abreo Villamizar, C. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. Contabilidad y Negocios, 12(24), 107-118. / ISSN: 1541-8561</p>	<p>Teletrabajo móvil</p> <p>Teletrabajadores que usan sus dispositivos móviles para realizar sus tareas. Se ausentan frecuentemente de la empresa en el desarrollo de sus tareas. P. 10.</p>	<p>Teletrabajo suplementario</p> <p>Teletrabajadores con contrato laboral que trabajan algunos días de la semana de manera remota a través del uso de las TIC. P.10.</p>	<p>Autonomía</p> <p>Teletrabajadores independientes que utilizan las TIC para realizar sus tareas de manera remota donde los mismos realizan sus funciones en base a su criterio. P. 10.</p>	<p>Eficacia</p> <p>La competitividad en las organizaciones es concebida como la forma en que las empresas sobresalen por encima de sus competidores. En este sentido, las organizaciones requieren utilizar nuevas estrategias que favorezcan el desarrollo de sus procesos, para mejorar sus ingresos, y usuarios, y la comunicación entre</p>	<p>TICs</p> <p>El soporte virtual que brindan las TICs y su acelerada evolución propician el intercambio permanente de información para la organización, el acceso desde cualquier dispositivo con conexión a internet para los usuarios, y la comunicación entre</p>
<p>Tapasco-Alzate, O. A., & Girardo-García, J. A. (2020). Teletrabajo: aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los directivos. Información tecnológica, 31(1), 1-11. / ISSN: 1541-8561</p>	<p>Flexibilidad laboral</p> <p>Se menciona frecuentemente en cuanto a la flexibilidad a los teletrabajadores, ya que no sólo el gen el espacio sino del momento en el que se sienten más productivos, otorgándoles capacidad de autogestión al permitirles trabajar a su ritmo. P. 2.</p>	<p>Reducción de costos</p> <p>El teletrabajo disminuye el absentismo laboral, al mismo tiempo ayuda a las compañías a atraer y</p>	<p>Aislamiento social y profesional</p> <p>Las organizaciones deben afrontar el aislamiento social lo cual significa la pérdida de visibilidad del</p>	<p>TICs</p> <p>Las TIC proporcionan la facilidad de poder estar conectado continuamente al trabajo y supone el riesgo de tener que estar siempre disponible para la organización. Asimismo, se reportan potencialmente problemas con relación a la fragmentación de las redes sociales del lugar de trabajo, conflictos al</p>	<p>TICs</p> <p>Las TIC proporcionan la facilidad de poder estar conectado continuamente al trabajo y supone el riesgo de tener que estar siempre disponible para la organización. Asimismo, se reportan potencialmente problemas con relación a la fragmentación de las redes sociales del lugar de trabajo, conflictos al</p>
<p>Zhao, X. (2020). Labor Force Telework Flexibility and Asset Prices: Evidence from the COVID-19 Pandemic. Georgetown University. / ISSN: 1541-8561</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>La flexibilidad del teletrabajo de una empresa es muy beneficioso ya que puede mantener su productividad laboral a través del teletrabajo mientras minimiza las infecciones de virus entre sus miembros o empleados a raíz de la pandemia. de manera que, es menos</p>	<p>competitividad</p> <p>La competitividad del teletrabajo de una empresa es muy beneficioso ya que puede mantener su productividad laboral a través del teletrabajo mientras minimiza las infecciones de virus entre sus miembros o empleados a raíz de la pandemia. de manera que, es menos</p>	<p>TICs</p> <p>Las TICs posibilitan las actividades laborales en lugares de trabajo alternativos, gracias a la Interacción con computadores podemos obtener la información y realizar el análisis, procesamiento de datos y documentación. P.09.</p>	<p>TICs</p> <p>Las tecnologías de la información y la comunicación es utilizando como soporte para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico. El trabajo a distancia mediante el uso de las telecomunicaciones, engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse de tiempo completo o parcial. Implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto del teletrabajador y la</p>	<p>TICs</p> <p>Las tecnologías de la información y la comunicación es utilizando como soporte para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico. El trabajo a distancia mediante el uso de las telecomunicaciones, engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse de tiempo completo o parcial. Implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto del teletrabajador y la</p>
