



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**El Teletrabajo y sus Implicancias en la Adaptación de las  
Organizaciones en Tiempos de Pandemia. Revisión Sistemática**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES:**

Romani Montalvo, Giovanna Isabel ([orcid.org/0000-0003-2841-7994](https://orcid.org/0000-0003-2841-7994))  
Siu Romero, Jose Julian ([orcid.org/0000-0002-7363-5272](https://orcid.org/0000-0002-7363-5272))

**ASESOR:**

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor ([orcid.org/0000-0002-2532-3194](https://orcid.org/0000-0002-2532-3194))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicado a nuestros padres por su apoyo incondicional en esta etapa de nuestra carrera universitaria.

## **Agradecimiento**

A nuestros profesores y compañeros que durante nuestra vida universitaria contribuyeron en nuestro aprendizaje y a Dios por darnos las fuerzas y no decaer cuando el camino era difícil.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODLOGÍA	23
3.1. Tipo de investigación	23
3.2. Protocolo y registro	24
3.3. Criterios de elegibilidad	25
3.4. Fuentes de información	25
3.5. Búsqueda	26
3.6. Selección de los estudios	27
3.7. Proceso de extracción de estudios	28
3.8. Lista de estudios	29
3.9. Síntesis de resultados	31
3.10. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSION	42
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	62

## Índice de tablas

		Pág.
<b>Tabla 1</b>	<i>Objetivos propuestos</i>	9
<b>Tabla 2</b>	<i>Protocolo y registro</i>	24
<b>Tabla 3</b>	<i>Criterios de elegibilidad</i>	25
<b>Tabla 4</b>	<i>Fuentes de información</i>	26
<b>Tabla 5</b>	<i>Criterios de búsqueda</i>	27
<b>Tabla 6</b>	<i>Resultados de filtro semi-automático y control manual</i>	28
<b>Tabla 7</b>	<i>Lista de estudios</i>	30
<b>Tabla 8</b>	<i>Publicación de revistas del periodo 2020 al 2022</i>	31
<b>Tabla 9</b>	<i>Publicación de revistas del periodo 2020 al 2022</i>	32
<b>Tabla 10</b>	<i>Matriz de categorización por enfoque</i>	36
<b>Tabla 11</b>	<i>Matriz de hallazgos</i>	37

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	<i>Proceso de selección de estudios</i>	29
<b>Figura 2</b>	<i>Búsqueda por año</i>	34
<b>Figura 3</b>	<i>Búsqueda por cuartil</i>	35

## **Resumen**

El proyecto de tesis tuvo como objetivo evidenciar las implicancias del teletrabajo en la adaptación de las organizaciones en tiempos de pandemia, la metodología de investigación tuvo un enfoque cualitativo a través de la revista sistemática, fue de tipo interpretativo. La investigación tuvo como resultado la selección de 25 fuentes bibliográficas con un rango de periodo entre 2020 al 2022. Se concluye que, el teletrabajo es un enfoque ingenioso para la continuidad de la producción empresarial y el mantenimiento de la relación laboral con los empleados, aliviando así las repercusiones económicas a consecuencia de la pandemia; la salud emocional con el estrés es una causa o un efecto del teletrabajo frecuente y una disminución en su desempeño laboral, los hallazgos merecen una mayor atención a los trabajadores que teletrabajan con frecuencia; el uso de las nuevas herramientas digitales que desempeña un rol importante para la organización y para el trabajador que trabaja de manera remota, los cuales debe tener necesariamente las herramientas como: teléfonos inteligentes, tabletas y computadoras portátiles y regulares.

*Palabras clave:* Organización, salud, estrés.

## **Abstrac**

The thesis project aimed to demonstrate the implications of teleworking in the adaptation of organizations in times of pandemic, the research methodology had a qualitative approach through the systematic review, it was of an interpretive type. The research resulted in the selection of 25 bibliographic sources with a period range between 2020 and 2022. It is concluded that teleworking is an ingenious approach for the continuity of business production and the maintenance of the employment relationship with employees, alleviating thus the economic repercussions as a result of the pandemic; emotional health with stress is a cause or effect of frequent telecommuting and a decrease in their work performance, the findings deserve greater attention to workers who telecommute frequently; the use of new digital tools that plays an important role for the organization and for the worker who works remotely, who must necessarily have tools such as: smartphones, tablets and laptops and regular computers.

*Keywords: Organization, health, stress.*



## I. INTRODUCCIÓN

En el capítulo I de la investigación se abordó el desarrollo de la variable *teletrabajo*, y sus implicancias en la adaptación de las organizaciones en tiempos de pandemia, cuya variable principal es de suma relevancia, considerando los efectos que ha provocado la adaptación en todo tipo de organizaciones. En el proceso de abordaje para explicar la variable se planteó la realidad problemática, el planteamiento del problema de investigación, la justificación teórica, metodológica y social; finalmente se plantearon los objetivos de estudio de investigación. Es de considerar que en el estudio de la variable teletrabajo hoy en día es importante como solución a la crisis provocada por la pandemia por el Covid-19, sin embargo, el teletrabajo podría ser un factor que pueda generar daños en la salud de quien lo practica.

En Canadá, en la década de los 70, Jack Nilles fue la primera persona en utilizar el término *teletrabajo* y fue un pionero al idear el primer concepto del mismo, con el objetivo de motivar e impulsar esta modalidad para minimizar la congestión del tráfico y disminuir la contaminación en el ambiente, asimismo dar a los trabajadores cierta flexibilidad y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, evolucionando hasta convertirse en lo que hoy en día es conocido como trabajo remoto (Shanker y Salalah, 2019, p.48); en los Países Bajos el teletrabajo es una modalidad de trabajo flexible, que permite a los empleados realizar sus labores en varios lugares con la ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación (De Vries et al., 2019, p.574); en España, para realizar teletrabajo utilizan teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y / o computadoras de escritorio, con el fin de ejecutar sus tareas fuera de las instalaciones del empleador (Belzunegul y Amaya, 2021, p.2); en Francia, la importancia del teletrabajo durante la pandemia ha sido solución para proteger a los colaboradores del riesgo de infección y que ellos cumplan sus funciones de trabajo desde casa (Lambert et al., 2020, p.3).

En Rumania, el teletrabajo se ha puesto en práctica debido a las necesidades de las empresas para el cuidado de sus empleados, con mayor fuerza en la actualidad a consecuencia de la Covid-19 (Dima et al., 2019, p.2); en Europa, los acuerdos de teletrabajo y de trabajo móvil han aumentado, debido a la flexibilidad laboral actual, ello como respuesta a cambios tecnológicos impulsados por la globalización, la digitalización, la automatización, (López y Rodríguez, 2020, p.1); en Francia, el teletrabajo está muy influenciado por la gestión del desempeño

laboral y la digitalización, los gerentes reconocen que han acordado con los empleados implementar un mecanismo de medición de la productividad que incluye: aumentar su autonomía, establecer claramente metas y tareas de trabajo, monitorear y discutir los resultados obtenidos individualmente o en grupos, reconocer el desempeño (Carrillo et al., 2021, p.69); en Estado Unidos, el teletrabajo es un arreglo de trabajo opcional que ha ganado una popularidad significativa en los últimas décadas en organizaciones de todo tipo, debido a que mantiene las actividades de la empresa (Monroe y Hau, 2021, p.1).

En Vietnam, en el contexto actual de pandemia nos ha demostrado que el teletrabajo es una actividad que incluye operaciones complejas, y puede ser una forma eficaz si los empleadores promueven la flexibilidad laboral, maximizan el uso de la tecnología, aseguran una mejor gestión del tiempo por parte del trabajador (Nguyen, 2021, p.3); en España, subrayan el gran potencial del teletrabajo para armonizar el uso de la información y comunicaciones *TIC*, donde se considera a teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles o computadoras de escritorio para el trabajo que se realiza fuera de las instalaciones del empleador, y la mejora en la integración familiar y laboral, permitiendo una gestión del tiempo y del espacio que resulte beneficiosa para los trabajadores (Gálvez et al., 2020, p.2); en Rumania, el teletrabajo ha traído consigo consecuencias negativas sobre la salud y la integridad de los empleados debido a la disminución de la actividad física, los límites entre el trabajo y el hogar han impacto negativamente en la salud mental y física del individuo, a consecuencia de los horarios extendidos, y el apoyo limitado de las organizaciones hacia los empleados (Turkes et al., 2021, p.704).

Asimismo, en España, el teletrabajo se define como las actividades ejecutadas de forma remota, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, en tiempo completo o parcial donde los trabajadores puede comunicarse con sus compañeros de trabajo a través de las tecnologías de la información y comunicación (Bojovic y Benavidez, 2020, p.1); en Suecia, el avance y desarrollo de ayudas tecnológicas para el teletrabajo, ha contribuido en una mejor gestión de las empresas en su plana gerencial, permitiendo a los altos mandos mayor flexibilidad en tiempo y la no dependencia de un solo lugar de trabajo (Heiden et al., 2021, p.708); sin embargo, en Estados Unidos algunas personas expresaron su temor de que el teletrabajo disminuya su promoción de oportunidades frente a

sus superiores, al mismo tiempo debiliten los lazos con sus compañeros de trabajo y empleadores (Schur, et al., 2020, p.523); en Suecia, el analizar con mayor detenimiento los factores endógenos y exógenos que influyen en la elegibilidad del teletrabajo, son claves para comprender sus impactos en los colaboradores y la empresa (Eldér, 2019, p.4).

Las conclusiones de las investigaciones realizadas en España, señalan que las empresas han implementado el teletrabajo para proteger a sus colaboradores, como respuesta a los grandes niveles de contagio debido a la pandemia por el Covid-19 (Belzunegul y Amaya, 2021, p.15); en Países Bajos, se determinó que el trabajar desde casa reduce el compromiso organizacional y aumenta el aislamiento profesional de los empleados, llevando a una comunicación poco expresiva con los clientes, proveedores y entre compañeros (De Vries et al., 2019, p.588); otro estudio en España, señala que debido a la situación de pandemia, el teletrabajo se ha masificado significativamente, conllevando a un incremento de la cantidad de horas frente a una computadora, provocando problemas ergonómicos para el empleado (Piñero, Canas y Rio 2021, p.15); en Francia, determinó que las personas en ocupaciones de nivel superior, adoptaron como mayor facilidad el modelo de teletrabajo durante la pandemia debido al conocimiento y manejo de las herramientas tecnológicas así como una buena implementación de equipos tecnológicos personal en sus propios domicilios (Lambert et al., 2020, p.3).

En relación a las categorías del teletrabajo, en el *marco legal y contractual*, es un contrato de trabajo celebrado entre dos partes, especificando si la actividad se desarrolla de manera presencial, teletrabajo o ambas; vinculando a concertar obligaciones y derechos para cada una de las partes contratantes (Abdullah, 2021, p.1); asimismo, los gobiernos se han visto en la necesidad de implementar normas legales para la protección y apoyo a los empleados que realizan trabajo remoto a consecuencia de la pandemia, velando por sus derechos para la continuidad de las actividad económica (Turkes et al., 2021, p.701); el Organismo Internacional del Trabajo (OIT) considera diferentes modalidades de teletrabajo: regular desde casa, movilidad elevada y ocasional (Belzunegui y Amaya, 2020, p.3); conllevando a que muchos empleados elijan la modalidad de trabajo desde casa, debido a uno de sus puntos más favorables como la flexibilidad de tiempo, que les brinda espacios para cumplir con sus actividades laborales y del hogar, permitiendo una mejor

adaptación y comodidad al momento de realizar sus actividades laborales y mejora en su desempeño (Burton, Edwards, Roberts, Chileshe y Lai., 2021, p.2).

Un estudio en Qatar, menciona que los acuerdos entre el empleador y el trabajador que se estipulan dentro del contrato, se determina el lugar de trabajo, ya sea en el hogar del trabajador o en otro lugar, las horas de trabajo, fechas, herramientas de comunicación a utilizar, las actividades a realizar, los mecanismos para la supervisión y control de las labores del empleado (Abdullah, 2021, p.3); en Rumania, los contratos individuales de trabajo sufrieron cambios entre los cuales destacan incluir: lugar de trabajo, período, horario, forma de pago, etc., acuerdos que permita al trabajador seguir desarrollando sus actividades fuera de la compañía y respetando sus derechos (Turkes et al., 2021, p.700); en Eslovaquia, los contratos del teletrabajo se caracteriza por ser de tiempo parcial, donde el colaborador debe realizar sus labores entre los horarios de oficina con los de trabajo remoto (Zöllner y Sulíková, 2021, p.2); en España, existe una falta de normativas específicas al respecto debido al confinamiento causado por la pandemia, provocando una desigualdad de condiciones en aspectos económicos y operativos en comparación con los que realizan trabajo presencial (Belzunegui y Amaya, 2020, p.3).

Otra categoría es la *salud emocional*; un estudio en Estado Unidos, señala que llevar el trabajo a casa los días de semana, se asocia con menos felicidad, así como los fines de semana o días festivos, se asocia con más estrés, debido a que las personas deja su tiempo de recrear o realizar actividades particulares, por concluir con trabajos acumulados, pendientes o nuevos (Song, 2021, p.1); a ello se suma la brecha entre los roles del trabajo y del hogar, que puede aumentar el estrés y reducir el rendimiento laboral, esto como consecuencia a las medidas de aislamiento promovido por los gobiernos debido a la pandemia provocada por el Covid-19 (Schur, 2020, p.523); asimismo, a consecuencia de la cuarentena, aumentan los síntomas asociados como irritabilidad y ansiedad, produciendo efectos emocionales como el estrés, ansiedad y depresión (Escudero et al., 2021, p.3); otros efectos negativos que sienten los empleados son el tecnoestrés y el aislamiento social, incluido el agotamiento, aunque el teletrabajo es una práctica laboral en rápido crecimiento como efecto de la pandemia y que dificulta el trabajo presencial (Morilla, Muñoz, Chaves y Vázquez, 2021, p.3).

Estudios desarrollados en Estados Unidos, manifiestan que trasladar el trabajo a casa se asocia con un nivel alto de estrés, debido a que las personas no están acostumbrados a llevar su vida laboral y familiar al mismo tiempo (Song, 2021, p.3); en EEUU, sostiene que trabajar desde casa presentaría algunos problemas mentales o cognitivos en el empleado, generando problemas familiares y laborales (Schur, 2020, p.523); en España, el teletrabajo produce impactos negativos sobre el bienestar del colaborador, incrementando el estrés por trabajar en casa (Escudero et al., 2021, p.3); otro estudio en España, sostuvo que las personas que realizan teletrabajo, experimentan en mayor medida un sentimiento de estar abrumado por sus labores debido a las implicancias de la pandemia como los cuidados para evitar el contagio, generando un alto grado de estrés, lo cual puede reducir el desempeño laboral de quienes realizan esta modalidad de trabajo (Morilla et al., 2021, p.8); en Rumania, el uso del teletrabajo puede tener, según el tipo de actividad, consecuencias negativas sobre la salud e integridad de los empleados como: el estrés, la ansiedad y depresión (Turkes et al., 2021, p.704).

Otra categoría es *la carga laboral*, la empresa de acuerdo a las tareas o actividades del trabajador puede determinar si el teletrabajo es factible, para ello esto puede ser si solicitan teletrabajar, las labores que pretenden realizar y con qué frecuencia lo realizarían (Thompson et al., 2021, p.2); en Italia, se fomentó la adopción generalizada del teletrabajo entre las grandes empresas para evitar los contagios de sus empleados debido al Covid-19, sin establecer límites en términos de ubicación o de la duración total de la jornada laboral diaria y semanal (Miglioretti, Gragnano y Picco, 2021, p.11); además se identificó que los que trabajan desde casa y no cuentan con una buena organización de sus tiempos y conocimientos tecnológicos básicos, experimentaron un mayor agotamiento emocional y estrés cognitivo, asociado a una reducción en su relación social con sus compañeros (Oakman et al., 2020, p.7); sin embargo, para los empleados con responsabilidades más ejecutivas o gerenciales el teletrabajo proporciona una mejor distribución de tiempo, una alternativa que mejora su productividad y la oportunidad de un mejor equilibrio entre lo laboral y personal (Monroe y Haug, 2021, p.1).

Estudios desarrollados en Suiza, mencionan que un teletrabajador formal tiene un acuerdo documentado donde se establece un cierto número de horas a la semana (Thompson et al., 2021, p.2); en Italia se estableció un marco normativo

para el teletrabajo, sin establecer límites en términos de ubicación o tiempo, dentro de los límites de la duración total de horas de trabajo diarias y semanales (Miglioretti et al., 2021, p.11); en Chile, los teletrabajadores han percibido un impacto negativo entre el trabajo y la familia, debido al incremento de horas provocadas por la adaptación a la nueva modalidad de trabajo provocado por la pandemia (Lizana y Vega, 2021, p.7); en España, las personas que trabajan en oficina y remoto, reconocen la importancia de completar oportunamente su trabajo en las instalaciones de la empresa, con el fin de no llevar carga laboral a sus hogares, lo que aumentaría sus horas de trabajo (Monroe y Haug, 2021, p.3); en Australia, los horarios extendidos de trabajo, la falta o delineación poco clara entre el trabajo y el hogar, y el apoyo limitado de las organizaciones pueden también impactan negativamente en la salud mental y física del empleado (Oakman et al., 2020, p.7).

Otra categoría es el *manejo de la información y tecnologías de la comunicación TIC* el cual empezó en la década de 1960, siendo las TIC una herramientas esencial (Hook et al., 2021, p.2); asimismo, el desarrollo de las TIC ha permitido implementar diferentes formas de organización y gestión empresarial (Abril et al., 2021, p.97); por ello las TIC permiten que las tareas laborales se realicen no solo más rápida y con menores esfuerzos, también permite que se puedan realizar a distancia (Catana et al., 2021, p.1); además, el uso generalizado y continuo de tecnologías ha sido beneficioso para la continuidad de los negocios debido a la pandemia, en particular, por el uso de computadoras y microelectrónica, aceleraron la expansión del teletrabajo combinado con el uso de plataformas virtuales, telemática y procedimientos informáticos que permiten trabajar sin presencia física en una organización (Belzunegui y Amaya, 2020, p.2); finalmente el teletrabajo requiere acceso a Internet y equipamiento tecnológico para realizar satisfactoriamente las tareas laborales (Morilla et al., 2021, p.2).

Estudios desarrollados en Francia, señalan que las tecnologías de la información y la comunicación *TIC* permiten cada vez más a los empleados trabajar desde hogar y otros lugares sin tener que sea necesario el encontrarse físicamente en las instalaciones del empleador (Hook et al., 2021, p.1); en Colombia, el manejo de las TIC ayudan a reducir los costos de transporte, optimizar los recursos, intercambiar información y conocimientos, sobre todo, reconocer las capacidades y fortalezas de las personas como creadores y seres autónomos, entre otros

aspectos por la facilidad en la que se pueden manejar (Abril et al., 2021, p.97); en España, el uso de las TICs también están relacionadas con los sistemas o aplicaciones que pueden ser usados en los equipos de comunicación, para el desarrollo, envío y recepción de las actividades de los colaboradores (Belzunegui y Amaya, 2020, p.2); otro estudio en España, indica que el uso de las TICs permite al teletrabajador poder estar conectado desde su casa y cumplir con sus funciones de oficina, contribuyendo en el rendimiento y buen desempeño laboral de los colaboradores (Morilla, et al., 2021, p.3).

Finalmente, sobre la categoría *enfermedades físicas*, un estudio en Rumania señala que, el uso del teletrabajo puede tener, según el tipo de actividad, consecuencias negativas sobre la salud e integridad de los empleados al estar confinados debido al aislamiento social provocado por la Covid-19 (Turkes et al., 2021, p.704); por otro lado, trabajar con una computadora durante muchas horas al día puede causar lesiones principalmente a la columna, también en los hombros, cuello, brazos y / o muñecas; esas dolencias generalmente son causadas por posturas incorrectas frente a la computadora (Piñero et al., 2021, p.1); además, los trastornos musculo esqueléticos han ido en aumento, llevando a que sea considerado como un problema de salud relacionado con el teletrabajo (Rodríguez, Leirós, Benítez, Álvarez, y Pinto, 2021 p.2); otros autores han señalado que muchos trabajadores informaron mejoras en equilibrio entre la salud, la vida personal y laboral mientras se trabaja desde casa siempre que la persona mantenga una buena organización de sus tiempos (Mogliá, Hopkins y Bardoel, 2021, p.4).

Estudios desarrollados en Rumania, indican que el teletrabajo puede causar problemas en la salud física esto debido a la mala postura en la que trabaja el teletrabajador así como los malos hábitos alimenticios que afectan su salud debido al estrés o poca actividad física (Turkes et al., 2021, p.704); en Chile, se manifiesta que el teletrabajo causa daños en la salud física, como constantes contracturas y dolores corporales por los tiempos en una misma posición frente a una computadora, así como un incremento de casos de obesidad por una mala alimentación de los empleados (Lizana y Vega, 2021, p.3); en España, el teletrabajo causa trastornos musculo esqueléticos y otras enfermedades provocadas por la alimentación, así como problemas en la vista y un aumento de casos relacionados con cefaleas o de migraña (Piñero et al., 2021, p.1); otro estudio en España, han

confirmado que el teletrabajo afecta la salud de los teletrabajadores como la depresión, dolores musculares y estrés, siendo estos factores detonantes para aquellas personas que padecen de algunas enfermedades físicas como la diabetes, hipertensión, entre otros (Rodríguez et al., 2021 p.2);

Para el desarrollo de la investigación, se debe establecer el planteamiento del problema, para ello se debe conocer su definición; el planteamiento de problema es la apreciación que tiene el investigador acerca de un problema, es decir es la primera etapa del proceso de investigación en las que se identifica, desarrolla, formula y utiliza procedimientos deductivos para llegar al problema específico de la investigación (Peña y Velázquez, 2018, p.102); asimismo, otro autor define al problema de investigación como un fenómeno situacional que se desea razonar y responder sobre problema específico (Cabezas, 2018, p.37); por lo tanto el problema de investigación es ¿Cuáles son los efectos del teletrabajo y sus implicancias en la adaptación de las organizaciones en tiempos de pandemia?.

La justificación principal de la investigación consiste en comprender por qué y para qué se realiza la investigación, mostrar por qué el propósito es expresar los pensamientos y opiniones del investigador, y demostrar la conveniencia y los beneficios que trae la investigación (Hernández y Mendoza 2018, p.40); por consiguiente, otro autor refiere que la justificación es una parte de investigación en la que se revelan las razones y las necesidades que tienen los investigadores para desarrollar un tema en particular (Baena, 2017, p.59).

Asimismo, la justificación teórica de investigación se define como aquel análisis y desarrollo de enfoques teóricos que abarca el problema de investigación el cual se pretende explicar (Baena, 2017, p.9); a ellos, otro autor refiere que Una investigación se justifica teóricamente si la investigación contiene información científica mínima y cumple la función de recopilar la información necesaria para resolver el problema que se investiga (Hernández y Mendoza., 2018, p.60); por lo tanto la investigación se desarrollará en base a conocimientos científicos ya existentes sobre el teletrabajo y sus implicancias en la adaptación funcional de las organizaciones en tiempos de pandemia; de tal manera que, el estudio logre servir como aporte para futuras investigaciones referentes al mismo tema.

En relación a la justificación social, versa sobre de qué manera impacta o afecta a la sociedad el problema a investigar, así como también hacia quien estará



dirigido el beneficio en la investigación que conlleve a una recomendación o solución del problema (Hernández y Mendoza 2018, p.40); complementando otro autor señala que la justificación social será beneficiosa para la sociedad (Muñoz, 2018, p.116); por lo tanto, lo que busca es desarrollar algunas alcances que permita a las empresas tener en consideración lo que el teletrabajo hoy en día significa y tomar medidas preventivas en base a la información, de tal forma tengan una adaptación funcional dentro de sus organizaciones en tiempos de pandemia.

Por consiguiente, la justificación metodológica se define como aquella justificación que permite recopilar y examinar información científica para futuras investigaciones (Hernández y Mendoza, p.40); en complemento el autor señala que busca obtener conocimientos ciertos y confiadas mediante el proceso de un forma metodológico científico (Fernández, 2020, p.71); por lo tanto la investigación tiene relevancia científica debido a que cuenta con información de revistas indizadas de repositorios reconocidos, teniendo credibilidad para ser tomada en cuenta para futuras investigación en relación al tema.

En este sentido, los objetivos de la investigación se definen como enunciados breves y precisos que indican las fines que se quiere lograr (Muñoz, 2018, p.116); por lo que, otro autor señala que los objetivos de investigación se deben empezar con verbos infinitivos, la cual precise la acción a realizar (Sánchez et al., 2018, p.98); por lo tanto, se plantea los siguientes objetivos:

**Tabla 1**

*Planteamiento de objetivos*

<b>Orden</b>	<b>Planeamiento</b>
Objetivo 1	Evidenciar las implicancias del teletrabajo en la adaptación de las organizaciones en tiempos de pandemia.
Objetivo 1a	Evidenciar los cambios en el marco normativa legal y contractual del teletrabajo en las organizaciones en tiempos de pandemia.
Objetivo 1b	Demostrar las implicancias en la salud emocional a consecuencia del teletrabajo en las organizaciones en tiempos de pandemia.
Objetivo 1c	Evidenciar las implicancias de la carga laboral a consecuencia del teletrabajo en las organizaciones en tiempos de pandemia.
Objetivo 1d	Explicar el manejo de las TIC en el teletrabajo y sus implicancias en las organizaciones en tiempos de pandemia.
Objetivo 1e	Evidencias sobre las enfermedades físicas a causa del teletrabajo en las organizaciones en tiempos de pandemia.

*Nota.* Formato normas APA-2022

## II. MARCO TEÓRICO

En el Capítulo II del estudio se presentan los antecedentes recopilados de estudios anteriores. Sirve como la base principal para apoyar las revisiones sistemáticas de la investigación. En este sentido, se da a conocer la justificación de los aspectos generales del tema y se desarrollan los conceptos y enunciados de un enfoque particular que explican el tema planteado.

Carillo et al., (2021); tuvieron como objetivo el desarrollo de modelos de adaptación al teletrabajo inducidos por epidemias derivados de la teoría de la adaptación al trabajo y modelos de interacción individual. La metodología que utilizaron fue cualitativa por encuestas, los autores concluyeron que esta investigación abre importantes consideraciones teniendo en cuenta el alto riesgo de futuras epidemias, los profesionales deben dedicar esfuerzos a desarrollar planes de continuidad del negocio. A consecuencia de la COVID.19, el teletrabajo ha implicado cambios en las rutinas de trabajo de las personas y en los procesos organizativos mediante el uso de las TIC. Además, el teletrabajo permite un abanico de nuevas posibilidades para la reestructuración de las organizaciones y la realización del trabajo entre las cuales destaca: aumentos en la productividad y la satisfacción laboral, menores tasas de rotación, ahorro de espacio de oficina, mayor flexibilidad y mejor moral de los empleados.

Escudero et al. (2021); tuvieron como objetivo fue analizar las fortalezas y debilidades del teletrabajo, la modalidad del teletrabajo, las condiciones de trabajo, las condiciones ambientales, las condiciones de la tarea, la gestión del cambio, el liderazgo y la calidad de vida. El método de investigación fue cualitativo y el instrumento que se aplicó fue a través de un cuestionario; concluyeron que el modelo para teletrabajadores autónomos es un punto de partida para desarrollar metodologías útiles para empresas que están implementando el teletrabajo. Sin embargo, los efectos del teletrabajo en la salud mental provocados por el confinamiento, los datos disponibles la investigación muestra resultados contradictorios; algunos analistas señalan impactos negativos en el bienestar y el estrés de trabajar en casa, en comparación con trabajar en el lugar de trabajo, por lo que el teletrabajo produce efectos emocionales como aislamiento, irritabilidad y preocupaciones, que aumentan los síntomas asociados con el estrés, la ansiedad y la depresión. Otros autores han encontrado que el teletrabajo puede mejorar el

bienestar, ya que aumenta la capacidad de conciliar vida familiar. Recomendaron, que las organizaciones capaciten a sus trabajadores para que puedan tener claro el rol del trabajo llevado a casa para que no afecte directamente con la familia y sobre todo evitar el estrés que se puede ocasionar al trabajar desde casa.

Bojovic et al. (2020); tuvieron como objetivo analizar los beneficios sociales colectivos a consecuencia de las restricciones impuestas al movimiento en respuesta a la pandemia de COVID-19. La metodología de su investigación fue de enfoque cualitativo de diseño bibliográfico utilizando el método bibliométrico para realizar la exploración de manera sistemática y profunda sobre el trabajo remoto/teletrabajo como escenarios de trabajo en la gestión pública; concluyeron que el teletrabajo podría convertirse en una práctica general e institucionalizada en ciertas profesiones, como en Barcelona, con la experiencia de una ciudad menos contaminada, más tranquila y más habitable. Se argumenta que esta crisis sin precedentes brinda la adaptación del teletrabajo como una oportunidad para crear un futuro de trabajo y movilidad más sostenible en las ciudades en el mundo posterior a la pandemia.

Schur et al. (2020); tuvieron como objetivo ampliar los puntos de vista sobre las adaptaciones en el lugar de trabajo debido a la pandemia, evaluando el potencial de la misma para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. La metodología que se utilizó fue cualitativa y el instrumento utilizado fueron datos anteriores a COVID sobre discapacidad y trabajo en el hogar de tres fuentes de datos representativas como la encuesta sobre la comunidad estadounidense, la encuesta sobre el uso del tiempo en los Estados Unidos y la encuesta sobre la población actual; los autores concluyeron que, es más probable que los trabajadores con discapacidades trabajen desde casa y muchos pueden beneficiarse de mayores oportunidades de trabajo desde casa, pero los tipos de trabajos que tienen limitan este potencial. Se necesita investigación para ver cómo evoluciona el trabajo a domicilio a medida que la economía se recupera de la pandemia en los próximos años.

Tokarchuk et al. (2021); tuvieron como objetivo investigar los determinantes que ayudan a la transición exitosa de las empresas al teletrabajo a causa de la crisis del COVID-19. El método de investigación fue cualitativo y el instrumento que se aplicó fue una encuesta realizada a mediados de abril de 2020 durante el

bloqueo de COVID-19 entre los gerentes de las empresas manufactureras italianas en los sectores de alta tecnología; los autores concluyeron, si bien las empresas indican que las restricciones impuestas por la emergencia de COVID-19 como su razón principal para adoptar el teletrabajo, su capacidad para implementar la adopción del teletrabajo, medida como el grado de esta adopción, depende de su preparación para el teletrabajo. Las empresas que deseen seguir siendo competitivas deben considerar cuidadosamente los beneficios y costos del teletrabajo e invertir en promover el cambio cultural en la organización para aprovechar al máximo las oportunidades del teletrabajo.

Pulido et al. (2021); tuvo como objetivo analizar las implicaciones de la relación entre un recurso laboral experimentado en el trabajo, como el apoyo social de colegas y supervisores, y un recurso personal, como el vigor en el trabajo. Además, consideramos la modalidad de trabajo para comparar el trabajo presencial con la modalidad híbrida (trabajo presencial y teletrabajo) y teletrabajo. En este último caso, para evitar sesgos, los trabajadores tuvieron que comenzar a teletrabajar debido a la pandemia de COVID-19. El método de investigación fue cualitativo y el instrumento que se aplicó quinientos cuarenta y tres empleados respondieron un cuestionario en línea; los autores concluyeron, que las diferentes formas de teletrabajo amortiguan la relación experimentada entre los recursos laborales (apoyo social) y los recursos personales (vigor en el trabajo). Esto implica que, para el diseño de las condiciones de teletrabajo, es necesario dotar de recursos laborales similares a los de los entornos presenciales, como el apoyo social.

Rodríguez et al. (2021); tuvieron como analizar el impacto del confinamiento en la salud musculoesquelética del personal de dos universidades españolas. La metodología de investigación fue observacional transversal cualitativo utilizando el cuestionario nórdico modificado de Kuorinka estandarizado, la escala de estrés percibido y otro sobre datos sociodemográficos; concluyeron que el confinamiento generó cambios en el estilo de vida y en el dolor musculoesquelético de los trabajadores de las universidades, se produjo un aumento en la frecuencia de realización de actividad física sobre todo mujeres, y un cambio entre la preferencia por las actividades aeróbicas previas al confinamiento hacia el entrenamiento de fuerza y los ejercicios de estiramiento durante este periodo. Todo ello debe ser

tenido en cuenta por las instituciones sanitarias y los responsables de Prevención de Riesgos Laborales de las universidades españolas.

De Sousa et al. (2021); tuvieron como objetivo describir las características del trabajo a distancia, la situación de salud mental y la calidad del sueño en la pandemia de Covid-19 entre los profesores de Bahía. La metodología de investigación fue cualitativa, utilizando como instrumento una encuesta web, siguiendo el protocolo *CHERRIES*, con docentes de todos los niveles educativos de la red privada estatal; concluyeron que el trabajo, trasladado al hogar, se superpone a las actividades domésticas y familiares, produciendo consecuencias en la salud de los docentes que, aunque poco conocidas, son alarmantes; por lo que se sugiere fortalecen las acciones de enfrentamiento a situaciones de calamidad pública, medidas para regular el trabajo a distancia y proteger la salud de los docentes

Hieu (2021); tuvo como objetivo analizar la adopción del teletrabajo a tiempo completo durante y después del periodo de distanciamiento social desde un enfoque del hogar. El método de investigación fue cualitativo y el instrumento fue analizar datos de 355 teletrabajadores en Hanoi en Vietnam durante abril de 2020 durante el período de distanciamiento social; el autor encuentra que la política de cierre de la empresa y la frecuencia de trabajo a distancia antes del período de distanciamiento social fueron los principales determinantes del teletrabajo exclusivamente, en cuanto a la percepción de teletrabajo durante la COVID-19 fue un fuerte factor positivo, las dificultades para concentrarse en el trabajo y acceder a los datos fueron factores negativos. El autor sugiere que el teletrabajo tiene el potencial de aliviar la congestión del tráfico en los países en desarrollo y puede promoverse enfatizando sus beneficios relacionados con el medio ambiente.

Andrade & Petiz (2021); tuvieron como objetivo analizar las implicaciones de los factores relacionados con el trabajo asociados con el teletrabajo en las percepciones del conflicto trabajo-familia, bajo las circunstancias únicas del teletrabajo obligatorio en el bloqueo de COVID-19. La metodología de investigación fue de revisión sistemática cualitativo sobre las variables demográficas y relacionadas con el trabajo a la predicción del conflicto trabajo-familia; los autores concluyeron que el teletrabajo, en circunstancias regulares, podría beneficiar la integración de la vida laboral y familiar, el teletrabajo obligatorio durante el bloqueo

de COVID-19 trajo desafíos adicionales, con el potencial de crear conflictos entre el trabajo y las esferas familiares; acciones como aquellas relacionadas con el desarrollo de sentimientos de pertenencia y estrategias de apoyo a los trabajadores, pueden minimizar el conflicto trabajo-familia y contribuir a un mejor equilibrio entre la productividad y el bienestar organizacional.

Parent (2022); tuvo como objetivo examinar los efectos directos e indirectos del teletrabajo sobre el compromiso laboral y la intención de renunciar, así como el posible efecto moderador de las características organizacionales e individuales sobre la relación entre el teletrabajo, el compromiso laboral y la intención de renunciar durante la pandemia de COVID-19. La metodología de su investigación fue cualitativa y el instrumento utilizado que se realizó fue el análisis de ruta. Concluyeron que, en general, encontramos que el teletrabajo, el uso de la emoción, la utilización de habilidades y el reconocimiento parecen ser consideraciones clave para las organizaciones que desean aumentar el compromiso laboral y disminuir la intención de renunciar, en el contexto de una pandemia combinada con escasez de mano de obra. Los autores sugieren que, deba primar la óptima implantación del teletrabajo y las condiciones de organización del trabajo, así como la formación para el desarrollo de competencias como la inteligencia emocional.

Campisi et al. (2022); tuvieron como objetivo investigar y analizar el impacto del teletrabajo en los hábitos de transporte, centrándose en caminar y viajar antes y durante la pandemia. La metodología de su investigación fue cualitativa, el instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado en Sicilia, Italia; concluyeron que los datos adquiridos a través de la encuesta muestran una propensión a caminar menos, especialmente por ocio, incluso después de que se levantó el bloqueo, esto puede estar relacionado tanto con la expansión del teletrabajo como con el miedo al contagio, que llevó a una reducción de los viajes. Los autores recomendaron que, las investigaciones futuras se centraran en una evaluación más profunda de los diferentes tipos de trabajo relacionados con la muestra para examinarse, así como la inclusión de nuevos factores económicos y sociales.

Camacho y Barrios (2022); tuvieron como objetivo analiza la evolución del tecnoestrés de los teletrabajadores a lo largo del tiempo, así como sus efectos en el bienestar laboral de estos individuos a lo largo del tiempo. La metodología de su investigación fue cualitativa, el instrumento utilizado fue encuestas con personas

que se trasladaron a la fuerza al teletrabajo en el contexto de un bloqueo de COVID-19; concluyeron que el tecno-estresores (efecto sincrónico y efecto causal inverso acumulativo) generaron tensión en los teletrabajadores, lo que a su vez disminuyó su satisfacción con el teletrabajo y el desempeño laboral percibido. Los autores recomendaron que sería valioso analizar la adaptación cognitiva, emocional y conductual a los tecnoestresores a lo largo del tiempo para ampliar los resultados obtenidos en este estudio.

Oakman et al., (2021); tuvieron como objetivo revisar el impacto de las personas que trabajan en casa en la salud física y mental de los trabajadores. La metodología de investigación fue de revisión sistemática cualitativa utilizando el instrumento de cuestionario de preguntas; concluyeron que los hallazgos de esta revisión sugieren que los impactos de aquellos empleados que trabajan en casa, la salud física y mental de las personas varían considerablemente en forma negativa. Los autores recomiendan que se requiere considerar el impacto en el entorno del hogar y los impactos financieros de estar en el hogar a tiempo completo; asimismo, se sugiere considerar sistemáticamente todos los factores en la relación entre los empleados y sus organizaciones; esto puede informar el desarrollo de pautas para facilitar la creación de condiciones óptimas de los teletrabajadores para reducir cualquier impacto negativo en la salud y el bienestar de los empleados.

Ton et al., (2022); tuvieron como objetivo comprender mejor el teletrabajo durante y después de la COVID-19 entre los viajeros de tren, para apoyar a los operadores y las autoridades en la elaboración y el diseño de sus políticas. La metodología de su investigación fue cualitativa, el instrumento utilizado la recopilación de datos longitudinales; los autores concluyeron que los cambios bruscos y las adaptaciones que se requerían de la población trabajadora para teletrabajar en la medida de lo posible, dieron como resultado una situación subóptima para varias personas. Los autores recomendaron que, los empleadores deben apoyar mejor a sus empleados, de modo que se mantengan en contacto con sus colegas y su concentración y productividad puedan aumentar. Si no lo hacen, la pandemia podría tener un impacto severo en la satisfacción de los empleados con el trabajo, la productividad y la concentración.

Beckel y Fisher (2022); tuvieron como objetivo revisar y evaluar críticamente la investigación existente sobre el teletrabajo y la salud y el bienestar de los

trabajadores. La metodología de su investigación fue cualitativa, el instrumento utilizado fue revisar artículos publicados después del año 2000 y una revisión de la literatura empírica; los autores concluyeron que a medida que la dinámica de trabajo cambie a lo largo de la progresión y, con suerte, el cese de la pandemia de COVID-19, tanto los investigadores como los profesionales deberán prepararse para tomar medidas que satisfagan las necesidades cambiantes de los empleados. Los autores recomendaron que los datos también podrían ser útiles para determinar si el teletrabajo es una práctica de adaptación beneficiosa para quienes manejan enfermedades crónicas o discapacidades en comparación con otras formas de datos transversales.

Blahopoulou et al. (2022); tuvieron como explorar el papel de la satisfacción del teletrabajo en tiempos difíciles, como el bloqueo de COVID-19, cuando el bienestar se vio amenazado de varias maneras, y explorar los efectos de la satisfacción del teletrabajo en el bienestar y el rendimiento. La metodología de su investigación fue cualitativa, el instrumento utilizado fue una encuesta online en las primeras semanas de estricto confinamiento en España; concluyeron que la satisfacción con el teletrabajo mostró efectos directos positivos tanto en el bienestar subjetivo como en el rendimiento autoinformado, además, el bienestar subjetivo mediaba parcialmente en la relación entre la satisfacción del teletrabajo y el rendimiento autoinformado, los empleados con hijos sintieron menos satisfacción con el teletrabajo pero un mayor bienestar subjetivo. Los autores recomendaron que las organizaciones interesadas en el bienestar y el rendimiento de los empleados deben proporcionar condiciones satisfactorias de teletrabajo para permitir que los empleados se mantengan bien, si quieren seguir siendo productivos a largo plazo.

Yoshimoto et al., (2021); tuvo como objetivo estudiar el impacto de la pandemia del Covid-19 en las condiciones de dolor, las actividades físicas, el estrés psicológico y los estilos de trabajo entre los trabajadores japoneses y examinar los factores asociados al teletrabajo. La metodología de su investigación fue cualitativa y el instrumento utilizado fue el cuestionario a personas adultas de nacionalidad japonesa. Concluyeron que, el estilo de trabajo del teletrabajo ha conducido a una disminución de la actividad física, con reducciones en el movimiento dentro de la empresa o la oportunidad de desplazamientos ha traído consigo efectos negativos



como dolor musculoesquelético y estrés psicológico. Los autores sugieren que, en el futuro, la población trabajadora puede requerir medidas que consideren actividades físicas, aspectos psicológicos y estilos de trabajo para aliviar el dolor.