<p>Castellano, M., Caridad, M., Virviescas, J., Martínez, J. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas: Espacios. 38(31) 1-14 / ISSN 0798-1015.</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>La flexibilidad en la organización consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral, por una o más jornadas laborales. Ese teletrabajo a distancia debe realizarse aplicando las buenas prácticas de seguridad en el teletrabajo. p.03.</p>	<p>Innovación</p> <p>La innovación en la organización consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral, por una o más jornadas laborales. Ese teletrabajo a distancia debe realizarse aplicando las buenas prácticas de seguridad en el teletrabajo. p.03.</p>	<p>Productividad laboral</p> <p>La productividad laboral en la organización consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral, por una o más jornadas laborales. Ese teletrabajo a distancia debe realizarse aplicando las buenas prácticas de seguridad en el teletrabajo. p.03.</p>	<p>TICs</p> <p>Las tecnologías de la información y la comunicación es utilizando como soporte para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico. El trabajo a distancia mediante el uso de las telecomunicaciones, engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse de tiempo completo o parcial. Implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto del teletrabajador y la</p>	<p>TICs</p> <p>Las tecnologías de la información y la comunicación es utilizando como soporte para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico. El trabajo a distancia mediante el uso de las telecomunicaciones, engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse de tiempo completo o parcial. Implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto del teletrabajador y la</p>
<p>Brito, I. (2020)</p>	<p>Eficacia</p> <p>La eficacia es una medida del logro de resultados, es el cumplimiento de objetivos, se define como hacer las cosas correctas, es decir: las actividades de teletrabajo con</p>	<p>Innovación</p> <p>La innovación en la organización consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral, por una o más jornadas laborales. Ese teletrabajo a distancia debe realizarse aplicando las buenas prácticas de seguridad en el teletrabajo. p.03.</p>	<p>Efectividad</p> <p>La efectividad en el teletrabajo aumenta la productividad laboral, permitiendo el logro de los objetivos, tomando en cuenta la producción, la cantidad, calidad con que se produce, la</p>	<p>Cimpetitividad</p> <p>Se define como un mecanismo para laborar en el domicilio o en un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional ya sea en una oficina o local comercial. Trabajan siempre fuera de la empresa y acuden en algunas ocasiones a la organización. P. 61.</p>	<p>Talento Humano</p> <p>El talento humano en las organizaciones es considerada como la combinación de procesos y resultados en las que las habilidades y la motivación de los empleados facilitan la vinculación de las funciones con los objetivos estratégicos. 68.</p>
<p>Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2017). Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review. Revista C 2(4), 59-73. / DOI: 10.22430/24223182.1</p>	<p>Móviles</p> <p>no tienen un lugar de trabajo establecido. Las TIC y los dispositivos tecnológicos móviles son las herramientas primordiales para desarrollar sus actividades. P.62.</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>La flexibilidad en los horarios de trabajo y una adecuada organización de la jornada laboral se convierten en las variables que, bien gestionadas, sirven para lograr un mayor compromiso y responsabilidad del teletrabajador con los objetivos empresariales. p. 69.</p>	<p>Autonomía</p> <p>Se define como un mecanismo para laborar en el domicilio o en un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional ya sea en una oficina o local comercial. Trabajan siempre fuera de la empresa y acuden en algunas ocasiones a la organización. P. 61.</p>	<p>Suplementarios</p> <p>son personas que laboran dos o tres días a la semana en la casa y el resto de tiempo en una oficina. P.62.</p>	<p>Suplementarios</p> <p>son personas que laboran dos o tres días a la semana en la casa y el resto de tiempo en una oficina. P.62.</p>

<p>Muyassarzoda Fayzieva, Sanjar Gylpinazarov, Gulnora Abdurakhmanova (2020). Evaluación del impacto del teletrabajo en la productividad laboral de los empleados y la efectividad de la entidad en el periodo de COVID-19. Science. 1(02): 1-18 / ISSN: 2184-1415/</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>El teletrabajo proporciona la flexibilidad necesaria de una manera única que proporciona un beneficio mutuo para todos dentro de la organización; la flexibilidad en el teletrabajo puede ser la solución perfecta para la búsqueda de una calidad de vida equilibrada y satisfactoria, lo que produce mejoras en el rendimiento, los niveles de estrés y la vida familiar. p.40.</p>	<p>Productividad laboral</p> <p>La productividad laboral proporciona la flexibilidad necesaria de una manera única que proporciona un beneficio mutuo para todos dentro de la organización; la flexibilidad en el teletrabajo puede ser la solución perfecta para la búsqueda de una calidad de vida equilibrada y satisfactoria, lo que produce mejoras en el rendimiento, los niveles de estrés y la vida familiar. p.40.</p>	<p>Innovación</p> <p>La adopción de la innovación en el teletrabajo se da con mayor frecuencia en las organizaciones ya que les permite mejorar y les permite cambiar. Los gerentes que se atreven a adoptar el teletrabajo pueden facilitar el proceso a través de una cultura de innovación que apoya y fomenta las innovaciones tecnológicas y organizacionales. La adopción del teletrabajo facilita a la organización.</p>	<p>Innovación</p> <p>El teletrabajo incluye la tecnología como herramienta que facilita la gestión de los servicios o productos en la empresa, planificación de horarios y tareas, almacenamiento de información en línea, portales y aplicaciones móviles para comunicar a los departamentos y mejorar la comunicación entre los colaboradores.</p>	<p>Autonomía</p> <p>Se define como teletrabajo autónomo al trabajo que se realiza desde casa o desde un lugar que no sea una oficina y donde una persona tiene un contrato de trabajo con múltiples empleadores. p.04.</p>
<p>A11</p>	<p>Teletrabajo Móvil</p> <p>Se define como teletrabajo móvil al trabajo que se realiza principalmente en una variedad de sitios diferentes, como las instalaciones del cliente que utilizan tecnologías de telecomunicaciones, utilizan la tecnología de la información y las comunicaciones para trabajar desde cualquier lugar y se comunican con la oficina, según sea necesario.</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>La posibilidad de trabajar desde casa en caso de enfermedad se ha mencionado como una ventaja para los teletrabajadores y de esa manera brindarle mayor flexibilidad para poder trabajar desde casa en caso de enfermedad puede considerarse como una alternativa al presentismo laboral, que se define como asistir al trabajo estando.</p>	<p>Aislamiento social</p> <p>El teletrabajo ofrece más flexibilidad para tratar los asuntos familiares que pueden trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento, mejorando así el ambiente familiar; en ese sentido tanto, aumenta las posibilidades y oportunidades laborales para las mujeres y los empleados con habilidades.</p>	<p>Autonomía</p> <p>La autonomía laboral a través de la libre elección para influir en el tiempo, el lugar y los métodos de trabajo de uno se asocia con una mayor productividad; además, la autonomía en el teletrabajo permite gestionar el tiempo, armonizar sus deberes personales y laborales. p.03.</p>	<p>Autonomía</p> <p>El teletrabajo a tiempo completo ocurre cuando un teletrabajador trabaja desde su casa o desde un lugar que no sea una oficina utilizando tecnologías de telecomunicaciones todo el tiempo. p.04.</p>
<p>A12</p>	<p>Oportunidades</p> <p>El teletrabajo tiene algunas ventajas potenciales. Estudios empíricos han encontrado resultados favorables del teletrabajo, como desempeño laboral, satisfacción laboral, menor desequilibrio entre el trabajo y la familia, menores tasas de estrés y menores intenciones de rotación. p.03.</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>El teletrabajo ofrece más flexibilidad para tratar los asuntos familiares que pueden trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento, mejorando así el ambiente familiar; en ese sentido tanto, aumenta las posibilidades y oportunidades laborales para las mujeres y los empleados con habilidades.</p>	<p>TICs</p> <p>La orientación en el tiempo futuro refleja el deseo de una persona de lograr metas, objetivos y de utilizar el tiempo de manera eficaz para prepararse para encuentros futuros, lo que a su vez en osasiones induce a los teletrabajadores a la acumulación de conocimientos.</p>	<p>Autonomía</p> <p>La autonomía se refiere a la acción independiente del teletrabajador en términos de presentar una idea o visión y llevarla a cabo hasta su realización, incluido el concepto de acción libre e independiente para tomar las decisiones en sus funciones laborales. p.05.</p>	<p>Autonomía</p> <p>El teletrabajo a tiempo completo ocurre cuando un teletrabajador trabaja desde su casa o desde un lugar que no sea una oficina utilizando tecnologías de telecomunicaciones todo el tiempo. p.04.</p>