Belzunegui et al., (2021); tuvieron como objetivo el análisis de la implementación del teletrabajo como práctica de seguridad para hacer frente a la crisis provocada por la Covid-19. La metodología de su investigación fue cualitativa haciendo una búsqueda de empresas que implementaron el teletrabajo como medida para afrontar la crisis generada por la Covid-19; concluyeron que las empresas carecen de planes adecuados de contingencia para afrontar la pandemia. Sin embargo, muchas organizaciones han reforzado su trabajo a través del teletrabajo, debido a que el teletrabajo permite trabajar a distancia, el cual ha sido adoptado por organizaciones en respuesta a la amenaza de Covid-19; además, que un número creciente de empresas han ido adoptando el teletrabajo incluyendo cláusulas específicas en sus convenios y planes colectivos de empresa. No obstante, estas cláusulas consideraban el teletrabajo como una solución a las necesidades del hogar y de la familia a las necesidades organizativas. Los autores recomiendan que, para garantizar la viabilidad de la organización durante la crisis sanitaria, las pymes y medianas empresas deben tener técnicas integradas de continuidad implementados con anticipación desarrollando de forma remota sus labores los empleados, determinando las áreas y mandos que pueden tener un diseño de trabajo remoto efectivo para un mejor rendimiento laboral dentro y fuera de la organización.

Turkes et al. (2021); tuvieron como objetivo analizar el impacto de los factores decisorios que dan forma al teletrabajo en las empresas. La metodología de su investigación fue cualitativa, el instrumento utilizado fue una encuesta en línea a gerentes y la revisión sistemática de estudios previos; concluyeron que el teletrabajo en las empresas está significativamente influenciado por la acción de los factores analizados: Organización del trabajo, gestión del desempeño, seguridad y salud en el trabajo, gestión de la seguridad de la información y digitalización. Los autores recomendaron que, en el contexto actual de la pandemia, es necesario la adaptación del teletrabajo es una actividad que puede ser una forma efectiva si los empleadores promueven la flexibilidad laboral, maximizan el uso de la tecnología, aseguran una mejor gestión del tiempo por parte del trabajador,

brindan capacitación y prevención de riesgos en el campo de la seguridad de la información, así como la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Stiles et al., (2020); tuvieron como objetivo la mediación de las prácticas laborales a través de tecnología de la información y la comunicación que permite a los trabajadores el conocimiento para trabajar de forma remota: Hogares y trabajo nómada. La metodología de su investigación fue cualitativa, el instrumento utilizado fue la encuesta; concluyeron que trabajar desde casa solo un día completo disminuye la duración del viaje diario y aumenta la probabilidad de evitar los viajes en horas pico tanto para viajes laborales como no laborales. Asimismo, las asociaciones de trabajo a domicilio con el más alto nivel educativo, y con ocupaciones gerenciales y profesionales sugieren que el trabajo a domicilio está relacionado con las tecnologías de la información y la comunicación.

López y Rodríguez (2021); tuvieron como objetivo el análisis profundo de los nuevos perfiles de teletrabajadores, examinando los principales factores que aumentan o disminuyen la probabilidad de diferentes arreglos en las TICs. La metodología que utilizó su investigación fue cualitativa, el instrumento utilizado fue una encuesta en línea a gerentes y la revisión sistemática de estudios previos; concluyeron que los arreglos de teletrabajo y trabajo móvil basado en TIC (TICTM) han surgido en respuesta a los cambios tecnológicos impulsados por la digitalización, el aumento de la flexibilidad dentro del mercado laboral y la globalización. Asimismo, a medida que el teletrabajo se vuelve más generalizado, los factores tradicionalmente considerados importantes para la elegibilidad del teletrabajo cambian, y nuevos grupos de trabajadores se vuelven elegibles. Se recomienda, la necesidad de mejorar la conciliación entre el trabajo y la familia a través del teletrabajo, especialmente entre los teletrabajadores a domicilio, que son en su mayoría mujeres, debido a que tienen una mayor proporción de responsabilidades en el trabajo y su relación con el hogar.

Heiden et al., (2020); tuvieron como objetivo de estudio analizar la relación del teletrabajo asociados a las adaptaciones de los trabajadores y su bienestar del personal en las organizaciones a consecuencia de la COVID-19. La metodología que se utilizó fue cualitativa y el instrumento utilizado fue a través de un cuestionario de preguntas dirigidos a los teletrabajadores. Los autores concluyeron que, la capacidad de trabajar fuera de la oficina en todo momento (teletrabajo) hace que

los empleados sean más autónomos en la gestión del trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, lo que insta a los empleados a establecer límites de trabajo. Además, Los autores argumentan que los arreglos de trabajo flexibles pueden beneficiar al personal al reducir el estrés. Finalmente, los hallazgos subrayan la importancia de considerar cómo se distribuye el teletrabajo a lo largo del tiempo al investigar sus implicaciones para la salud y el bienestar de los empleados.

Contreras et al., (2020); tuvieron como objetivo la adaptación del e-Leadership eficaz en el teletrabajo que promueva la adaptabilidad de las empresas a consecuencia de la pandemia. La metodología que se utilizó fue cualitativa con encuestas en línea. Los autores concluyeron que, las revisiones de la literatura muestran que las organizaciones con un liderazgo electrónico efectivo pueden ver el teletrabajo como una oportunidad. Esto es beneficioso no solo para la productividad empresarial, sino también para el medio ambiente y las personas que trabajan de forma remota. Por lo tanto, prosperar en un entorno de trabajo remoto significa mantener la competitividad coordinando la estructura de la empresa para reducir jerarquías y desarrollar nuevas habilidades para construir relaciones sólidas y creíbles con los empleados. El autor señala que hay una necesidad de mejorar y verdadero interés en el bienestar de los empleados. Finalmente, el Leadership exitoso debe ser capaz de integrar y liderar equipos virtuales efectivos para alcanzar las metas de la organización.

Monroe et al., (2021); tuvieron como objetivo describir una evaluación de las actitudes sobre el teletrabajo y su impacto, así como la actitud de los empleados en la misión en una agencia federal. La metodología de su investigación fue cualitativa y el instrumento seleccionado fue el cuestionario dirigido a los teletrabajadores de la agencia; concluyeron que existen actitudes principalmente positivas sobre el teletrabajo, la misión de la agencia y el entorno laboral en toda la agencia. Los autores señalan que, el teletrabajo brinda una mayor flexibilidad de horarios para los empleados, una alternativa que mantiene la productividad durante emergencias climáticas y brinda la oportunidad de un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, por lo que es una forma de adaptación y una alternativa que mantiene la productividad dentro y fuera de la organización para hacer frente a diversas situaciones imprevistas a consecuencia de la COVID-19.

Las bases teóricas tienen como finalidad básica dotar a la investigación de un sistema de conceptos y propuestas que permita abordar el problema de interés (Muñoz, 2018, p.121); también se pretende representar cómo la realidad se refleja en el pensamiento como generalidad (Baena, 2018, p.96). En este sentido, se enumeran los siguientes autores para fortalecer los fundamentos teóricos del estudio:

Los primeros datos oficiales sobre el *trabajo desde casa*, datan de la década de 1970, cuando varias empresas, gobiernos y organizaciones sin fines de lucro adoptaron esta medida para estimular la productividad, la creatividad y reducir los costos de alquiler de oficinas, sus equipos y mantenimiento. Es definido como una nueva forma de organización del trabajo, que permite al empleado cumplir con todas las funciones del puesto que desempeña en su domicilio y desde lugares distintos a los locales organizados por el empleador, de forma voluntaria, temporal, y utilizando tecnologías de información y comunicación (TIC) (Turkes et al., 2021, p.701); el teletrabajo se considera una forma eficiente de asegurar la continuidad del negocio, al facilitar la redistribución de actividades dentro de equipos repentinamente dispersos (Katja y Rozália, 2021, p.2); la posibilidad de trabajar desde casa es un concepto que se ha ido impulsando cada vez a más trabajadores y empresas, con el gran desarrollo y popularización de las TICs, la posibilidad de trabajar en cualquier lugar se ha convertido en una realidad muy accesible y atractiva (Martíns y Spanier, 2018, p.153).

En la categoría del *marco legal y contractual* del teletrabajo, se realiza de forma remota por acuerdo del empleador y el trabajador e incluye la determinación del lugar de trabajo, ya sea en el hogar del trabajador o en otro lugar, y las horas de trabajo, fechas y herramientas de comunicación utilizadas, el trabajo a realizar, los mecanismos para supervisar la finalización del trabajo y también deben determinarse los acuerdos de presentación de informes para el trabajo realizado (Abdullah, 2021, p.3); en este sentido el teletrabajo, también llamado trabajo desde casa es un trabajo flexible y de arreglo; en el que el personal de una organización realiza sus tareas asignadas en casa mientras comunicarse y mantener contacto (s) con su oficina a través de correos electrónicos, chats, teléfono o a través del despliegue de servicios de Internet. El teletrabajo no es un concepto nuevo de arreglo laboral (Ogaboh et al., 2020, p.126).

En la categoría de *salud emocional*, las medidas tomadas por los gobiernos sobre el Covid-19 obligaron a diversos grupos laborales a implementar teletrabajo, formato de trabajo que se ha asociado a riesgos psicosociales por aumento del estrés laboral. Además, estas condiciones de trabajo plantean importantes problemas entre la vida personal y profesional, ya que el trabajo en el hogar, el tiempo y el cuidado de la familia perjudican el equilibrio entre el trabajo y la familia. (Lizana y Vega, 2021, p.1); asimismo, por lo que la falta de el apoyo organizacional durante esta transición laboral podría influir en su bienestar laboral y personal, los individuos pueden tener tensiones experimentadas relacionadas con las demandas asociadas tanto con el profesional como con la familia, pues la pérdida de fronteras entre los roles laborales y familiares pueden haber explicado la percepción del conflicto trabajo-familia, esto debido a que el conflicto entre roles entre el trabajo y los imperios familiares ocurre cuando las presiones de roles de los dominios del trabajo y la familia son recíprocamente incompatibles en algún aspecto (Andrade y Petiz, 2021, p.3); finalmente, en una encuesta que se realizó a 1941 trabajadores se obtuvo como resultado que durante la pandemia de COVID-19 aproximadamente la mitad de los trabajadores afirmó haber disminuido la actividad física (47%) y aumentado el estrés psicológico (47%) (Yoshimoto et al., 2021).

En la categoría *carga laboral*, las evidencias señalan la adopción generalizada del teletrabajo entre las grandes empresas (58%), pymes (12%) y administraciones públicas (16%). En general el teletrabajo no establece límites en términos de ubicación o tiempo, dentro de los límites de la duración total de horas de trabajo diarias y semanales (Miglioretti et al., 2021, p.11); asimismo se sabe que los teletrabajadores a domicilio a menudo pueden organizar su tiempo y espacio de acuerdo con las necesidades individuales (Almarcha et al., 2021, p.7); asimismo, la flexibilidad laboral puede ser una gran ventaja para una organización, el aumento de la autonomía del trabajador sobre las horas de trabajo aumenta el compromiso del trabajador con la organización. Por lo tanto, los empleados pueden pasar más tiempo completando tareas recién asignadas con plazos definidos por la organización. Este esfuerzo surge de la necesidad de que los empleados demuestren sus habilidades y capacidades (Leal et al., 2017, p.515).

En la categoría *manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)*, el término teletrabajo, utilizado por la Organización

Internacional del Trabajo en 2017 y reafirmado en su guía práctica para el trabajo a distancia durante la pandemia 2020, indica que el trabajo a distancia debe realizarse fuera de la residencia del empleador, utilizando las TIC, incluidos teléfonos inteligentes, tabletas y computadoras portátiles y regulares (Abdullah, 2021, p.3); asimismo, el teletrabajo, referido al trabajo realizado u organizado por medios de las TIC de dentro o fuera de las instalaciones de un empleador, se ha convertido cada vez más popular entre las organizaciones (Miglioretti et al., 2021, p.11); asimismo, en este período de agitación las TIC desempeñan un papel crucial en el mantenimiento de la conexión social dentro de las familias y comunidades, sino también para asegurar continuidad del negocio para las organizaciones (Carrillo et al., 2021, p.69).

En la categoría *enfermedades físicas*, se dice que el teletrabajo a domicilio es una forma de trabajo en el hogar el cual requiere uso de herramientas tecnológicas, por lo que, trabajar durante períodos prolongados con una computadora, especialmente en el hogar, se asocia con un estilo de vida sedentario, una postura estática y restrictiva, movimientos repetitivos y posiciones extremas del antebrazo y la muñeca el cual causa daños en la salud del trabajador (Almarcha, Balegue et al., 2021, p.3); finalmente, se evidenció que los riesgos potenciales para la salud asociados con el aumento digitalización, aumentando la exposición a psicosociales (estrés) y ergonómico (trastornos musculoesqueléticos) riesgos. Además, el teletrabajo dificultaría la regulación de las relaciones laborales (hacer que los asalariados autónomos) y acceso a prestaciones sociales (baja por enfermedad, baja por maternidad, vacaciones, etc.) (Benavidez et al., 2021, p.4).

### **III. METODOLOGÍA**

El capítulo II trata sobre tipos de encuestas, protocolos y registros, criterios de selección, fuentes generales, seguido de la búsqueda de lugares donde se pueden seleccionar artículos indexados, selección de encuestas, proceso de extracción y listado de datos de encuestas, se explica el riesgo de sesgo. En cada estudio, la integración de los resultados y los aspectos éticos de cada uno de los criterios anteriores que componen el desarrollo del método utilizado.

#### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación es una revisión sistemática de procedimientos o serie de pasos para adquirir conocimiento sistemático, adquirir conocimiento científico de manera ordenada y sistemática, y dar respuestas concretas a preguntas específicas (Baena, 2017 p.57); de igual forma, las revisiones sistemáticas brindan soporte y soporte para resumir los resultados de estudios previos sobre el campo de estudio extraídos del artículo con el fin de identificar conceptos relevantes e identificar métodos y evidencia previa al tema de estudio (Crisol et al., 2020, p.2).

El estudio tuvo un enfoque de proceso cualitativo que recopila, analiza y combina datos cuantitativos y cualitativos en el mismo estudio para abordar el enfoque y justificar su uso, esto tiene en cuenta que ambos métodos son cualitativos en la mayoría de las fases (Sánchez, 2019, p.104); y para una mayor interpretación se puede recolectar información que no puede ser cuantificada con base en observaciones de comportamiento y su finalidad es explicar la naturaleza de hechos o fenómenos (Escudero y Cortez, 2018, p.22). En este sentido, la investigación realizada se basa en la búsqueda de la información científica presentada y el trabajo de diversos expertos para extraerla, sistematizarla y explicarla a través de los resultados obtenidos.

El estudio es de tipo interpretativo, pues busca la coherencia entre los hechos y la validez de los enunciados que los explican, y permite inferir enunciados específicos a partir de los supuestos de la teoría estudiada (Muñoz, 2017, p.53); de igual forma, el estudio se desarrolló a través de la metasíntesis, definida como un análisis secundario de evidencia cualitativa primaria realizado para revelar nuevos conocimientos sobre un fenómeno particular, en este caso la transición cultural (Prato, Ramis y Torregrossa, 2020, p.387).

### 3.2. Protocolo y registro

El protocolo y registro en una investigación tiene la finalidad de desarrollar ideas que son de suma importancia para la revisión de la investigación, garantizando que la revisión sistemática esté planificada de manera meticulosa, responsable, integra y transparente en una investigación (Moreno et al., 2018, p.186); en este sentido, para la recolección de información en la revisión sistemática, se ha seguido al protocolo de criterio de elegibilidad de proceso a una búsqueda exclusiva de base de datos de reconocimiento científico académico (Sánchez et al., 2020, p.15).

En este sentido, el protocolo y registro de la investigación en base a la realidad problemática que se resumen en la identificación del Teletrabajo y sus implicancias en la adaptación funcional de las organizaciones en tiempos de pandemia, con la finalidad de contribuir con mejorar el rendimiento laboral debido a las consecuencias que puede acarrear si no se toma estrategias de soluciones para aquellos teletrabajadores.

Asimismo, es importante señalar que la búsqueda es exclusivamente en base de datos de reconocimiento científico académico como Dialnet, Scielo, Springer, Scopus, MPDI, Web of ciencia, SageOpen y Journal, ingresando la variable en términos de inglés, para luego realizar la recolección de artículos que han cumplido con las características de una revisión sistemática que se encuentran registradas entre los años 2020 al 2022 (no mayor de tres años de antigüedad).

**Tabla 2**

*Protocolo y registro*

<b>Fases</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Criterio de búsqueda</b>
Protocolo	Seleccionar estrategias de búsqueda, basadas en palabras claves en inglés en bibliotecas digitales	Se buscó con el nombre de la variable principal en inglés (teleworking, telework, telecommuting, Remote work y work at home; en un rango de año 2020 al 2022)
Búsqueda primaria	Bibliotecas relevantes para la búsqueda: Scopus, Web of science, scielo y Springer	<a href="https://www.scopus.com">https://www.scopus.com</a> <a href="https://www.webofscience.com">https://www.webofscience.com</a> <a href="https://www.springer.com">https://www.springer.com</a> <a href="https://www.scielo.com">https://www.scielo.com</a>
Búsqueda secundaria	Dialnet, redalyc y Journals (MDPI)	<a href="https://www.dialnet.com">https://www.dialnet.com</a> <a href="https://www.redalyc.com">https://www.redalyc.com</a> <a href="https://www.journals.com">https://www.journals.com</a>

*Nota.* Estrategia de información de búsqueda de datos.



### 3.3. Criterio de elegibilidad

Los criterios de elegibilidad se definen como una selección de artículos para el estudio objeto de estudio para considerar qué criterios se deben tener en cuenta para una investigación de calidad (Moreno et al., 2018, p.185). Asimismo, los criterios que se utilizan para seleccionar los artículos a revisar en una encuesta se determinan de acuerdo con el propósito de la investigación (Vásquez, 2020, p.118).

En este sentido, los estudios que se han realizado y seleccionado a través de palabras claves en relación a las variables y categorías tanto en inglés como en español de diferentes revistas científicas, contando un periodo de rango no mayor a tres años (2020 a 2022).

**Tabla 3**

*Criterios de elegibilidad*

Búsqueda de información entre los años 2020 a 2022

Búsqueda en Ingles	Búsqueda en español
Teleworking	Teletrabajo
Telework	Teletrabajo
Remote work	Trabajo remoto
Functional adaptation of organizations	Adaptación funcional de las organizaciones
Effects of working at home	Efectos de trabajar en casa
Working at home	Trabajando en casa
Telecommuting	Teletrabajo
Information and communication technology of the telework	Tecnología de la información y las comunicaciones del teletrabajo
Telework and health	El teletrabajo y la salud
Legal framework of telework	Legal y Contractual

*Nota.* Listado de palabras claves en base a las variables y categorías.

### 3.4. Fuentes de información

Las fuentes de información, son aquellas que contienen información nueva y original obtenida como resultado de la investigación científica de revistas indizadas que contribuyen a obtener una calidad de información (Avello, 2018, párr.4). Asimismo, el propósito de la fuente es ser lo más amplio posible para que se pueda encontrar toda la investigación relevante sin que implique una cantidad inmanejable de información para el investigador (Crisol et al., 2020, p.13).

En este sentido, los estudios que se han realizado y seleccionado han sido de tipo cualitativo, siendo parte de los criterios de inclusiones de investigación de manera confiable para la minimización de sesgo. Por tanto, los artículos seleccionados son un total de 16. Asimismo, se excluyeron artículos con enfoques

cualitativos y cualitativos, sin embargo, han sido considerados para reforzar las teorías objeto de estudio, teniendo periodo no mayor a los últimos tres años (2020 al 2022).

**Tabla 4**

*Fuentes de información*

<b>Base de datos</b>	<b>Dirección web</b>	<b>Periodo de búsqueda</b>
Scopus	<a href="https://www.scopus.com">https://www.scopus.com</a>	12/05/2022
Scielo	<a href="https://www.scielo.com">https://www.scielo.com</a>	15/05/2022
Dialnet	<a href="https://www.dialnet.com">https://www.dialnet.com</a>	15/05/2022
Journals (MDPI)	<a href="https://www.journals.com">https://www.journals.com</a>	19/04/2022
Springer	<a href="https://www.springer.com">https://www.springer.com</a>	26/05/2022
Web of Science	<a href="https://www.webofscience.com">https://www.webofscience.com</a>	27/05/2022
Redalyc	<a href="https://www.redalyc.com">https://www.redalyc.com</a>	10/06/2022

*Nota.* Búsqueda de datos, incluyendo el periodo en que se realizó la búsqueda.

### **3.5. Búsqueda**

El propósito de una búsqueda es identificar funciones importantes que identifiquen documentos según su tipo a partir de diversas referencias bibliográficas académicas (Sánchez et al., 2020, p.15). Además, las revisiones sistemáticas tienen como objetivo investigar, evaluar e integrar sistemáticamente la evidencia de la investigación con el objetivo de realizar una investigación exhaustiva e integral, y la calidad de la evaluación determina la exclusión e inclusión de investigación (Sánchez et al., 2020, p.26).

En este sentido, para la búsqueda de información en la revisión sistemática, se ha seguido de acuerdo al protocolo de criterio de elegibilidad de proceso a una búsqueda exclusiva de base de datos de reconocimiento científico académico como Dialnet, Scielo, Springer, Scopus, MPDI, Web of ciencia, SageOpen y Journal, ingresando la variable en términos de inglés y español, para luego realizar la recolección de artículos que han cumplido con las características de una revisión sistemática que se encuentran registradas entre los años 2020 al 2022 (no mayor de tres años de antigüedad).