<p>A13</p>	<p>Productividad laboral</p> <p>La productividad podría verse afectada negativamente si los teletrabajadores tienen más probabilidades de experimentar estrés y problemas de salud mental debido a su incapacidad para separar las responsabilidades del hogar y de la empresa. p.09.</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>La flexibilidad laboral se utiliza como una estrategia de retención de personal, así como una forma de aumentar la productividad, por otro lado la flexibilidad laboral favorece el equilibrio personal, generando desempleo y satisfacción en los empleados; la flexibilidad laboral a menudo se practica en todo el mundo donde y cuándo trabajar. p.03.</p>	<p>Autonomía</p> <p>La autonomía se refiere a la acción independiente del teletrabajador en términos de presentar una idea o visión y llevarla a cabo hasta su realización, incluido el concepto de acción libre e independiente para tomar las decisiones en sus funciones laborales. p.05.</p>	<p>Autonomía</p> <p>El teletrabajo a tiempo completo ocurre cuando un teletrabajador trabaja desde su casa o desde un lugar que no sea una oficina utilizando tecnologías de telecomunicaciones todo el tiempo. p.04.</p>	<p>Autonomía</p> <p>Se define como teletrabajo autónomo al trabajo que se realiza desde casa o desde un lugar que no sea una oficina y donde una persona tiene un contrato de trabajo con múltiples empleadores. p.04.</p>
<p>A14</p>	<p>Teletrabajo Móvil</p> <p>colaboradores que trabajan en cualquier lugar, como si fuera su lugar de trabajo, ayudado por las TIC. P.05.</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>La flexibilidad laboral se utiliza como una estrategia de retención de personal, así como una forma de aumentar la productividad, por otro lado la flexibilidad laboral favorece el equilibrio personal, generando desempleo y satisfacción en los empleados; la flexibilidad laboral a menudo se practica en todo el mundo donde y cuándo trabajar. p.03.</p>	<p>Autonomía</p> <p>La autonomía se refiere a la acción independiente del teletrabajador en términos de presentar una idea o visión y llevarla a cabo hasta su realización, incluido el concepto de acción libre e independiente para tomar las decisiones en sus funciones laborales. p.05.</p>	<p>Autonomía</p> <p>El teletrabajo a tiempo completo ocurre cuando un teletrabajador trabaja desde su casa o desde un lugar que no sea una oficina utilizando tecnologías de telecomunicaciones todo el tiempo. p.04.</p>	<p>Autonomía</p> <p>Se define como teletrabajo autónomo al trabajo que se realiza desde casa o desde un lugar que no sea una oficina y donde una persona tiene un contrato de trabajo con múltiples empleadores. p.04.</p>
<p>A15</p>	<p>Teletrabajo Móvil</p> <p>colaboradores que trabajan en cualquier lugar, como si fuera su lugar de trabajo, ayudado por las TIC. P.05.</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>La flexibilidad laboral se utiliza como una estrategia de retención de personal, así como una forma de aumentar la productividad, por otro lado la flexibilidad laboral favorece el equilibrio personal, generando desempleo y satisfacción en los empleados; la flexibilidad laboral a menudo se practica en todo el mundo donde y cuándo trabajar. p.03.</p>	<p>Autonomía</p> <p>La autonomía se refiere a la acción independiente del teletrabajador en términos de presentar una idea o visión y llevarla a cabo hasta su realización, incluido el concepto de acción libre e independiente para tomar las decisiones en sus funciones laborales. p.05.</p>	<p>Autonomía</p> <p>El teletrabajo a tiempo completo ocurre cuando un teletrabajador trabaja desde su casa o desde un lugar que no sea una oficina utilizando tecnologías de telecomunicaciones todo el tiempo. p.04.</p>	<p>Autonomía</p> <p>Se define como teletrabajo autónomo al trabajo que se realiza desde casa o desde un lugar que no sea una oficina y donde una persona tiene un contrato de trabajo con múltiples empleadores. p.04.</p>

Eficacia	Flexibilidad	Autonomía	Satisfacción laboral	TICs
<p>Flardi, F., de Castro, R. M., & Zanini, M. T. F. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue.</p>	<p>El horario flexible, mejora la productividad y la calidad del trabajo, posibilita al teletrabajador estar cerca de la familia, permite estar Menos tiempo perdido en el trabajo. Sin embargo, también presenta desventajas como conflicto entre trabajo y vida familiar, menor compromiso laboral</p>	<p>La autonomía en el teletrabajo brinda libertad para organizar tareas, reducir costos y les da espacios a los teletrabajadores para actuar por su cuenta propia; además no permite las ventajas de horarios flexibles, relaciones laborales, el colaborador se basa en metas, mejor productividad, calidad del trabajo, menos</p>	<p>La autonomía en el teletrabajo brinda libertad para organizar tareas, reducir costos y les da espacios a los teletrabajadores para actuar por su cuenta propia; además no permite las ventajas de horarios flexibles, relaciones laborales, el colaborador se basa en metas, mejor productividad, calidad del trabajo, menos</p>	<p>Las tecnologías de la información (TICs) actualmente es la principal herramienta de apoyo a las empresas en sus actividades administrativas y operativas. Es uno de los elementos fundamentales para mejorar la calidad de los productos</p>
<p>Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M. & Mori, K. (2021). Intensity of home-based telework and work engagement during the COVID-19 pandemic. medRxiv. 1(1): 1-26 /doi: https://doi.org/10.1101/2021.03.10.21251011</p>	<p>La convicción de innovar y adaptarse a los retos del mundo globalizado genera compromiso laboral en los teletrabajadores; el deseo de optimizar sus recursos sin desmejorar las condiciones de sus trabajadores; la humanización del trabajo y la empatía por sus colaboradores resultan ser los mayores gestores para el compromiso laboral</p>	<p>La convicción de innovar y adaptarse a los retos del mundo globalizado genera compromiso laboral en los teletrabajadores; el deseo de optimizar sus recursos sin desmejorar las condiciones de sus trabajadores; la humanización del trabajo y la empatía por sus colaboradores resultan ser los mayores gestores para el compromiso laboral</p>	<p>Las oportunidades en el desarrollo del teletrabajo son múltiples y más aun hoy por la pandemia del covid-19 el teletrabajo en el hogar ha aumentado; traendo consigo muchas ventajas tanto para la empresa como para el colaborador; a la empresa le da mayor productividad debido a que los trabajadores ahorran tiempo en movilizarse a las oficinas</p>	<p>Oportunidades</p>
<p>Arif, Md. Zahir Uddin (2020), Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Satisfaction, Challenges, and Productivity of Employees, Revista Internacional de</p>	<p>El trabajo flexible permite a los empleados trabajar desde su residencia o una ubicación remota, donde los teletrabajadores utilizando dispositivos tecnológicos cumplen con sus tareas. P. 283.</p>	<p>El estudio ha examinado la teoría de la señalización, que está estrechamente asociada con la satisfacción laboral entre los empleados que trabajan a distancia. El enfoque de señalización se utiliza a menudo para aclarar cómo la disponibilidad del teletrabajo se relaciona con las actitudes de los empleados dentro</p>	<p>En cuanto a la productividad durante el teletrabajo, la autoeficacia es el concepto más comúnmente asociado. Son las creencias de una persona sobre sus posibilidades de cumplir eficazmente con responsabilidades específicas. Cualquier individuo que posea un alto nivel de autoeficacia tendrá una productividad y un rendimiento</p>	<p>Productividad</p>
<p>Charalampous, Christine A., Grant, Carlo Tramontano & Evie Michaelidis (2019) Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach, European Silva A., Montoya I. & Valencia J (2019)</p>	<p>Los trabajadores del conocimiento se definen como empleados que deben adquirir, crear y aplicar conocimientos para los fines de su trabajo; la diferenciación entre trabajadores del conocimiento y trabajadores que no lo son es discutible, ya que los todos los tipos de trabajo implican algún nivel de conocimiento. P. 51.</p>	<p>El teletrabajo del conocimiento se definen como empleados que deben adquirir, crear y aplicar conocimientos para los fines de su trabajo; la diferenciación entre trabajadores del conocimiento y trabajadores que no lo son es discutible, ya que los todos los tipos de trabajo implican algún nivel de conocimiento. P. 51.</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>
<p>Charalampous, Christine A., Grant, Carlo Tramontano & Evie Michaelidis (2019) Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach, European Silva A., Montoya I. & Valencia J (2019)</p>	<p>El tiempo de permanencia en las distintas ubicaciones puede ser a tiempo parcial o completo, alternando entre las diferentes modalidades locativas y los espacios de la organización</p>	<p>Las actividades laborales específicas de la tarea deben estar mediatizadas tecnológicamente tanto a nivel operativo como comunicativo, para ser consideradas como un entorno de teletrabajo en la organización.</p>	<p>Relaciones contractuales</p>	<p>Se refiere a las relaciones contractuales entre el empleador y el empleado ya que puede haber una relación contractual directa, en la que el empleado es contratado directamente por la organización y tiene todos los beneficios que puede proporcionar a sus empleados, y un carácter</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MIRANDA CHAVEZ DIONEL, OCAÑO GABRIEL DIEGO CRISTHIAN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EVALUACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MIRANDA CHAVEZ DIONEL DNI: 45927937 ORCID 0000-0003-4710-5427	Firmado digitalmente por: MMIRANDACH4 el 11-07-2021 23:30:01
OCAÑO GABRIEL DIEGO CRISTHIAN DNI: 47230298 ORCID 000-0002-5204-239x	Firmado digitalmente por: DOCANOG el 11-07-2021 23:28:09

Código documento Trilce: INV - 0349013