**Tabla 5***Criterios de búsqueda*

Base de datos	Resultados	Palabras Claves y otros filtros aplicados
Scopus	127	Palabra clave (“teleworking”), (“telework”), (“Telecommuting”), (Working at home) and (“Remote work”) artículos indizados en inglés del 2020 al 2022)
Scielo	178	Palabra clave (“teleworking”), (“telework”), (“Telecommuting”), (Working at home) and (“Remote work”) artículos indizados en inglés del 2020 al 2022)
Dialnet	127	Palabra clave (“teleworking”), (“telework”), (“Telecommuting”), (Working at home) and (“Remote work”) artículos indizados en inglés del 2020 al 2022)
Journals (MDPI)	234	Palabra clave (“teleworking”), (“telework”), (“Telecommuting”), (Working at home) and (“Remote work”) artículos indizados en inglés del 2020 al 2022)
Springer	182	Palabra clave (“teleworking”), (“telework”), (“Telecommuting”), (Working at home) and (“Remote work”) artículos indizados en inglés del 2020 al 2022)
Web of Science	117	Palabra clave (“teleworking”), (“telework”), (“Telecommuting”), (Working at home) and (“Remote work”) artículos indizados en inglés del 2020 al 2022)
Redalyc	139	Palabra clave (“teleworking”), (“telework”), (“Telecommuting”), (Working at home) and (“Remote work”) artículos indizados en inglés del 2020 al 2022)

*Nota.* Muestra las palabras claves en inglés que se utilizaron para la recolección de información.

**3.6. Selección de los estudios**

Los estudios se seleccionan a través de revistas científicas y establecen una búsqueda objetiva, exhaustiva y reproducible de una variedad de fuentes para identificar la mayor cantidad de estudios posible para lograr estudios científicos rigurosos y de calidad (Lefebvre et al., 2020, p.14). Los criterios de elegibilidad de inclusión y exclusión se definen como la selección de artículos de interés en el estudio objeto de investigación para considerar qué criterios se deben considerar para una investigación de calidad (Moreno et al., 2018, p.185).

En este sentido, los estudios que se han realizado y seleccionado han sido de tipo cualitativo, siendo parte de los criterios de inclusiones de investigación de manera confiable para la minimización de sesgo. Por tanto, los artículos seleccionados son un total de 16. Asimismo, se excluyeron artículos con enfoques cualitativos y cualitativos, sin embargo, han sido considerados para reforzar las teorías objeto de estudio, teniendo periodo no mayor a los ultimo tres años (2020 al 2022).

**Tabla 6***Resultados de filtro semi-automático y control manual*

Base de datos	Original	Semi-automático		Control manual	
		Exclusión por revistas, acceso abierto y año	Inclusión	Enfoque a los negocios	Título y resumen
Scopus	634	127	96	27	14
Scielo	750	178	118	78	4
Dialnet	200	127	57	27	2
Journals (MDPI)	593	234	104	84	21
Springer	527	182	93	42	18
Science	218	117	97	57	7
Redalyc	476	139	77	38	4
<b>Total, de artículos</b>	<b>3398</b>	<b>1104</b>	<b>642</b>	<b>353</b>	<b>70</b>

*Nota.* Se presenta la cantidad de estudios encontrados y los filtros realizados para ser considerados en el estudio.

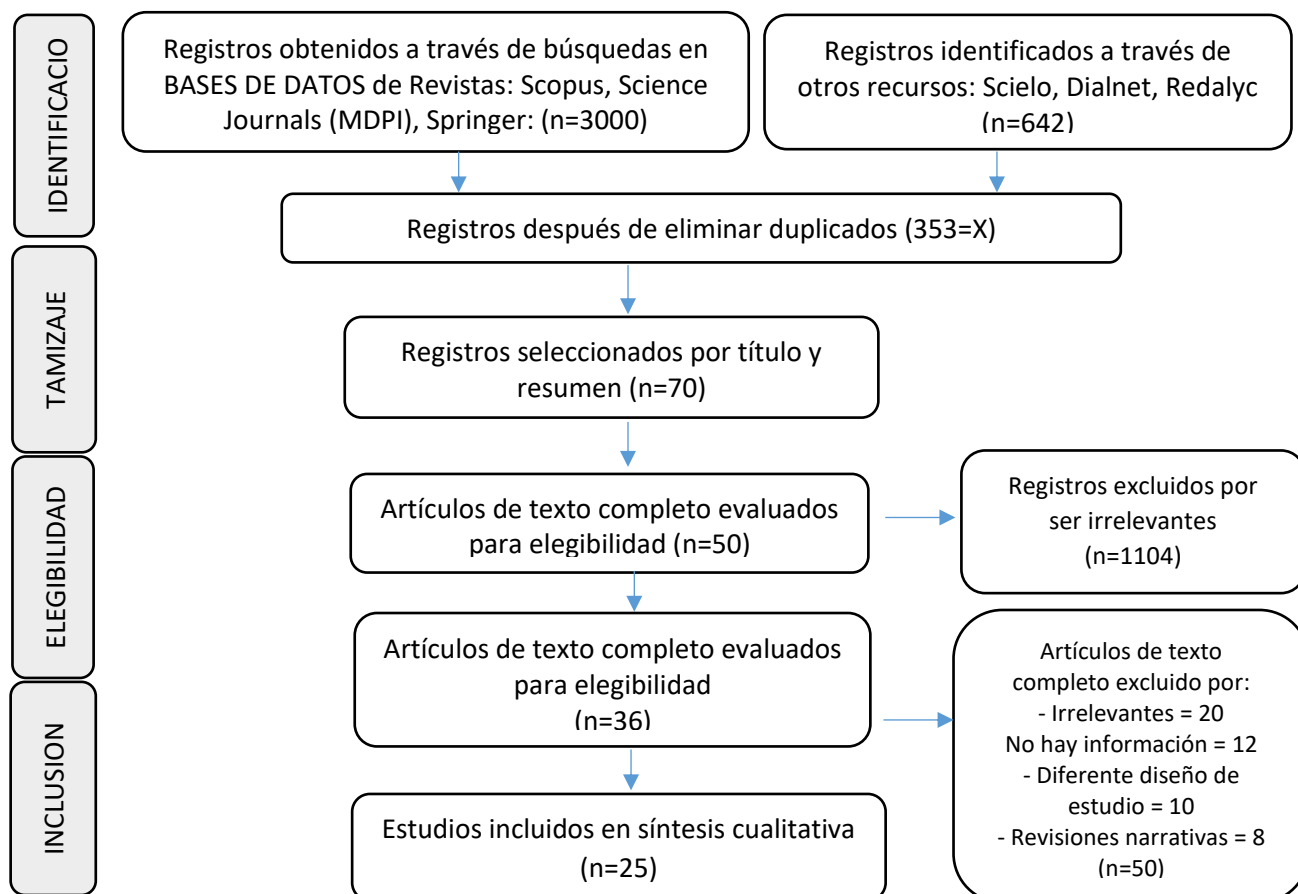
### **3.7. Proceso de extracción de estudios**

La extracción de datos se define como el proceso mediante el cual, a partir de las fuentes de información extraídas, los revisores obtienen la información necesaria para responder a la pregunta de investigación planteada (Campos, 2021, p.1). Asimismo, la finalidad de extracción de estudios es que se extraigan los datos y las ideas necesarios para la elaboración de una investigación (Vásquez, 2020, p.93).

En este sentido, es preciso señalar que a través de la búsqueda de información de las diferentes fuentes de información (Scopus, Scielo, Dialnet, Journals (MDPI), Springer, Science y Redalyc) se tuvo como resultado un total genera original de 3398 revistas científicas, el cual al final se quedó con un total de 70 revistas para la realización del estudio a desarrollar.

**Figura 1**

*Proceso de selección de estudio*



*Nota.* Se presenta la forma de selección de estudio para llegar a los artículos finales.

### 3.8. Lista de estudios

La lista de estudios se define como criterios de inclusión y exclusión, y una selección de artículos científicos a los que se aplica el descriptor de búsqueda. La matriz para la identificación y selección de artículos se basa en criterios de selección (García, 2017, p.81). También le ayuda a reconocer las características importantes que identifican un documento según su naturaleza (Sánchez et al., 2020, p.15). En este sentido, los estudios seleccionados fueron de tipo cualitativo, además esta medida permitió generar información confiable y minimizar sesgo. Los artículos científicos que se seleccionó son exclusivamente cualitativos, con las variables y factores de estudio, siendo un total de 16 artículos, sin embargo, se consideraron parte del estudio otros artículos para reforzar las teorías que empleó el estudio de investigación, los estudios pasaron por un último filtro de riesgo de sesgo.

**Tabla 7**

*Lista de estudios*

<b>Código</b>	<b>Autores</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Búsqueda de palabra clave</b>	<b>Búsqueda temporal</b>	<b>Muestra</b>
A17	Heiden, Widar, Wiitavaara, y Boman (2020)	Springer	Telework	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A18	Bojovic y Benavidez (2020)	Science	Remote work	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A19	Schur, Mason y Douglas (2020)	Springer	Telecommuting	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A20	Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham y Weale (2020)	Springer	Teleworking	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A24	López y Rodríguez (2020)	MDPI	Teleworking	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A25	Carillo, Cachat, Marsan y Klarsfeld (2021)	MDPI	Telework	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A28	Monroe y Haug (2021)	MDPI	Teleworking	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A30	Andrade y Petiz (2021)	MDPI	Telework	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A31	Stiles y Smart (2020)	Springer	Remote work	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A38	Turkes, Stancioiu y Baltescu (2021)	MDPI	Telecommuting	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A45	Beizunegui y Erro (2020)	Scopus	Telework	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A46	Conterras, Baykal y Abid (2020)	Springer	Telecommuting	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A50	Tokarchuk, Gabriele y Neglia (2021)	MDPI	Telecommuting	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A51	Pulido, Cortés y Lopez (2021)	MDPI	Telework	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A53	Rodriguez, Leiros, Beitez, Alvarez, Marques y Pinto (2021)	MDPI	Teleworking	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A54	Escudero, Mato y Rodriguez (2021)	MDPI	Teleworking	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A55	Sousa, Carvalho, De Castro, Silva, Ferreira, Dias y Araujo (2021)	Scielo	Trabalho	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A56	Hieu (2021)	Springer	Telwork	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A57	Parent (2022)	MDPI	Teleworking	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A58	Ton, Arendsen, De Bruyn, Severens, Van Hagen, Van Oort y Duives (2022)	Science	Teleworking	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A459	Campisi, Tesoriere, Trouva, Papas y Basbas (2022)	Science	Teleworking	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A60	Camacho y Barrios (2022)	Springer	Teleworking	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A61	Beckel y Fisher (2022)	MDPI	Telework	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A62	Blahopoulou, Ortiz, Montañez, Torrens y Garcia (2022)	Springer	Telework	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática
A63	Yoshimoto, Fujii, Oka, Kasahara, Kawamata y Matsudaira (2021)	Scopus	Telework	Desde 2020 al 2022	Revisión sistemática

*Nota.* Búsqueda de variables para la búsqueda de datos

### 3.9. Síntesis de resultados

La información de búsqueda de revistas indexadas destaca para la reputación, el alcance y en consecuencia el tiempo de publicación, es importante por el impacto de los artículos de revistas en los editores de revistas que logren los mayores impactos de indexación, entre mayor actualizada sea la información, esta cumplirá con los estándares básicos de publicación y los más altos estándares de indexación científica de publicación (Padula, 2019, párr.2).

En este sentido, para la realización de búsqueda de revistas, se tuvo en cuenta el tipo de revistas científicas afines a la carrera y a la variable de investigación, además se seleccionó revistas con un rango de periodo entre 2020 al 2022 para posteriormente aplicar los criterios de selección y finalmente realizar la búsqueda del nivel de cuartil de cada revista seleccionado a través del portal SCIMAGO.

**Tabla 8**

*Publicación de revistas del periodo 2020 al 2022*

N°	Revista	2020	2021	2022	TOTAL
1	Web of Science - International Journal of Web	2	1	2	5
2	Journal of the Academy of Marketing Science - Springer	4		1	5
3	Jorunal of Business Ethics - Springer		2		2
4	Science	2			2
5	Sustainability MDPI	2	1	2	5
6	European Journal of Information Systems		1		1
7	Employee Relations	1			1
8	Administrative sciences -MDPI		1		1
9	Social sciences - MDPI	1			1
10	The Perspective of Romanian Enterprises		1		1
11	Scopus		1		1
12	International Journal of Environmental Research - SCOPUS	3	3		6
13	Sustainability – Scopus	1			1
14	Scopus – Sensors MDPI		1		1
15	Review of Public Personnel Administration - SAGE			1	1
16	Journal of Environmental Research		1		1
<b>TOTAL</b>		<b>17</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>36</b>

*Nota.* Revistas científicas que fueron seleccionadas para la investigación y por año

Es importante señalar, que los cuartiles tienen gran importancia debido a que ordenan las revistas de mayor a menor en lo relativo al índice o factor de impacto, las cuales estas publicaciones tienen un gran impacto en la búsqueda de información siendo revistas indexadas en determinados portales de información que miden el reconocimiento y la calidad de lo que se publica (Rodríguez et al., 2019, p.59).

En este sentido, para la realización de búsqueda de revistas, se tuvo en cuenta el tipo de revistas científicas afines a la carrera y a la variable de investigación, además se seleccionó revistas con un rango de periodo entre 2020 al 2022 para finalmente aplicar los criterios de selección a través del portal SCIMAGO para ver el nivel de cuartil de cada revista seleccionado para el desarrollo de investigación.

**Tabla 9**

*Publicación de revistas del periodo 2020 al 2022*

N°	Revista	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL
1	Web of Science - International Journal of Web	5				
2	Jorunal of Business Ethics - Springer	5				
3	Springer - Journal of the Academy of Marketing Science - Springer	2				
4	Science	2				
5	Sustainability MDPI		5			
6	European Journal of Information Systems	1				
7	Employee Relations		1			
8	Administrative sciences -MDPI	1				
9	Social sciences - MDPI	1				
10	The Perspective of Romanian Enterprises		1			
11	Scopus		2			
12	International Journal of Environmental Research -	6				
13	Sustainability – Scopus			1		
14	Scopus – Sensors MDPI		1			
15	Review of Public Personnel Administration - SAGE	1				
16	Journal of Environmental Research	1				
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>36</b>

*Nota.* Revistas científicas seleccionadas para la investigación por cuartil y año.

### 3.10. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son esenciales en una investigación ya que se considera la conducta ético-profesional y respetando los derechos humanos de los participantes por parte del investigador (Espinoza, 2020, p.17). La investigación tuvo en cuenta



los datos y las fuentes recabadas, respetando los derechos de autor, confirmando que toda la información extraída y desarrollada es genuina de páginas oficiales y de acceso público y con plena responsabilidad ante cualquier falsedad, omisión u ocultamiento de datos aportados (Baena, 2017, p.38).

En este sentido, cabe mencionar que, en cuanto a los aspectos éticos, se encuentra registrado y citado de acuerdo con el formato APA 7 edición. Además, el estudio logró apegarse a la ejecución del método de la plataforma Turnitin con el fin de evitar el plagio y respetar los derechos de autores citados y de acuerdo con los lineamientos marcados por la universidad.

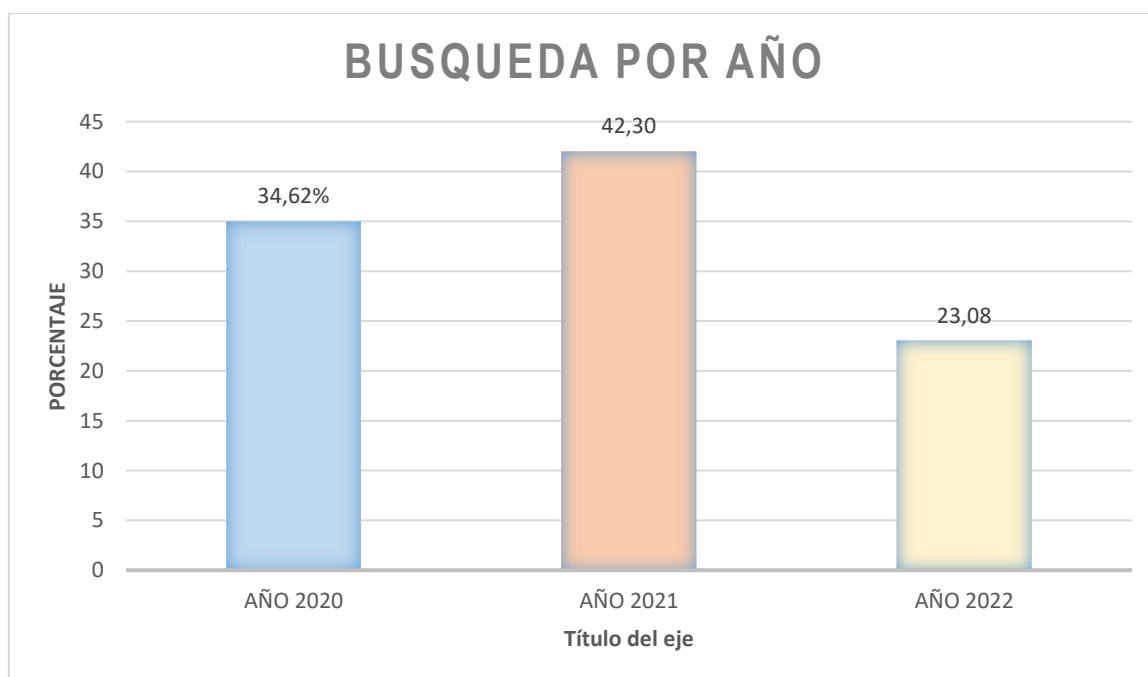
## IV. RESULTADOS

### Publicaciones de revistas

Los artículos de revisión facilitan un resumen amplio de una investigación sobre un tema en específico, y una representación sobre el estado y perspectivas futuras del campo científico con la finalidad de ofrecer una versión mejorada de una investigación ya existente (Springer, 2022 p.2). Estas revistas contienen temas en un área que recopilan, sintetizan e informan sobre lo que es esencial durante un año sobre un tema en particular que se requiere investigar (Nassi, 2021, p.16). Por tanto, para el proceso de recolección y extracción de estudio se analizó y estudio revistas de acuerdo al tema a investigar de acuerdo al tiempo, contabilizando revistas por año y como resultado se presentó mediante un gráfico de barras, conteniendo el número de búsquedas y el porcentaje respectivo.

**Figura 2**

*Búsqueda por año*



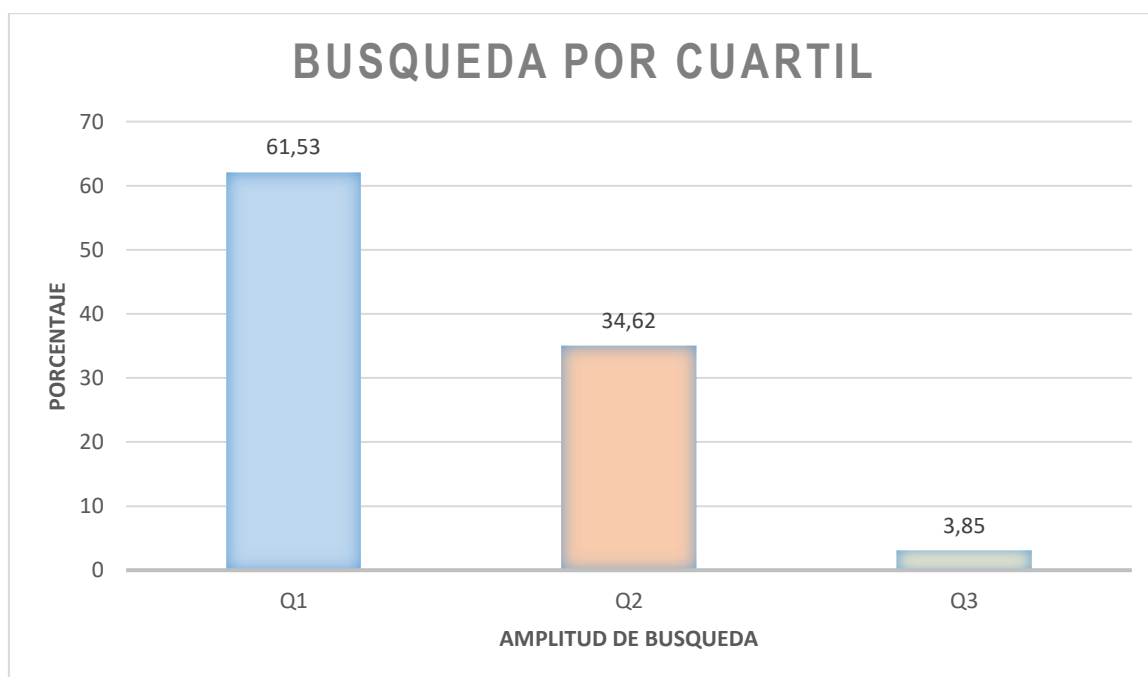
*Nota.* La figura 2, representa la búsqueda por año, el cual señala que el mayor porcentaje de artículos seleccionados corresponden al año 2021; el año menor aporte tuvo en la búsqueda corresponde al año 2022, considerando que solo se tomó en cuenta los 4 primeros meses.

### Relación de journals por cuartil

La recopilación de fuentes publicadas debe realizarse con mayor exhaustividad, fundamentalmente aquellas ubicadas en los últimos años y que se encuentran en bases de datos de prestigio a nivel internacional por su calidad de nivel de investigación científica (Paz et al., 2018 p.9). El uso del portal Scimago permite desde diferentes enfoques para la utilización del factor de impacto, en esencia coinciden en su importancia para valorar la calidad de las publicaciones científicas a través de cuartiles donde se mide la calidad de revistas publicadas cada año (Rodríguez et al., 2019, p.60). El estudio de investigación realizó una amplitud de búsqueda de artículos indizados por cada cuartil, teniendo en cuenta la amplitud de búsqueda, en el cual, el resultado reflejó a través de un gráfico de barras con porcentajes establecidos de menor a mayor número de artículos por cuartil.

**Figura 3**

*Búsqueda por cuartil*



*Nota.* La figura 3, representa la búsqueda por cuartil, el cual señala que el mayor porcentaje de artículos seleccionados corresponden al cuartil Q1; el año menor aporte tuvo en la búsqueda corresponde al cuartil Q3, considerando que solo se tomó en cuenta los 4 primeros meses.

## Matriz de categorización.

La lista de revistas aplica pruebas estadísticas específicas como seleccionar diseños de estudio, asociar categorías, recopilar datos y determinar los nuestros (Hernández y Mendoza, 2018, p.214). La información recopilada debe ayudar a responder las preguntas de la encuesta y las categorías son datos científicos que encarnan el concepto (Baena, 2017, p.93). Además, en el estudio se observó cinco enfoques de selección, marco legal y contractual, salud emocional, carga laboral, manejo de la información y tecnología y enfermedades físicas; asimismo, se complementó con las respectivas categorías, escogidas a través de la información de 25 artículos seleccionados.

**Tabla 10**

*Matriz de categorización por enfoques*

<b>Enfoques</b>	<b>Categoría 1</b>	<b>Categoría 2</b>	<b>Categoría 3</b>
	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Modalidad de contrato</b>	<b>Beneficios Sociales</b>
<b>Marco legal y contractual</b>	Contreras et al. (2020) De Sousa et al. (2021), Turkes et al. (2021). Blahopoulou et al. (2022), Rodríguez et al. (2021).	López et al (2020), Contreras et al. (2020), Schur et al. (2020), Becker y Fisher (2022).	Bojovic et al. (2020), Pulido et al. (2021), Stiles y Michael (2021).
	<b>Estrés</b>	<b>Equilibrio trabajo- familia</b>	<b>Motivación</b>
<b>Salud emocional</b>	Heidem et al. (2020), Andrade y Louza (2021), Turkes et al. (2021), Yoshimoto et al. (2021), Camacho y Barrios (2022).	Heidem et al. (2020), Andrade y Louza (2021),	Heidem et al. (2020), Andrade y Louza (2021), Yoshimoto et al. (2021), Camacho y Barrios (2022).
	<b>Rendimiento</b>	<b>Horas de trabajo</b>	<b>Sobrecarga laboral</b>
<b>Carga laboral</b>	Heidem et al. (2020), Bojovic et al. (2020), Turkes et al. (2021), Monroe (2021).	Heidem et al. (2020), Monroe (2021).	Heidem et al. (2020), Monroe (2021), Stiles y Michael (2021).
	<b>Herramientas tecnológicas</b>	<b>Digitalización</b>	<b>Comunicación virtual</b>
<b>Manejo de la información y tecnologías</b>	Belzunegui y Erro (2020), De Sousa et al. (2021), Stiles y Michael (2021), Turkes et al. (2021).	López et al (2020), Carrillo et al. (2020), Stiles y Michael (2021), Turkes et al. (2021).	Contreras et al. (2020), Carrillo et al. (2020), De Sousa et al. (2021), Stiles y Michael (2021).
	<b>Accidentes</b>	<b>Ergonomía</b>	<b>Enfermedades profesionales</b>
<b>Enfermedades físicas</b>	Oakman et al. (2020), Pulido et al. (2021), Rodríguez et al. (2021), Turkes et al. (2021).	Rodríguez et al. (2021), Escudero et al. (2021), De Sousa et al. (2021).	Bojovic et al. (2020), Oakman et al. (2020), Rodríguez et al. (2021), Escudero et al. (2021), Yoshimoto et al. (2021), Becker y Fisher (2022).

*Nota.* Revistas por categorías seleccionadas

## Matriz de hallazgos.

El hallazgo fue desarrollado usando tecnología, y el resultado fue un descubrimiento intelectual que estimuló la invención a través del pensamiento crítico. Fortalecer el conocimiento significa revisar lo que ya existe, analizarlo sistemáticamente y encontrar caminos para alcanzar el siguiente nivel de desarrollo profesional (Castillo, 2019, p.52). Para garantizar la transparencia de los resultados, algunas organizaciones también recomiendan el uso de herramientas formales de evaluación de la calidad (Grijalva et al., 2019, p.8). Además, en la investigación se realizó una matriz de hallazgos con los artículos seleccionados indicando el año de publicación los autores el título de investigación y la conclusión correspondiente.

**Tabla 11**

### Matriz de hallazgos

<i>Teletrabajo</i>			
<i>Cod. Art.</i>	<i>Autor y año</i>	<i>Categorías</i>	<i>Hallazgos</i>
<b>A1</b>	López y Rodríguez (2020)	Trabajo móvil basado en las TIC Lugar de trabajo Trabajo a domicilio Trabajo flexible Equilibrio trabajo-vida Digitalización	Los resultados confirman que, en términos generales, los determinantes más significativos del teletrabajo siguen siendo el trabajo por cuenta propia, un mayor nivel educativo y las ocupaciones no manuales, especialmente las de alta cualificación. Sin embargo, otros factores, como la edad, vivir en áreas urbanas, un estatus más alto y mejores condiciones laborales, están perdiendo importancia con la fuerte expansión del teletrabajo. (p. 12)
<b>A2</b>	Belzunegui y Erro (2020)	Factores tecnológicos Factores individuales, organizacionales y hogar-familia Factores ambientales, de seguridad y legales	Las empresas carecen de planes de contingencia para hacer frente a las amenazas derivadas de situaciones de riesgo biológico. La mayoría de las empresas y organizaciones, con la excepción del sector de la salud, nunca han planificado su respuesta a una emergencia derivada de una pandemia debido a su rara probabilidad de ocurrencia (p.14)
<b>A3</b>	Contreras et al. (2020)	Riesgos del Teletrabajo Gestión, Liderazgo y Entornos de Teletrabajo E-Leadership, Teletrabajo y Equipos Virtuales	Las personas que pueden aprovechar la ventaja de trabajar de forma remota deben establecer diferentes niveles de asistencia según el trabajo o la tarea, por ejemplo, una vez a la semana, algunos días a la semana o tiempo completo (p.9).
<b>A4</b>	Heidem et al. (2020)	Salud Estrés relacionado con el trabajo Recuperación	Se tuvo como resultado que cuando la cantidad de teletrabajo en términos de horas por semana se asoció con la salud, el estrés, la recuperación, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la

		Equilibrio trabajo-vida Motivación laboral intrínseca Cantidad de horas de trabajo	motivación laboral intrínseca, por otro lado, no se encontraron efectos significativos. (p.718)
A5	Bojovic et al. (2020).	Beneficios sociales Beneficios de salud Rendimiento	Los gerentes ahora están en condiciones de observar el rendimiento del personal que trabaja a distancia, centrándose en los resultados, productos y entregables, en lugar de monitorear la presencia física de los empleados para un mejor rendimiento laboral (p.2).
A6	Schur et al. (2020)	Empleo de personas con discapacidad Trabajando desde casa Discapacidad y trabajo desde casa	Los trabajadores con discapacidades tienen más probabilidades que los que no tienen discapacidades de trabajar principalmente desde casa debido a su alto grado de disposición y compromiso de trabajo en comparación con el trabajo en el sitio, los trabajadores con discapacidad que realizan trabajo a domicilio enfrentan brechas salariales ligeramente mayores en relación con los trabajadores sin discapacidad (p.530).
A7	Oakman et al. (2020)	Impactos relacionados con la salud física Impactos relacionados con la salud mental Las diferencias de género en los resultados de salud relacionados con el teletrabajo	El impacto en los resultados de salud estuvo fuertemente influenciado por el grado de apoyo organizacional disponible para los empleados, el apoyo de los colegas, la conexión social (fuera del trabajo) y los niveles de conflicto entre el trabajo y la familia.
A8	Carrillo et al. (2020)	Investigación del teletrabajo en sistemas de información Teletrabajo convencional versus inducido por epidemias Adaptación al teletrabajo Marco teórico del ajuste del teletrabajo inducido por la crisis	Se encontró que la necesidad de condiciones de teletrabajo adecuadas para que los empleados pudieran trabajar efectivamente desde casa era el segundo factor más importante que influía en el ajuste de los empleados. Esto incluye condiciones <i>físicas</i> (tener un lugar de trabajo adaptado en casa, las herramientas informáticas necesarias) así como <i>mentales</i> , es decir, poder concentrarse sin interrupciones (no distraerse, no ser molestado por el ruido) (p.77).
A9	Tokarchuk et al. (2021)	Determinantes de la preparación organizacional Determinantes del Grado de Adopción del Teletrabajo	Las empresas que ya experimentaron el teletrabajo antes del comienzo de la crisis fueron las más preparadas para su adopción. De hecho, el 77% de esas empresas se declaran preparadas para adoptar el teletrabajo para al menos el 50% de la plantilla. Sin embargo, entre las empresas que no experimentaron con el teletrabajo antes de la crisis, el 44% estaba lista para adoptarlo al inicio de las medidas restrictivas impuestas a la economía

<b>A10</b>	Pulido et al. (2021).	Recurso laboral, El apoyo social, Recurso personal, El vigor en el trabajo	El teletrabajo implique altas demandas, incluidas las horas extra, dada la continua disponibilidad de los empleados, lo que reduce los niveles de energía de los trabajadores (p.5).
<b>A11</b>	Rodríguez et al. (2021)	Calidad de vida Salud ocupacional Riesgos laborales	Los resultados obtenidos mediante el análisis de la regresión logística corroboran las diferencias detectadas en el desarrollo del dolor musculoesquelético en ambos sexos, por tanto, el vigor en el trabajo tiene importantes implicaciones para la salud física de los trabajadores (p.4).
<b>A12</b>	Escudero et al. (2021)	Calidad de vida Salud ocupacional Riesgos laborales	El teletrabajo también tiene un impacto adverso en el bienestar psicológico percibido por uno mismo, pero en menor medida que estar desempleado o suspendido (p.6).
<b>A13</b>	De Sousa et al. (2021)	Condiciones de trabajo Salud del trabajador Uso de las TIC	El trabajo, trasladado al hogar, se ha sobrepuesto a las actividades domésticas y familiares, produciendo consecuencias en la salud de los trabajadores que, sin que ellos lo sepan, son alarmantes. Los resultados refuerzan la necesidad de acciones para enfrentar situaciones de calamidad pública, medidas para regular el trabajo remoto y proteger la salud (p.10).
<b>A14</b>	Hieu (2021)	El teletrabajo completo desde el hogar (HBT) La percepción del trabajo desde el hogar La actitud hacia la combinación entre el trabajo y el teletrabajo	El desarrollo del teletrabajo facilita el potencial de eliminar una proporción de los viajes de larga distancia, sería una solución pragmática para aliviar los desafíos específicos del transporte, como la congestión del tráfico y el aire contaminado en las zonas urbanas de los países emergentes (p.17).
<b>A15</b>	Monroe (2021)	Frecuencia de teletrabajo Teletrabajo como beneficio Teletrabajo y rendición de cuentas Organización Apoyo y Cultura Trabajo Independiente y Trabajo en Equipo	Los resultados indican actitudes muy positivas sobre el teletrabajo y sobre la capacidad de los equipos para cumplir la misión de la agencia, incluso con compañeros que teletrabajan, por tanto, indicaron que los teletrabajadores son responsables de su trabajo de manera equitativa, en comparación con los trabajadores en el entorno de oficina tradicional (p.14)
<b>A16</b>	Andrade Stiles y Michael (2021) Louza (2021)	Conflicto trabajo-familia Factores relacionados con el trabajo y sobrecarga de funciones Uso de tecnología relacionada con el trabajo fuera del horario laboral Autonomía laboral Salud emocional	Los trabajadores tienen demasiadas demandas relacionadas con el trabajo, pueden experimentar tensión y esto puede aumentar su percepción del conflicto entre el trabajo y la familia (p.8)

<b>A17</b>	Stiles y Michael (2021)	El teletrabajo y horas de trabajo El uso de las TIC Beneficios y condiciones del teletrabajo	Los trabajadores a domicilio trabajan menos minutos al día que los trabajadores a domicilio a jornada parcial o los trabajadores con conocimientos generales por tanto el trabajo a domicilio de jornada completa influye tanto en los viajes laborales como no laborales de forma que reduce los viajes con beneficios para la sostenibilidad (p.2476)
<b>A18</b>	Turkes et al. (2021)	Organización del trabajo Gestión del rendimiento Seguridad y salud en el trabajo Normas legales y contractuales Gestión de la seguridad de la información Uso de las TIC	Los resultados obtenidos revelan que el teletrabajo está muy influenciado por la gestión del desempeño y el uso de las Tecnologías de la información y la comunicación (p.711)
<b>A19</b>	Yoshimoto et al. (2021)	Enfermedades Gestión del rendimiento Actividad física y dolor Inteligencia emocional	El teletrabajo, la actividad física y el estrés psicológico se asociaron significativamente con el aumento del dolor, ya que el trabajar sentado en sofás o trabajar durante largas horas en una computadora personal (PC) portátil con una pantalla relativamente pequeña cause/exacerbe el dolor musculoesquelético (p.7).
<b>A20</b>	Parent (2022)	Compromiso de trabajo Intención de renunciar Inteligencia emocional	La inteligencia emocional (es decir, el uso de la emoción), la utilización de habilidades y el reconocimiento se asociaron positivamente con el compromiso laboral, mientras que el teletrabajo se asoció negativamente con el compromiso laboral (p.11).
<b>A21</b>	Danique et al. (2022)	Productividad y concentración Instalaciones y soporte Productividad por no desplazarse	En general, los teletrabajadores tienen actitudes positivas respecto a cada uno de los elementos: productividad y concentración, instalaciones y apoyo, mayor productividad por no desplazarse y contacto con los compañeros por tanto las personas están contentas con su productividad y concentración a lo largo del tiempo, pero el mayor cambio para ellos fue no tener que viajar (p. 63).
<b>A22</b>	Campisi et al. (2022)	Hábitos y comportamientos al caminar Salud emocional del teletrabajador	Se encontró que los datos adquiridos a través de la encuesta muestran una propensión a menos caminar, especialmente para ocio, incluso después de que se levantara el confinamiento. Esto se puede relacionar tanto con la expansión del teletrabajo y el miedo al contagio, lo que provocó una reducción de los viajes (p.256).
<b>A23</b>	Camacho & Barrios (2022)	Salud emocional <i>el estrés</i> Efectos del estrés El estrés y el teletrabajo	Los resultados indican que los tecnoestresores crean un efecto inicial sobre la tensión que reduce la satisfacción de los empleados con el teletrabajo y las percepciones del desempeño laboral (p.9).



<b>A24</b>	Becker & Fisher (2022)	Trabajo remoto (características) Arreglos de trabajo flexibles (horas de trabajo) Salud ocupacional Condiciones del trabajo Factores económicos Recursos ergonómicos Factores organizacionales	Se sabe mediante dato estadístico los síntomas musculoesqueléticos y el teletrabajo están relacionado con el uso prolongado de la computadora; los teletrabajadores generalmente confían en la tecnología informática como su principal modo de realización de tareas, y el uso de la computadora se asocia con posturas estáticas prolongadas, movimientos repetitivos y fatiga de la muñeca y el antebrazo, por lo que estos factores se asocian con el desarrollo de síntomas y trastornos musculoesqueléticos en el cuello, la muñeca, los hombros, las manos y la zona lumbar, en el estudio empírico de Montreuil y Lippel, el 54,5% de los teletrabajadores experimentó síntomas de dolor en miembros superiores, espalda y cuello, a lo que contribuyó el equipamiento inadecuado de las computadoras y estaciones de trabajo (p.22)
<b>A25</b>	Blahopoulou et al. (2022)	Teletrabajo convencional vs. inducido por crisis Teletrabajo Satisfacción y Bienestar Satisfacción y Desempeño del Teletrabajo Bienestar subjetivo y rendimiento	Los resultados mostraron que la satisfacción del teletrabajo se asoció positivamente con el bienestar subjetivo; y el bienestar subjetivo se asoció positivamente con el rendimiento, mostrando a empleados satisfechos con el teletrabajo y sus condiciones presentaron mayores niveles de bienestar subjetivo a lo largo del tiempo (p.8).

*Nota.* Detalle de las revistas seleccionadas.

## **V. DISCUSIÓN**

### **Ob. 1 Interpretar las implicancias del teletrabajo en la adaptación de las organizaciones en tiempos de pandemia.**

El teletrabajo es un enfoque ingenioso para la continuidad de la producción empresarial y el mantenimiento de la relación laboral con los empleados, aliviando así las repercusiones económicas a consecuencia de la pandemia, por lo que muchas organizaciones se adaptaron a los nuevos cambios entre los que se destaca el manejo de las TICs, la modalidad de trabajo, la supervisión, entre otros (Hieu, 2021); por ello, junto con el confinamiento de grandes poblaciones, obligó a numerosas organizaciones a instaurar el teletrabajo para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y el mantenimiento de la actividad económica, lo que ha llevado a una transformación del entorno de trabajo (Pulido et al., 2021); como resultado, se ha aliviado ciertas características esenciales en los gerentes como la confianza, el poder y el control; ayudado con las nuevas tecnologías para monitorear, controlar y supervisar a los trabajadores a su cargo, evidenciando en los resultados una correlación buena de  $r = 0,95$  (López et al., 2020); por lo que, el teletrabajo puede ser una forma eficaz si los empleadores promueven la flexibilidad laboral, maximizan el uso de la tecnología, aseguran una mejor gestión del tiempo por parte del trabajador, brindan capacitación y la prevención de riesgos en el campo de la seguridad de la información (Turkes et al., 2021).

Además, al adoptar el teletrabajo, las empresas están preservando la salud de los empleados y están minimizando los riesgos de contagio provocados por la pandemia (Belzunegui y Erro, 2020); lo cual ha llevado a que el trabajo remoto se ha sobrepuesto a las actividades domésticas y familiares, produciendo consecuencias en la salud de los trabajadores, siendo una de las causas la sobrecarga del trabajo, las tareas domésticas, el cuidado familiar y la adaptación de medidas de prevención de contagio; las cuales conlleva a que muchos teletrabajadores presenten una situación de salud preocupante, principalmente casos de crisis de ansiedad, depresión, mal humor y estrés de la persona a consecuencia del trabajo remoto (De Sousa et al., 2021).

Asimismo, el teletrabajo al ser un entorno de labor altamente complejo debido al manejo de TICs y nuevas habilidades de liderazgo, lleva a que las empresas tengan acceso a conocimientos especializados, lo que les permite

encontrar soluciones más creativas a este entorno de trabajo global que permite un mejor desempeño y mejores resultados en comparación a los que trabajan en oficina (Contreras et al., 2020); a todo ello, la preparación organizacional contribuye positiva y significativamente a aumentar el grado de adopción del teletrabajo por parte de las empresas, y a su vez atender las necesidades de los empleados en la adaptación del trabajo desde casa en tiempos de COVID-19 (Tokarchuk et al., 2021); además, los resultados mostraron que la satisfacción del teletrabajo se asoció positivamente con una percepción de bienestar; y esa apreciación se asoció positivamente con el rendimiento, mostrando empleados con una mejor adaptación al teletrabajo y sus condiciones a lo largo del tiempo (Hieu, 2021); a todo ello, los teletrabajadores tienen actitudes positivas respecto a cada uno de los elementos como el rendimiento y concentración, instalaciones y apoyo, mayor productividad por no desplazarse y la no afectación de la comunicación con los compañeros, por tanto las personas mantienen o mejoran su productividad y concentración a lo largo del tiempo (Ton et al., 2022).

Por otro lado, el confinamiento obligó a numerosas organizaciones a instaurar el teletrabajo para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores manteniendo la actividad económica, en la que involucra a los miembros de una organización que sustituyen una parte de sus horas de trabajo típicas que van desde unas pocas horas por semana hasta casi tiempo completo para trabajar fuera de un lugar de trabajo central, generalmente desde casa, utilizando tecnología para interactuar con otros, según sea necesario, para realizar tareas de trabajo (Pulido, et al., 2021); por ello, los teletrabajadores jóvenes generalmente confían en la tecnología informática como su principal modo de realización de tareas para el desarrollo de sus actividades diarias (Becker y Fisher, 2022).

En este sentido, los estudios empíricos han encontrado resultados favorables del teletrabajo, como el desempeño laboral, la satisfacción laboral, tasas reducidas de estrés y menos intenciones de rotación (Contreras et al., 2020); en los casos donde se mostraron efectos de estrés, los resultados indican que los tecno-estresores crean un efecto inicial sobre la satisfacción de los empleados con el teletrabajo y las percepciones del desempeño laboral y que estos tecno-estresores tienen un efecto acumulativo, sincrónicos e inversos sobre la tensión, lo que reduce

aún más los resultados de bienestar relacionados con el trabajo remoto desarrollado (Camacho y Barrios, 2022).

**Ob. 1a Evidenciar los cambios en el marco normativa legal y contractual del teletrabajo en las organizaciones en tiempos de pandemia.**

Los empleadores estaban involucrados tanto en la prevención y protección de la salud de los teletrabajadores como en garantizar la continuidad de la actividad del negocio mediante la celebración de contratos individuales que mencionan explícitamente la modalidad del teletrabajo; la compra de dispositivos y equipos necesarios, la garantía de los servicios de soporte técnico y uso de las TIC para una mejor satisfacción y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa (Turkes et al., 2021); asimismo, se encontró que los empleados que están contratados en modalidad de trabajo presencial con ocho horas o menos a la semana tienen significativamente menos probabilidades de experimentar depresión, en comparación con aquellos que trabajan a distancia, quienes pueden experimentar síntomas depresivos debido al aislamiento social y reducido apoyo por parte de la empresa (Becker y Fisher, 2022).

Sin embargo, se encontró que la necesidad de condiciones de teletrabajo adecuadas para que los empleados pudieran desarrollar sus labores desde casa era el segundo factor más importante que influía en el ajuste de los empleados, esto incluye condiciones físicas como el tener un lugar de trabajo adaptado en el lugar donde realizará sus labores, las herramientas informáticas necesarias para ejecutarlas, así como las condiciones para poder concentrarse sin interrupciones y sin distraerse (Carrillo et al., 2020); los principales resultados sostienen que las nuevas condiciones de contrato del teletrabajador han dado lugar a arreglos de trabajo flexibles como el horario, que aumentan la autonomía que los empleados tienen en su trabajo y la distribución de sus tiempos para realizarlos sus actividades acordadas (Belzunegui y Erro, 2020); en este sentido, el teletrabajo parece tener un impacto positivo en la calidad de la labores que se realizan, siendo requisitos esenciales para la modalidad de trabajo remoto que los empleados tenga la autosuficiencia, la confiabilidad, el conocimiento de la tecnología, la disponibilidad de equipos en el hogar, la voluntariedad y la capacidad para trabajar en equipo (Blahopoulou et al., 2022).

**Ob. 1b Interpretar las implicancias en la salud emocional a consecuencia del teletrabajo en las organizaciones en tiempos de pandemia.**

Los teletrabajadores han observado una menor percepción de bienestar, con respecto a sus labores desarrolladas antes de la crisis del COVID-19, pues la influencia de estos últimos cambios en el estatus del mercado laboral sobre el bienestar psicológico y los efectos más evidentes de la pandemia, han contribuido que existe un alto grado de afectación emocional y estrés por parte del teletrabajador (Escudero et al., 2021); asimismo, en una encuesta realizada a 254 empleados canadienses se obtuvo como resultado que, el 55,12 % de los empleados indicó que la pandemia de COVID-19 había aumentado su nivel de estrés, por lo que afecta el compromiso laboral y la intención de renunciar a causa de los niveles de estrés, esto debido a la relación entre el cuidado de la familia y el trabajo al mismo tiempo (Parent, 2022); en relación a ello, mediante una encuesta realizada a 1941 trabajadores en Japón de edades entre 20 - 64 años, se obtuvo como resultado que durante la pandemia de COVID-19 aproximadamente la mitad de los trabajadores afirmó haber disminuido la actividad física (47%) y aumentado el estrés psicológico (47%), debido a que el confinamiento establecido por los gobiernos de cada país conducen a una disminución de la actividad física, reduciendo el desplazamientos de los empleados a sus centros de labores, lo que genera un alto grado de estrés psicológico, llevando a estados de ansiedad o depresivos a falta de la socialización que provoca el teletrabajo debido a la pandemia, por lo que se sugiere que la empresas adopten medidas que consideren actividades físicas, aspectos psicológicos y estilos de trabajo para aliviar mejorar el rendimiento laboral en los teletrabajadores; evidenciando en los resultados una correlación muy buena de  $r = 0.89$  (Yoshimoto et al., 2021).

Sin embargo, evidencias señalaron diferencias sustantivas en los niveles de satisfacción laboral cuando es caracterizada por el género; los resultados señalaron los hombres tienen una mayor satisfacción al teletrabajo, mientras que las mujeres dieron resultados de insatisfacción, debido a las obligaciones del hogar adicionada sus labores con sus empresas, se evidencia en los resultados una correlación moderada de  $r = 0.69$  (Heidem et al., 2020); otro autores sostienen que se genera crisis de ansiedad, mal humor, trastornos mentales comunes y mala salud de la mujer como consecuencia del trabajo remoto; evidenciándose que las mujeres

presentan una crisis de ansiedad (53,7%), mal humor (78,9%), trastornos mentales comunes (69,0%) y mala calidad del sueño (84,6%) (De Sousa et al., 2021); además de presentar mayor nivel de agotamiento laboral en comparación con sus colegas que permanecieron en la oficina, como consecuencia de la incapacidad de desvincular su trabajo de las actividades hogareñas, ocasionando conflictos laborales y familiares, cuya enfermedad es denominada estrés laboral; evidenciando en los resultados una correlación moderada de  $r=0.57$  (Oakman et al., 2020).

**Ob. 1c Interpretar las implicancias de la carga laboral a consecuencia del teletrabajo en las organizaciones en tiempos de pandemia.**

La carga laboral debido al teletrabajo ha sido un factor importante a consecuencia de la pandemia, los altos niveles de contagio producidos por el Covid-19 ha llevado a los empresarios a tener que trasladar las actividades de los colaboradores con descanso médico a otros que cumplan funciones similares, llevando a una mayor cantidad de horas de trabajo por empleado (López et al., 2020); sin embargo, cuando el tiempo contractual destinado al teletrabajo por semana se asoció con la salud, se demostró baja influencia con el estrés, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la motivación laboral intrínseca (Heiden et al., 2020).

Sin embargo, los resultados muestran que las personas con estudios superiores que teletrabajan varias veces por semana o más horas por día, experimentan un menor grado de estrés debido a la reestructuraciones de la organización para combatir las dificultades provocadas por la pandemia (Heidem et al., 2020); como consecuencia de ello, la disponibilidad continua de los empleados para reemplazar a sus compañeros, reduce sus niveles de energía o motivación, provoca menor rendimiento laboral (Pulido et al., 2021); asimismo, se descubrió que los horarios de trabajo flexibles y los escritorios compartidos inesperadamente aumentaban el uso del teletrabajo, esto implica para los gerentes que la flexibilidad en el lugar de trabajo necesita habilitadores y no puede prescindir de un nivel suficiente de contacto cara a cara por lo que adaptarse a una supervisión remota resulta ser poco eficiente (Stiles y Michael, 2021).

**Ob. 1d Interpretar el manejo de las TIC en el teletrabajo y sus implicancias en las organizaciones en tiempos de pandemia.**

El uso de las TICs, entre las cuales destaca el uso de las aplicaciones de videoconferencia, se han convertido en las nuevas herramientas de trabajo, a pesar de no haber sido creadas para realizar procesos de enseñanza-aprendizaje, convirtiéndose entre los recursos más utilizados para la enseñanza a distancia durante la pandemia, pero la capacitación y manejo de herramientas tecnológicas, pueden producir un aumento del estrés, ansiedad, depresión, fatiga y trastornos del sueño (De Sousa et al., 2021); además, los avances en la tecnología y las conexiones virtuales, ayudaron a las empresas desde el inicio de la pandemia a desarrollar vínculos sólidos tanto con el personal de la empresa así como con sus clientes y proveedores; por tanto, el teletrabajo brinda una forma de comunicación para los empleados y su interacción con sus compañeros o personas externas a la empresa, una alternativa que mantiene la productividad vigente durante emergencias (Monroe y Haug, 2021).

Asimismo, el uso de las TIC durante el tiempo fuera del trabajo con fines laborales, llaman la atención sobre el hecho de que algunas personas, durante el teletrabajo, pueden tener dificultades para tener control sobre sus roles laborales y familiares (Andrade y Petiz, 2021); por ello, la mediación de las prácticas laborales por medio de las tecnologías de la información y comunicación permite teletrabajar desde lugares remotos fuera de la oficina, como sus hogares o trabajar de forma nómada, desde múltiples lugares en un día (Stiles y Michael, 2021); finalmente, el manejo generalizado y continuo de tecnologías, en particular el uso de computadoras y microelectrónica, aceleraron la expansión del teletrabajo combinado con el uso de plataformas virtuales, telemática y procedimientos informáticos, el cual permiten trabajar sin presencia física en una organización (Belzunegui y Amaya, 2020).

**Ob. 1e Interpretar sobre las enfermedades físicas a causa del teletrabajo en las organizaciones en tiempos de pandemia.**

Los estudios ya han confirmado que la salud de hombres y mujeres es diferente debido a factores biológicos, como lo genéticos, hereditarios y fisiológicos y factores sociales. Estas diferencias se reflejan en la *paradoja de la morbilidad*, por la cual los hombres mueren más jóvenes, pero las mujeres viven más tiempo con peor

salud, evidenciando en los resultados una correlación buena de  $r = 0.86$  (Rodríguez et al., 2021); además, el impacto en los resultados de salud estuvo fuertemente influenciado por el grado de apoyo organizacional disponible para los empleados, el apoyo de los colegas, la conexión social (fuera del trabajo) y los niveles de conflicto entre el trabajo y la familia, evidenciando en los resultados una correlación buena de  $r = 0.943$  (Oakman et al., 2020); además, el teletrabajo se asoció a la actividad física y el estrés psicológico con el aumento del dolor; ya que el trabajar sentado en sofás o trabajar durante largas horas en una computadora personal (PC) portátil con una pantalla relativamente pequeña, cause o exacerbe el dolor musculo esquelético, pues el estilo del teletrabajo puede conducir a una disminución de la actividad física, con reducciones en el movimiento dentro de la empresa o la oportunidad de desplazamientos, originando enfermedades físicas de la columna y al mismo tiempo estrés psicológico que podría conducir a estados de ansiedad y depresión, conllevando aún a empeorar la situación física del teletrabajador; evidenciando en los resultados una correlación muy buena de  $r = 0.91$  (Yoshimoto et al., 2021).

Asimismo, mediante un estudio estadístico se encontró que los síntomas musculo esqueléticos y el teletrabajo están relacionado con el uso prolongado de la computadora; los teletrabajadores generalmente confían en la tecnología informática como su principal modo de realización de tareas, y el uso de la computadora se asocia con posturas estáticas prolongadas, movimientos repetitivos y fatiga de la muñeca y el antebrazo, por lo que estos factores se asocian con el desarrollo de síntomas y trastornos musculo esqueléticos en el cuello, la muñeca, los hombros, las manos y la zona lumbar, en el estudio empírico de Montreuil y Lippel, el 54,5% de los teletrabajadores experimentó síntomas de dolor en miembros superiores, espalda y cuello, a lo que contribuyó el equipamiento inadecuado de las computadoras y estaciones de trabajo (Beckel y Gwenith, 2022); sin embargo, los gerentes sostienen que deben respetar los derechos, obligaciones y riesgos de salud ocupacional de los teletrabajadores en nuevas adaptaciones dentro de la organización; evidenciando en los resultados una correlación buena de  $r=0.877$  (Turkes et al., 2021).



## VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión general, en base a las diferentes informaciones recopiladas de autores sostienen que *el teletrabajo a domicilio* es una práctica más dominante entre los trabajadores analíticos, representan el tipo de trabajadores autónomos altamente calificados que durante mucho tiempo han estado estrechamente asociados con la opción de teletrabajo (Thulin et al., 2019), otros autores señalan que la implementación del teletrabajo está influenciada por varios factores (legales, culturales, tecnológicos y demográficos) específico de cada país (Dima et al., 2019); sin embargo otros autores sostienen que el teletrabajo ha sido generalmente visto como un privilegio con muchas ventajas, incluida una mayor satisfacción en el trabajo, rendimiento y percepción autonomía, así como menos conflictos entre el trabajo y la familia, en su mayoría disponibles para empleados con grados de estudios superiores (Eldér, 2019); sin embargo otros autores afirman que el teletrabajo demuestra ser un sistema sostenible, que permite el acceso al mercado laboral de ciertas categorías socio-profesionales, que de otro modo tendrían menos oportunidades de empleo como madres con niños pequeños, personas que viven en zonas rurales, etc.; por lo que la medidas respecto a las prácticas laborales con el uso de las tecnologías de la información y comunicación, permite a los trabajadores realizar su labores desde ubicaciones remotas fuera de las instalaciones de la empresa como sus hogares, o para trabajar de forma nómada desde múltiples ubicaciones en un día, proporcionando una rapidez de comunicación con la organización (Stiles y Smart, 2020; Dima et al., 2019).
2. Se concluye, en base a las diferentes informaciones recopiladas de autores, sostienen que el marco legal y contractual del teletrabajo, es un contrato de trabajo normal celebrado entre dos partes en las que se establecen obligaciones y derechos para cada una de ellas (Abdullah, 2021, Turkes, 2021); asimismo, los autores señalan que para las contrataciones del teletrabajo requiere plasmar las condiciones como: lugar de trabajo, período, horario, forma de pago, etc., cuestiones establecidas en convenio con el empleador, así como el perfil profesional adecuado para la selección en la modalidad de trabajo remoto, que se requiere en el mercado laboral actual (Eldér, 2019; Thulin et al., 2019)

3. Se concluye, en base a los diferentes informaciones recopiladas de autores que la salud emocional, es aquella relación de bienestar laboral y personal, ya que los trabajadores pueden tener tensiones experimentadas relacionadas con las demandas asociadas tanto con el profesional como con la familia, pues la pérdida de fronteras entre los roles laborales y familiares pueden haber explicado la percepción del conflicto trabajo-familia, esto debido a que el conflicto entre roles entre el trabajo y los dominios familiares ocurre cuando "las presiones de roles de los dominios del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles en algún aspecto (Andrade & Petiz, 2021), otros autores relacionan a la salud emocional con el estrés es una causa o un efecto del teletrabajo frecuente y una disminución en su desempeño laboral, los hallazgos merecen una mayor atención a los trabajadores que teletrabajan con frecuencia (Heiden et al., 2020; Thulin et al., 2019); asimismo, otros autores definen que la salud emocional esta abarcado por dos tipos: 1) a nivel individual, los resultados del estudio enfatizan que el teletrabajo podría contribuir a una mejor vida laboral equilibrio y también podría ayudar a los teletrabajadores a desarrollar habilidades específicas de teletrabajo, 2) a nivel social y organizacional, el teletrabajo podría generar efectos sostenibles dirigidos a la gestión a largo plazo de la fuerza de trabajo y proporcionando soluciones a problemas potenciales a nivel de la comunidad local y organizacional (Dima et al., 2019)
4. Se concluye, en base a las diferentes informaciones recopiladas de autores que la carga laboral en el teletrabajo a domicilio está afectando la presión de tiempo percibida por los empleados, y control del uso del tiempo en la vida diaria. Específicamente, mejoramos la comprensión de cuán nuevo Teletrabajo: incorporando tipos de trabajos menos calificados, fomentando prácticas laborales fuera del horario habitual y bajo una fuerte influencia de las TIC inteligentes, estructura la vida cotidiana de los empleados diferente, por lo que enfatizan que el teletrabajo está principalmente motivado por presión de tiempo: para cumplir con los plazos y prepararse para futuros trabajos y reuniones (Thulin et al., 2019); asimismo, la flexibilidad laboral puede ser una gran ventaja para una organización: el aumento de la autonomía del trabajador sobre las horas de trabajo aumenta el compromiso del trabajador con la organización. Por lo tanto, los empleados pueden pasar más tiempo completando tareas recién asignadas

con plazos definidos por la organización. Este esfuerzo surge de la necesidad de que los empleados demuestren sus habilidades y capacidades (Balegue & Torrents, 2021; Leal, Leal & Caneiro, 2017).

5. Se concluye, en base a los diferentes informaciones recopiladas de autores que el manejo de las TIC, es el uso de las nuevas herramientas digitales que desempeña un rol importante para la organización y para el trabajador que trabaja de manera remota, los cuales debe tener necesariamente las herramientas como: teléfonos inteligentes, tabletas y computadoras portátiles y regulares (Abdullah, 2021; Carillo, et al., 2021); asimismo, el teletrabajo, referido al trabajo realizado u organizado por medios de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de dentro o fuera de las instalaciones de un empleador, se ha convertido cada vez más popular entre las organizaciones (Miglioretti et al., 2021; De Vries, et al., 2019) asimismo otros autores sostiene que para un buen manejo de las TIC, se debe tomar las siguientes medidas: (a) Realizar entrevistas periódicas con el que el trabajador brinde un asesoramiento oportuno basado en un cuestionario sobre problemas de salud ocupacional; (b) Preparar, mantener y actualizar información sobre el comportamiento del participante relacionado con el uso de la computadora, su tiempo frente a ella, la implementación de activos y pasivos descansos y ejercicios de relajación durante el teletrabajo. (c) Solicite a la organización que proporcione muebles, herramientas, suministros y demás implementos necesarios que faciliten el bienestar del trabajador. (d) Informar y capacitar a los trabajadores sobre los riesgos inherentes al uso de pantallas de visualización de datos y los beneficios de un diseño de trabajo adecuado (Larrea et al., 2021); asimismo, deben estar adecuadamente capacitados para enfrentar los conflictos asociados a la profesión para un óptimo desempeño y un mejor manejo de las herramientas de las TIC que actualmente requiere este tipo de trabajo para cumplir con los objetivos de producción de la organización (Lizana y Vegas, 2021; Belzunegul y Amaya, 2021), por lo que autores afirman que el desarrollo de las TIC ha contribuido tanto al aumento de la elegibilidad para el teletrabajo como a la divergencia tendencias en la elegibilidad del teletrabajo, además que tendrá un impacto importante en estos trabajos en otras formas (por ejemplo, a través de

la tecnología de inteligencia artificial y la automatización) (Eldér, 2019; Thulin et al., 2019).

6. Se concluye, en base a los diferentes informaciones recopiladas de autores que las enfermedades físicas son aquellas enfermedades que surgen a causa del teletrabajo; es decir el teletrabajo puede aumentar el riesgo de sedentarismo y obesidad, favoreciendo el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, así como otras enfermedades relacionadas con la postura afectando la calidad de vida del teletrabajador (Arce y Rojas, 2020; Benavides et al., 2021; Piñero et al, 2021); asimismo, otros autores sostienen que los trabajadores con discapacidades tienen actualmente más probabilidades de trabajar desde casa y muchos pueden beneficiarse de ampliaron las oportunidades de trabajo desde casa, pero los tipos de trabajos que tienen limitan este potencial, las tasas de trabajo principalmente en casa son más altas entre trabajadores con discapacidades en un amplio rango ocupacional, de género, grupos de raza / etnia, edad y educación, así como al considerar si la persona vive sola, con niños o ancianos, excepto que hay una pequeña diferencia por estado de discapacidad entre los trabajadores de mediana edad (Schur et al., 2020; Thulin et al., 2019); asimismo, otros autores afirman que la relación salud y trabajo es complejo y requiere la consideración de factores del sistema más amplios para optimizar los efectos del teletrabajo en la salud de los trabajadores, para ayudar a los empleadores a mejorar el trabajo condiciones para mitigar los efectos negativos del trabajo en casa y mejorar los efectos positivos en la salud de los empleados (Oakman et al., 2020); sin embargo otros autores señalan que la pandemia remodeló las formas de trabajo, por lo que en la actualidad el trabajo, trasladado al hogar, se superpuso a las actividades domésticas y familiares, produciendo consecuencias para la salud del trabajador existiendo una necesidad de acciones para hacer frente a situaciones de calamidad pública y medidas para regular el trabajo a distancia y proteger la salud del trabajador (De Sousa et al., 2021; Yoshimato et al., 2021).

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** En relación al primer objetivo, la gestión de recursos humanos dentro de una organización juega un papel cada vez más estratégico, el cual debe proporcionar un desarrollo en términos de habilidades organizativas y una mayor retención de los trabajadores en las organizaciones. Además de los desafíos de los recursos humanos, ya que, el teletrabajo ha crecido hasta hacerse realidad en el mercado laboral como parte de la estrategia organizacional (expansión geográfica, ampliando su presencia en otras regiones, etc.), por lo que es necesario que las organizaciones implemente políticas de prevención y formalizadas que consideren el apoyo a la gestión de límites entre el trabajo y el hogar, la claridad de roles, carga de trabajo, indicadores de desempeño, soporte técnico, facilitación de redes de compañeros de trabajo y capacitación para gerentes para un mejor comunicación y desempeño laboral.
- 2.** En relación al segundo objetivo, es importante desarrollar herramientas legislativas internacionales para el trabajo a distancia de acuerdo a convenios internacionales como por ejemplo la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que contiene normas que protegen los derechos de las partes del contrato de teletrabajo, incluidos los derechos económicos y sociales. También se puede argumentar que la edad del trabajo debe revisarse teniendo en cuenta las características específicas del trabajo a distancia y las categorías permitidas para hacerlo, en particular entre los jóvenes, para garantizar que estén supervisados y completamente protegidos de cualquier violación o acto ilícito.
- 3.** En relación al tercer objetivo, para minimizar los riesgos de salud emocional, es importante que las empresas puedan capacitar a los trabajadores que han sido elegidos para el trabajo remoto, a fin de que puedan separar la vida personal y familiar con la el trabajo, y que esto no afecte su desempeño, brindarles las facilidades de apoyo al trabajador, que el trabajador considere que al trabajar desde caso es un beneficio el cual le permitirá estar más tiempo en familia y sobre todo que la empresa respetará sus derechos laborales y brindará todas las herramientas que sean necesarias con la finalidad de que tenga una buena calidad de vida repercutiendo en su buen desempeño laboral.

4. En relación al cuarto objetivo, la flexibilidad y la autonomía parecen ser los aspectos más importantes para los teletrabajadores. Sin embargo, el número de horas trabajadas bajo este esquema suele exceder el tiempo legalmente permitido, lo cual es una debilidad de este tipo de trabajo, más de la organización, sus directivos y los propios teletrabajadores, que requiere mucha atención. En este sentido, vale la pena observar cómo el teletrabajo es compatible con la calidad de vida de estas personas. Por un lado, los trabajadores pueden hacer un mejor trabajo en una organización si las discusiones de la organización apoyan la flexibilidad con la finalidad de que el trabajador pueda tener un mejor desempeño laboral en la organización.
5. En relación al quinto objetivo, para el uso de las nuevas herramientas digitales, es necesario que en el teletrabajo debe integrarse una cultura organizacional y estructura tecnológica ofrecida por los empleadores, con el objetivo de capacitarlos con las exigencias de formación por parte de los superiores y una supervisión más cercana con el teletrabajador, así como la satisfacción de sus necesidades de aprendizaje y la estimulación de su crecimiento profesional y un buen manejo de las nuevas herramientas digitales establecidas en relación a las Tecnologías de la información y la comunicación de las organizaciones.
6. En relación al sexto objetivo, el estilo de trabajo del teletrabajo puede conducir a una disminución de la actividad física y afectar la salud del trabajador, por lo que las organizaciones deben promover actividades físicas, actividades de buena alimentación y medidas claves para reducir los riesgos para la salud ocupacional, tales como como dolor musculoesquelético y así evitar que futuras enfermedades repercuten en la calidad de vida del trabajador, además de reforzar aspectos psicológicos y estilos de trabajo, para aliviar el dolor puede ser necesario para el trabajador así como estrategias de convenio con acceso a clínicas / instalaciones para el tratamiento / manejo del dolor debido a los diferentes efectos negativos que perjudiquen la salud del teletrabajador.

## REFERENCIAS

- Abdullah, A. (2021). Legal Aspects of Regulating Remote Work: An Overview of Qatari and Selected Comparative Models.
- Abril Martínez, Lina Paola; Abril Martínez, Mónica Catalina; Abril Martínez, Sandra Consuelo. (2020). Safety and health at work management model for autonomous telework in Colombia. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, vol. 12, núm. 2, pp.95-110
- Agba, A. O., Ocheni, S. I., y Agba, M. S. (2020). COVID-19 and the world of work dynamics: A critical review. *Journal of Educational and Social Research*, 10(5), 119-119.
- Almarcha, M., Balagué, N., y Torrents, C. (2021). Healthy Teleworking: Towards Personalized Exercise Recommendations. *Sustainability*, 13(6), 3192.
- Andrade, C., y Petiz Lousã, E. (2021). Telework and Work–Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 103.
- Arce, E. y Rojas, S. (2020). Physical activity and meal times in teleworkers and workers face-to-face with a state university in Costa Rica. Scielo. *Cuadernos de Investigación UNED*, vol.12, n.2, pp.556-564
- Avello, M. (2018). Las fuentes de información y su evaluación. *Revista comunicar*. 1(1). 1.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3ª. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Bathini, D. R., y Kandathil, G. M. (2020). Bother me only if the client complains: control and resistance in home-based telework in India. *Employee Relations: The International Journal*.
- Belzunegui-Eraso, A., y Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662.
- Benavidez, F., Marcelo, A., Cecilia, C., Vives, Carmenate, M., Barraza, D., Bernal, D., Silva, P.y Delcos, J. (2021). He future of work after the COVID-19, the uncertain role of teleworking at home. *Rev Bras Saude Ocup* 2; 46:31
- Bojovic, D., Benavides, J., y Soret, A. (2020). What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world. *Earth System Governance*, 5, 100074.

- Bonacini, L., Gallao, G. y Scicchitano, S. (2020). Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. *Journal of Population Economics* (2021) 34:303–360
- Burton, E., Edwards, D. J., Roberts, C., Chileshe, N., y Lai, J. H. (2021). Delineating the Implications of Dispersing Teams and Teleworking in an Agile UK Construction Sector. *Sustainability*, 13(17), 9981.
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. *Sangolqui: Editorial ESPE*.
- Campos-Asensio. (2021). Pasos en el proceso de búsqueda sistemática de literatura - Pasos de la búsqueda. 1(1). 1.
- Cardenas Gutierrez, L. V., y La Madrid Silva, H. V. (2020). El teletrabajo, una modalidad especial como propuesta de mejora en el desempeño laboral. Revisión sistemática de la literatura.
- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., y Klarsfeld, A. (2021). Adjusting to epidemic-induced telework: Empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69-88.
- CătălinaTurkeş, M., Stăncioiu, A. F., y Băltescu, C. A. (2021). Telework During The Covid-19 Pandemic—An Approach From The Perspective Of Romanian Enterprises. *Amfiteatru Economic*. 1(1), 700-717.
- Catana, S.-A.; Toma, S.-G. y Barbu, A. (2021). The Effects of the COVID-19 Pandemic on Teleworking and Education in a Romanian Higher Education Institution: An Internal Stakeholders Perspective. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 18, 8180.
- Crisol, E., Herrera, L. y Montes, R. (2020). Virtual education for all: a Systematic Review. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 21(15), 1-13.
- De Vries, H., Tummers, L., y Bekkers, V. (2019). The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570-593.
- Delventhal, M., y Parkhomenko, A. (2020). Spatial implications of telecommuting. *Available at SSRN 3746555*.
- Dima, A. M., Țuclea, C. E., Vrânceanu, D. M., y Țigu, G. (2019). Sustainable social and individual implications of telework: A new insight into the Romanian labor market. *Sustainability*, 11(13), 3506



- Elldér, E. (2019). Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005–2006 to 2011–2014. *Social Sciences*, 8(7), 200.
- Escudero-Castillo, I., Mato-Díaz, F., y Rodríguez-Alvarez, A. (2021). Furloughs, teleworking and other work situations during the covid-19 lockdown: Impact on mental well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2898.
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. *Ecuador: UTMACH*.
- Espinoza, F. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Rev. Conrado vol.16 no.75.(1)*
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedores*, 4(3), 65-76
- Gaffney, AW, Himmelstein, DU y Woolhandler, S. (2021). Tendencias y disparidades en el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 en los Estados Unidos: mayo de 2020-febrero de 2021. *Journal of General Internal Medicine*, 1-3.
- Gálvez, A., Tirado, F., y Martínez, M. J. (2020). Work–life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567.
- García, M. A. (2017). Competencia mediática organizacional: Una revisión sistemática de literatura científica en Web of Science. 1(27). 74-87.
- Georgiadou, A., Mouzakis, S., y Askounis, D. (2021). Working from home during COVID-19 crisis: a cyber security culture assessment survey. *Security Journal*, 1-20.
- Jhair, S. U. C. (2021). Remote work and teleworking as a new work scenario implemented in public management: A literature review. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 1052-1060.
- Juvonen, P. (2021). Mechanical design of a telepresence robot for instructional use.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). McGraw-Hill.

- Hook, A., Sovacool, B. K., y Sorrell, S. (2020). A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters*, 15(9), 093003.
- Kaplan, S., Engelsted, L., Lei, X. et al. (2018). Unpackaging Manager Mistrust in Allowing Telework: Comparing and Integrating Theoretical Perspectives. *J Bus Psychol* 33, 365–382
- Katja Zöllner and Rozália Sulíková (2021)," Teleworking and Its Influence on Job Satisfaction", *Journal of Human Resources Management Research* 1(1).
- Lambert, A., Cayouette-Remblière, J., Guéraud, É., Le Roux, G., Bonvalet, C., Girard, V., y Langlois, L. (2020). How the COVID-19 epidemic changed working conditions in France. *Population Societies*, (7), 1-4.
- Larrea-Araujo, C., Ayala-Granja, J., Vinueza-Cabezas, A., y Acosta-Vargas, P. (2021). Ergonomic Risk Factors of Teleworking in Ecuador during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5063.
- Leal, A., Leal, A. y Carneiro, L. (2017). Critical aspects of telework in a multinational company. Scielo. *Cad. EBAPE.BR*, v. 15. 511-533
- Lefebvre, C., Glanville, J., Briscoe, S., Littlewood, A., Marshall, C., Metzendorf, M., Noel, A., Rader, T., Shokraneh, F., Thomas, J., y Wieland, L. (2020). *Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1*. 48 Cochrane.
- Lerma, H. (2016). *Metodología de la Investigación: propuesta, enteproyecto y proyecto*. (5ª ed.). Bogotá: ECOE EDUCACIONES.
- Leung, L. y Zhang, R. (2017). Mapeo del uso de las TIC en el hogar y las prácticas de teletrabajo: una perspectiva desde la teoría de las fronteras trabajo / familia. *Telemática e informática*, 34 (1), 385-396.
- Lizana, P.A., y Vega-Fernandez, G. (2021). Teacher teleworking during the covid-19 pandemic: Association between work hours, work–family balance and quality of life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7566.
- López-Igual, P., y Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*, 12(21), 8797.

- Lyttelton, T., Zang, E., y Musick, K. (2020). Gender differences in telecommuting and implications for inequality at home and work. Available at SSRN 3645561.
- Martins D., y Spanier, A. (2018). Telework: conceptualization and issues for analysis. *Cad. EBAPE.BR*, v. 16, nº 1. 152-161
- Masuda, A. D., Holtschlag, C., y Nicklin, J. M. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International*.
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., y Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology.*, 37(1), 11-19
- Moglia, M., Hopkins, J. y Bardoel, A. (2021). Teletrabajo, trabajo híbrido y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas: Hacia la coherencia de las políticas. *Sostenibilidad*, 13 (16), 9222.
- Molina, Ó., y Godino, A. (2021). La extensión y calidad del Teletrabajo. Jornadas IET" De la gran recesión a la pandemia: impacto sobre el trabajo y las relaciones laborales", (9).
- Monroe, R.W., Haug, J.C. (2021) Assessment of Telework in a Federal Agency at the Operational Phase. *Public Organiz Rev.* 1(1), 1-18.
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., y Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista Clínica de Periodoncia, Implantología y Rehabilitación Oral*, 11(3), 184–186.
- Morilla-Luchena, A., Muñoz-Moreno, R., Chaves-Montero, A., y 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.
- Narayanan, L., Menon, S., Plaisent, M. y Bernard, P. (2017). Teletrabajo: la organización que trabaja en cualquier lugar, en cualquier lugar y en cualquier momento en el siglo XXI. *Revista de marketing y gestión*, 8 (2), 47-54.
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. y Weale, V. (2020). Una revisión rápida de los efectos del trabajo en casa en la salud física y mental: ¿cómo optimizamos la salud?. *BMC Public Health*. 20 (1), 1-13.
- O'Brien, W., y Aliabadi, F. Y. (2020). Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods. *Energy and Buildings*, 110298.

- Padula, D. (2019). Indexación de revistas: estándares básicos y por qué son importantes [Publicado originalmente en el blog LSE Impact of Social Sciences en agosto / 2019].
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C., y Popescu, A. M. (2021). Multidimensional assessment of job satisfaction in telework conditions. Case study: Romania in the covid-19 pandemic. *Sustainability*, 13(16), 8965.
- Nguyen, M. H. (2021). Factors influencing home-based telework in Hanoi (Vietnam) during and after the COVID-19 era. *Transportation*, 1-32.
- Pinho, P.D. S., Freitas, A. M. C., Cardoso, M. D. C. B., Silva, J. S. D., Reis, L. F., Muniz, C. F. D., y Araújo, T. M. D. (2021). Trabajo docente remoto y salud: repercusiones de las nuevas exigencias debido a la pandemia de Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19.
- Piñero-Fuentes, E., Canas-Moreno, S., Rios-Navarro, A., Domínguez-Morales, M., Sevillano, J. L., y Linares-Barranco, A. (2021). A Deep-Learning Based Posture Detection System for Preventing Telework-Related Musculoskeletal Disorders. *Sensors*, 21(15), 5236.
- Prato, L., Ramis, Y., y Torregrossa, M. (2020). Transición cultural y migración deportiva en el deporte de élite: una metasíntesis. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 15(45), 387-400
- Rodriguez, D. A. (2018). Chipping in at work: privacy concerns related to the use of body microchip (RFID) implants in the employer-employee context. *Iowa L. Rev.*, 104, 1581.
- Rodríguez-Nogueira, Ó., Leirós-Rodríguez, R., Benítez-Andrades, J. A., Álvarez-Álvarez, M. J., Marqués-Sánchez, P., y Pinto-Carral, A. (2021). Musculoskeletal pain and teleworking in times of the COVID-19: Analysis of the impact on the workers at two Spanish Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 31.
- Rodríguez, R., Socorro, A., y Espinoza, C. (2019). Análisis de Scimago Journal y Country Rank, utilidad para el desarrollo bibliométrico en la Universidad Metropolitana del Ecuador. *Revista Publicando*, 6 (21), pp.58-68.

- Sánchez, F. (15 de junio de 2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cualitativo: Consensos y Disensos. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. vol.13 no.1.*
- Sánchez, H., Revilla, F., Alayza, D., Sime, P., Trelles, D. y Tafur, P. (2020). Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación. *PUCP*
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Editado por: Universidad Ricardo Palma.*
- Stiles, J., y Smart, M. J. (2021). Working at home and elsewhere: daily work location, telework, and travel among United States knowledge workers. *Transportation, 48(5), 2461-2491.*
- Schur, L. A., Ameri, M., y Kruse, D. (2020). Telework after COVID: ¿a “silver lining” for workers with disabilities? *Journal of occupational rehabilitation, 30(4), 521-536.*
- Song, Y., Gao, J. (2021). ¿El teletrabajo estresa a los empleados? Un estudio sobre el trabajo en casa y el bienestar subjetivo de los trabajadores asalariados. *J Happiness Stud 21, 2649–2668*
- Thompson, R.J., Payne, S.C., Alexander, A.L. et al. A (2021). Taxonomy of Employee Motives for Telework. *Occup Health Sci.1(1).*
- Turkes, M., Stancioiu, AF y Baltescu, CA (2021). Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19: un enfoque desde la perspectiva de las empresas rumanas. *Revista amfiteatru economic, 23 (58), 700-700.*
- Thulin, E., Vilhelmson, B., y Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability, 11(11), 3067.*
- Zhu, P., Wang, L., Jiang, Y. y Zhou, J. (2018). El tamaño metropolitano y los impactos del teletrabajo en los viajes personales. *Transporte, 45 (2), 385-414.*

## ANEXO

### Anexo 1

#### *Lista de estudios*

<b>Cód.</b>	<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Título</b>
<b>A1</b>	Lina Paola Abril Martínez, Mónica Catalina Abril Martínez, Sandra Consuelo Abril Martínez	(2020)	Modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo autónomo en Colombia
<b>A2</b>	Ed Burton, David John Edwards, Chris Roberts, Nicolás Chileshe y Joseph HK Lai	(2021)	Delineación de las implicaciones de la dispersión de equipos y el teletrabajo en un sector ágil de la construcción en el Reino Unido
<b>A3</b>	Luca Bonacini, Giovanni Gallo y Sergio Scicchitano	(2020)	Trabajar desde casa y desigualdad de ingresos: riesgos de una 'nueva normalidad' con COVID-19
<b>A4</b>	Stefan-Alexandru Catană, Sorin-George Toma y Andreea Barbu	(2021)	Los efectos de la pandemia de COVID-19 en el teletrabajo y la educación en una institución de educación superior rumana: la perspectiva de las partes interesadas internas
<b>A5</b>	Lourdes Arce Espinoza y Karla Rojas Sáurez	(2020)	Actividad física y tiempos de comida en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica.
<b>A6</b>	Emilio Crisol-Moyaa, Liliana Herrera-Nievesb y Rosana Montes-Soldadoc	(2020)	Educación virtual para todos: revisión sistemática. Trabajo remoto
<b>A7</b>	Anna Georgiadou, Spiros Mouzakitis y Dimitris Askounis	(2021)	Trabajar desde casa durante la crisis de COVID-19: una encuesta de evaluación de la cultura de seguridad cibernética
<b>A8</b>	Sánchez Uriarte Cristhian Jhair, Lindon Vela Meléndez, Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón, Marcelino Callao Alarcón	(2021)	Trabajo a distancia y teletrabajo como nuevo escenario laboral implementado en la gestión pública: una revisión de la literatura.
<b>A9</b>	Andrew Hook, Victor Court, Benjamin K Sovacool y Steve Sorrell	(2020)	Una revisión sistemática de los impactos energéticos y climáticos del teletrabajo
<b>A10</b>	Katja Zöllner and Rozália Sulíková	(2021)	El teletrabajo y su influencia en la satisfacción laboral.
<b>A11</b>	Massimo Miglioretti, Andrea Gagnano, Simona Margheritti, and Eleonora Picco	(2021)	No todo el teletrabajo es valioso.

<b>A12</b>	Younghwan Song y Jia Gao	(2020)	¿El teletrabajo estresa a los empleados? Un estudio sobre el trabajo en el hogar y el bienestar subjetivo de los trabajadores asalariados
<b>A13</b>	Rebecca J. Thompson Stephanie C. Payne ,Allison L. Alexander ,Vanessa A. Gaskins yJaime B. Henning	(2021)	Una taxonomía de los motivos de los empleados para el teletrabajo
<b>A14</b>	Francoise Contreras, Elif Baykal y Ghulam Abid	(2020)	E-liderazgo y teletrabajo en tiempos de COVID-19 y más allá: lo que sabemos y hacia dónde vamos.
<b>A15</b>	Paloma de Sousa Pinho, Aline Macedo Carvalho Freitas, Mariana de Castro Brandão Cardoso, Jéssica Silva da Silva, Lívia Ferreira Reis, Caio Fellipe Dias Muniz, Tânia Maria	(2021)	Trabajo docente remoto y salud: repercusiones de las nuevas exigencias debido a la pandemia de Covid-19
<b>A16</b>	Marina Heiden, Linda Widar, Birgitta Wiitavaara y Eva Boman	(2020)	Teletrabajo en la academia: asociaciones con la salud y el bienestar del personal.
<b>A17</b>	Heiden, Widar, Wiitavaara, y Boman	(2020)	Teletrabajo en la academia: asociaciones con la salud y el bienestar del personal
<b>A18</b>	Bojovic y Benavidez	(2020)	Lo que podemos aprender del canto de los pájaros: Integración del teletrabajo en un mundo pospandémico
<b>A19</b>	Schur, Mason y Douglas	(2020)	Teletrabajo después de COVID: ¿Un “revestimiento de plata” para los trabajadores con discapacidades?
<b>A20</b>	Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham y Weale	(2020)	Una revisión rápida de los efectos en la salud mental y física del teletrabajo: ¿cómo optimizamos la salud?
<b>A21</b>	Jodi Oakman, Natasha pariente, Rwth Stuckey, Melissa Graham y Victoria Weal	(2020)	Una revisión rápida de los efectos en la salud mental y física de trabajar en casa: ¿cómo optimizamos la salud?
<b>A22</b>	Eva Thulin, Bertil Vilhelmson y Martina Johansson	(2020)	Nuevo control del teletrabajo, la presión del tiempo y el uso del tiempo en la vida cotidiana.
<b>A23</b>	Alina-Mihaela Dima, ClaudiaElena Tuclea, Diana-Maria Vrânceanu y Gabriela Tigu	(2019)	Implicaciones sociales e individuales sostenibles del teletrabajo: Una nueva visión del mercado laboral rumano.
<b>A24</b>	López y Rodríguez	(2020)	¿Qué es el Teletrabajo y desde dónde? Explorando los principales determinantes del teletrabajo en Europa en tiempos de COVID-19

<b>A25</b>	Carillo, Cachat, Marsan y Klarsfeld	(2021)	Adaptarse al teletrabajo inducido por la epidemia: empírico: Perspectivas de los teletrabajadores en Francia
<b>A26</b>	Ana Gálvez, Francisco Tirado y M. Jesús Martínez	(2021)	Equilibrio vida-trabajo, organizaciones y sostenibilidad social: Analizando el teletrabajo femenino en España.
<b>A27</b>	Richard W. Monroe y James C. Haug	(2020)	Evaluación del Teletrabajo en una Agencia Federal en la Fase Operativa.
<b>A28</b>	Monroe y Haug	(2021)	Evaluación del Teletrabajo en una Agencia Federal en Fase Operativa
<b>A29</b>	Dharma Raju Bathini , George Mathew Kandathil	(2020)	Me molesta solo si el cliente se queja: control y resistencia en el teletrabajo en el hogar en la India.
<b>A30</b>	Andrade y Petiz	(2021)	Teletrabajo y conflicto trabajo-familia durante el confinamiento por la COVID-19 en Portugal: la influencia de los factores laborales
<b>A31</b>	Stiles y Smart	(2020)	Trabajar en casa y en otros lugares: lugar de trabajo diario, teletrabajo y viajes entre los trabajadores del conocimiento de los Estados Unidos
<b>A32</b>	Valentina Dolce, Emilie Vayre, Monica Molino y Chiara Ghislieri	(2020)	¿Lejos tan cerca? El papel del liderazgo destructivo en el trabajo demandas-recursos y modelo de recuperación en teletrabajo de emergencia.
<b>A33</b>	Anica-Popa, Stefania Cristina Curea, Catalina Motofei y AnaMaria Popescu	(2020)	Evaluación Multidimensional de la Satisfacción Laboral en Condiciones de Teletrabajo. Estudio de caso: Rumania en el Pandemia de COVID-19.
<b>A34</b>	Seth Kaplan, Lia Engelsted, Xue Lei y Karla Lockwood	(2021)	Desempaquetando la desconfianza del gerente en permitir el teletrabajo: comparar e integrar perspectivas teóricas.
<b>A35</b>	Tomohisa Nagata , Daisuke Ito , Masako Nagata , Ayumi Fujimoto , Ryotaro Ito , Kiminori Odagami , Shigeyuki Kajiki , Masamichi Uehara , Ichiro Oyama , Seitaro Dohi , Yoshihisa Fujino , Koji Mori	(2021)	Efectos anticipados sobre la salud y contramedidas propuestas tras la introducción inmediata del teletrabajo en respuesta a la propagación de COVID-19: Los hallazgos de un evaluación rápida del impacto en la salud en Japón.
<b>A36</b>	Giuseppe Buomprisco, Serafino Ricci, Roberto Perri, Simone	(2021)	Salud y Teletrabajo: Nuevos Desafíos post COVID-19 Pandemia.
<b>A37</b>	Sonia Boiarov	(2020)	El teletrabajo y sus efectos en Argentina. En Teletrabajo en el Siglo 21.
<b>A38</b>	Turkes, Stancioiu y Baltescu	(2021)	Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19: un enfoque desde la perspectiva de las empresas rumanas



<b>A39</b>	Swantje Robelski y Sabine Sommer	(2020)	Trabajo móvil habilitado por las TIC: Desafíos y oportunidades para sistemas de seguridad y salud en el trabajo.
<b>A40</b>	César Larrea-Araujo, José Ayala-Granja, Andrea VinuezaCabezas y Patricia AcostaVargas	(2020)	Factores de Riesgo Ergonómico del Teletrabajo en Ecuador durante la pandemia de COVID-19: un estudio transversal.
<b>A41</b>	AM Ogaboh Agba, Stephen I. Ocheni, Michael Sunday Agba	(2020)	COVID-19 y la dinámica del mundo del teletrabajo: Una crítica revisión.
<b>A42</b>	Israel Escudero-Castillo, Fco. Javier Mato-Díaz y Ana Rodriguez-Alvarez	(2020)	Permisos, teletrabajo y otras situaciones laborales durante el confinamiento por covid-19: Impacto en el bienestar mental.
<b>A43</b>	Corinna Steidelmüller, SophieCharlotte Meyer y Grit Müller	(2020)	Teletrabajo en el hogar y presentismo en todo Europa.
<b>A44</b>	Fernando G. Benavides, Marcelo Amable, Cecilia Cornelio, Alejandra Vives, Lino Carmenate Milián, Douglas Barraza, Dinora Bernal, Michael Silva-Peñaherrera y Jordi Delclos	(2021)	El futuro del trabajo tras el COVID-19, el papel incierto de teletrabajo en casa.
<b>A45</b>	Belzunegui y Erro	(2020)	Teletrabajo en el contexto de la crisis del Covid-19.
<b>A46</b>	Contreras, Baykal y Abid	(2020)	E-Leadership y Teletrabajo en tiempos de COVID-19 y más allá: lo que sabemos y hacia dónde vamos.
<b>A47</b>	Simón Mongey ,Laura Pilossoph y Alexander Weinberg	(2021)	¿Qué trabajadores soportan la carga del distanciamiento social?
<b>A48</b>	Maricarmen Almarcha, Natàlia Balagué y Carlota Torrents	(2021)	Teletrabajo saludable: hacia el ejercicio personalizado Recomendaciones.
<b>A49</b>	Oswald, TK ab , Rumbold, AR bc , Kedzior, SGE b , Kohler, M. de , Moore, VM ab	(2020)	Salud mental de los jóvenes australianos durante el covid-19 pandemia: explorando los roles del empleo precariedad, tiempo de pantalla y contacto con la naturaleza.
<b>A50</b>	Tokarchuk, Gabriele y Neglia	(2021)	Teletrabajo durante la crisis del Covid-19 en Italia: evidencia e interpretaciones tentativas.
<b>A51</b>	Pulido, Cortés y Lopez	(2021)	Teletrabajo en Tiempos de COVID-19: Efectos en la Adquisición de Recursos Personales.
<b>A52</b>	Francisco Serra	(2020)	Pandemia COVID-19, censura y Derecho Laboral protección en Polonia: cuestiones seleccionadas.
<b>A53</b>	Rodríguez, Leiros, Beitez, Alvarez, Marques y Pinto	(2021)	Dolor musculoesquelético y teletrabajo en tiempos de la COVID-19: análisis del

			impacto en los trabajadores de dos universidades españolas
<b>A54</b>	Escudero, Mato y Rodriguez	(2021)	Permisos, teletrabajo y otras situaciones laborales durante el confinamiento por el COVID-19: impacto en el bienestar mental
<b>A55</b>	Sousa, Carvalho, De Castro, Silva, Ferreira, Dias y Araujo	(2021)	Trabajo docente remoto y salud: repercusiones de las nuevas exigencias debido a la pandemia de Covid-19
<b>A56</b>	Hieu	(2021)	Factores que influyen en el teletrabajo a domicilio en Hanoi (Vietnam) durante y después de la era del COVID-19
<b>A57</b>	Parent	(2022)	Teletrabajo, Compromiso Laboral e Intención de Renunciar durante la Pandemia de COVID-19: ¿Misma Tormenta, Diferentes Embarcaciones?
<b>A58</b>	Ton, Arendsen, De Bruyn, Severens, Van Hagen, Van Oort y Duives	(2022)	Teletrabajo durante la COVID-19 en los Países Bajos: comprender el comportamiento, las actitudes y las intenciones futuras de los viajeros en tren
<b>A59</b>	Campisi, Tesoriere, Trouva, Papas y Basbas	(2022)	Impacto del teletrabajo en el comportamiento de viaje durante la era COVID-19: el caso de Sicilia, Italia
<b>A60</b>	Camacho y Barrios	(2022)	
<b>A61</b>	Beckel y Fisher	(2022)	Teletrabajo y salud y bienestar de los trabajadores: una revisión y recomendaciones para la investigación y la práctica
<b>A62</b>	Blahopoulou, Ortiz, Montañez, Torrens y Garcia	(2022)	Satisfacción, bienestar y rendimiento del teletrabajo en la era digital. Lecciones aprendidas durante el confinamiento por la COVID-19 en España
<b>A63</b>	Yoshimoto, Fujii, Oka, Kasahara, Kawamata y Matsudaira	(2021)	Estado del dolor y su asociación con la actividad física, el estrés psicológico y el teletrabajo entre trabajadores japoneses con dolor durante la pandemia de COVID-19.
<b>A64</b>	Rony Méndez Soto, Noland Gallegos Cuéllar, Martiniano Reyes-Olivo	(2020)	Identificación de los factores presentes en el entorno laboral que ejercen un efecto negativo en la seguridad y salud de teletrabajadores.
<b>A65</b>	Łucja Kobroń-Gąsiorowska	(2021)	El impacto de la crisis del COVID-19 en el futuro de la gestión de recursos humanos.
<b>A66</b>	Hanna de Vries, Lars Tummers, Victor Bekkers	(2019)	Los beneficios del teletrabajo en el sector público: realidad o ¿retórica?

<b>A67</b>	Robinson, L., Schulz, J., Khilnani, A., Ono, H., Cotten, S. R., McClain, N., ... & Tolentino, N.	(2020)	Desigualdades digitales en tiempo de pandemia: COVID-19 perfiles de riesgo de exposición y nuevas formas de vulnerabilidad.
<b>A68</b>	Bouziri, H., Smith, D. R., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K.	(2020)	Trabajar desde casa en tiempos de covid-19: cómo hacerlo mejor preservar la salud ocupacional?.
<b>A69</b>	Igor Leal Aderaldo, Carlos Victor Leal Aderaldo, Afonso Carneiro	(2017)	Aspectos críticos del teletrabajo en una empresa multinacional.
<b>A70</b>	Abdullah Abdullah	(2021)	Aspectos legales de la regulación del trabajo remoto: una descripción general de Qatari y modelos comparativos seleccionados.

## Anexo 2

### Lista de estudios seleccionados

Código	Autor	Año	Título
A17	Heiden, Widar, Wiitavaara, y Boman	(2020)	Teletrabajo en la academia: asociaciones con la salud y el bienestar del personal
A18	Bojovic y Benavidez	(2020)	Lo que podemos aprender del canto de los pájaros: Integración del teletrabajo en un mundo pospandémico
A19	Schur, Mason y Douglas	(2020)	Teletrabajo después de COVID: ¿Un “revestimiento de plata” para los trabajadores con discapacidades?
A20	Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham y Weale	(2020)	Una revisión rápida de los efectos en la salud mental y física del teletrabajo: ¿cómo optimizamos la salud?
A24	López y Rodríguez	(2020)	¿Qué es el Teletrabajo y desde dónde? Explorando los principales determinantes del teletrabajo en Europa en tiempos de COVID-19
A25	Carillo, Cachat, Marsan y Klarsfeld	(2021)	Adaptarse al teletrabajo inducido por la epidemia: empírico: Perspectivas de los teletrabajadores en Francia
A28	Monroe y Haug	(2021)	Evaluación del Teletrabajo en una Agencia Federal en Fase Operativa
A30	Andrade y Petiz	(2021)	Teletrabajo y conflicto trabajo-familia durante el confinamiento por la COVID-19 en Portugal: la influencia de los factores laborales
A31	Stiles y Smart	(2020)	Trabajar en casa y en otros lugares: lugar de trabajo diario, teletrabajo y viajes entre los trabajadores del conocimiento de los Estados Unidos
A38	Turkes, Stancioiu y Baltescu	(2021)	Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19: un enfoque desde la perspectiva de las empresas rumanas
A45	Belzunegui y Erro	(2020)	Teletrabajo en el contexto de la crisis del Covid-19
A46	Contreras, Baykal y Abid	(2020)	E-Leadership y Teletrabajo en tiempos de COVID-19 y más allá: lo que sabemos y hacia dónde vamos
A50	Tokarchuk, Gabriele y Neglia	(2021)	Teletrabajo durante la crisis del Covid-19 en Italia: evidencia e interpretaciones tentativas
A51	Pulido, Cortés y Lopez	(2021)	Teletrabajo en Tiempos de COVID-19: Efectos en la Adquisición de Recursos Personales

A53	Rodríguez, Leiros, Beitez, Alvarez, Marques y Pinto	(2021)	Dolor musculoesquelético y teletrabajo en tiempos de la COVID-19: análisis del impacto en los trabajadores de dos universidades españolas
A54	Escudero, Mato y Rodriguez	(2021)	Permisos, teletrabajo y otras situaciones laborales durante el confinamiento por el COVID-19: impacto en el bienestar mental
A55	Sousa, Carvalho, De Castro, Silva, Ferreira, Dias y Araujo	(2021)	Trabajo docente remoto y salud: repercusiones de las nuevas exigencias debido a la pandemia de Covid-19
A56	Hieu	(2021)	Factores que influyen en el teletrabajo a domicilio en Hanoi (Vietnam) durante y después de la era del COVID-19
A57	Parent	(2022)	Teletrabajo, Compromiso Laboral e Intención de Renunciar durante la Pandemia de COVID-19: ¿Misma Tormenta, Diferentes Embarcaciones?
A58	Ton, Arendsen, De Bruyn, Severens, Van Hagen, Van Oort y Duives	(2022)	Teletrabajo durante la COVID-19 en los Países Bajos: comprender el comportamiento, las actitudes y las intenciones futuras de los viajeros en tren
A59	Campisi, Tesoriere, Trouva, Papas y Basbas	(2022)	Impacto del teletrabajo en el comportamiento de viaje durante la era COVID-19: el caso de Sicilia, Italia
A60	Camacho y Barrios	(2022)	
A61	Beckel y Fisher	(2022)	Teletrabajo y salud y bienestar de los trabajadores: una revisión y recomendaciones para la investigación y la práctica
A62	Blahopoulou, Ortiz, Montañez, Torrens y Garcia	(2022)	Satisfacción, bienestar y rendimiento del teletrabajo en la era digital. Lecciones aprendidas durante el confinamiento por la COVID-19 en España
A63	Yoshimoto, Fujii, Oka, Kasahara, Kawamata y Matsudaira	(2021)	Estado del dolor y su asociación con la actividad física, el estrés psicológico y el teletrabajo entre trabajadores japoneses con dolor durante la pandemia de COVID-19

---

Anexo 3

Matriz de hallazgo

ARTICULOS	HALLAZGOS
<p><b>ENFOQUE IMPACTO</b></p>	
<p><b>Artículo 1:</b> ¿Quién es el Teletrabajo y desde dónde? Explorando los principales determinantes del teletrabajo en Europa en tiempos de COVID-19</p> <p>Autores: López y Rodríguez (2020).</p> <p><b>Muestra:</b> (Sevilla, España)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20,000 trabajadores representados por 27 empresas.</li> </ul> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trabajo móvil basado en las TIC</li> <li>• Lugar de trabajo</li> <li>• Trabajo a domicilio</li> <li>• Trabajo flexible</li> <li>• Equilibrio trabajo-vida</li> <li>• Digitalización</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>• En los resultados se aprecia que el teletrabajo se ha asociado con los trabajadores varones, a pesar de una extensa literatura de género sobre las potencialidades del teletrabajo en el hogar para el equilibrio entre el trabajo y la familia, debido a que el teletrabajo permite a los trabajadores adaptar el lugar y el tiempo de trabajo a sus necesidades individuales, muchos estudios informan un impacto positivo del teletrabajo y un mejor rendimiento (p.3).</li> <li>• Asimismo, la digitalización en el teletrabajo crea una nueva flexibilidad en términos de hogar y teletrabajo, los límites entre el trabajo y el ocio continúan desapareciendo gracias a esta nueva adaptación del trabajador que es trabajar desde casa.</li> <li>• La flexibilidad de horarios y la difuminación de los límites entre el trabajo y el hogar han sido positivos, debido a que muchos trabajadores han demostrado mejor rendimiento en sus labores.</li> </ul> <p><b>Condición:</b> Si bien es cierto, estos efectos positivos del teletrabajo, en particular del teletrabajo en el hogar, son cuestionados por otros estudios que destacan sus implicaciones negativas, como largas horas de trabajo y mayor estrés cuando las demandas familiares y de cuidados coinciden con los plazos laborales. (p.4).</p>
<p><b>Artículo 2:</b> Teletrabajo en el contexto de la crisis del Covid-19</p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El uso generalizado y continuo de tecnologías, y, en particular, el uso de computadoras y microelectrónica,</li> </ul>

<p>Autores: Belzunegui y Erro (2020).</p> <p><b>Muestra: (California, EEUU)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5028 teletrabajadores representados por 27 empresas.</li> </ul> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores tecnológicos</li> <li>• Factores individuales, organizacionales y hogar-familia</li> <li>• Factores ambientales, de seguridad y legales</li> </ul>	<p>aceleraron la expansión del teletrabajo combinado con el uso de plataformas virtuales, telemática y procedimientos informáticos permiten trabajar sin presencia física en una organización (p.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los principales resultados sostienen que las nuevas condiciones del teletrabajo han dado lugar a arreglos de trabajo flexibles, como el horario flexible y el teletrabajo, que aumentan la cantidad de autonomía que los empleados tienen en su trabajo y un factor clave para el teletrabajo.</li> <li>• Asimismo, al adoptar el teletrabajo, las empresas están preservando la salud de los empleados y están minimizando los riesgos laborales de los empleados (p.10).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> En materia de salud y seguridad, las empresas no están preparadas para consultar la normativa a distancia. Las empresas no pueden enviar técnicos para verificar las condiciones de salud en los hogares de los teletrabajadores durante la crisis de Covid-19, por tanto las organizaciones deberían contar con profesionales de recursos humanos dentro del comité de planificación de desastres de la empresa, y la percepción de riesgo de una pandemia en el corto plazo (p.11).</p> <p><b>Implicaciones:</b> Las limitaciones de una implementación no planificada del teletrabajo. Los derechos y deberes laborales de los empleados no deben verse afectados, existen varios elementos que justifican la necesidad de planes de contingencia que incluyan el teletrabajo (p.11).</p>
<p><b>Artículo 3:</b> E-Leadership y Teletrabajo en tiempos de COVID-19 y más allá: lo que sabemos y hacia dónde vamos</p> <p><b>Autores:</b> Contreras et al. (2020).</p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los estudios empíricos han encontrado resultados favorables del teletrabajo, como el desempeño laboral, la satisfacción laboral, un menor desequilibrio entre el trabajo y la familia, tasas reducidas de estrés y menos intenciones de rotación (p.4).</li> </ul>

<p><b>Muestra:</b> (Colombia) Se seleccionó 80 publicaciones Revistas académicas-bases de datos (Web of Sciences, PsychINFO, SCOPUS, SciELO).</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos del Teletrabajo</li> <li>• Gestión, Liderazgo y Entornos de Teletrabajo</li> <li>• E-Leadership, Teletrabajo y Equipos Virtuales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Además, el teletrabajo tiene la ventaja de un entorno de trabajo altamente complejo es que las empresas tienen acceso a conocimientos especializados, independientemente de la ubicación de los miembros del equipo, lo que les permite encontrar soluciones más creativas a este complejo entorno de trabajo global que permite un mejor desempeño y mejores resultados que los que trabajan en oficina.</li> </ul> <p><b>Condición:</b> Sin embargo, el estudio también reveló empíricamente que la voluntad, la presión laboral percibida y la presión doméstica percibida son relevantes para comprender el conflicto entre el trabajo y el hogar de los empleados en lugar del conflicto entre el trabajo y el hogar, y para que las prácticas entre el trabajo y el hogar sean beneficiosas, los empleados no deben sentirse presionados para usar o no usar las prácticas ofrecidas (p.4).</p> <p><b>Limitaciones:</b> Poca investigación de fuentes de estudio, descriptivos o correlacionales. Se necesitan más estudios experimentales y cuasi-experimentales, así como más estudios longitudinales y métodos mixtos para una mejor comprensión de los fenómenos (p.7).</p>
<p><b>Artículo 4:</b> Teletrabajo en la academia: asociaciones con la salud y el bienestar del personal</p> <p><b>Autores:</b> Heidem et al. (2020).</p> <p><b>Muestra:</b> (Suecia) 392 universitarios (Universidades públicas)</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud</li> <li>• Estrés relacionado con el trabajo</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se tuvo como resultado que cuando la cantidad de teletrabajo en términos de horas por semana se asoció con la salud, el estrés, la recuperación, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la motivación laboral intrínseca, por otro lado, no se encontraron efectos significativos. (p.718).</li> <li>• El estudio también indicó diferencias de género en la satisfacción laboral: los hombres se sentían más satisfechos con su trabajo y la cantidad de trabajo que realizaban, mientras que las mujeres reportaron trabajar demasiado y no poder completar las tareas según lo planeado (p. 719).</li> </ul> <p><b>Condición:</b></p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recuperación</li> <li>• Equilibrio trabajo-vida</li> <li>• Motivación laboral intrínseca</li> <li>• Cantidad de horas de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los resultados muestran que los académicos que teletrabajan varias veces por semana o más experimentan más estrés relacionado con la organización indistinta y los conflictos que otros.</li> <li>• Los hallazgos subrayan la importancia de considerar cómo se distribuye el teletrabajo a lo largo del tiempo al investigar sus implicaciones para la salud y el bienestar de los empleados (p.720).</li> </ul> <p><b>Limitaciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La baja frecuencia de respuesta por parte de los encuestados, lo que puede sesgar los resultados (p.720).</li> </ul>
<p><b>Artículo 5:</b> Lo que podemos aprender del canto de los pájaros: Integración del teletrabajo en un mundo pospandémico</p> <p><b>Autores:</b> Bojovic y Benavidez. (2020).</p> <p><b>Muestra:</b> (Barcelona, España) Investigación con fuentes estadísticas en la ciudad de Barcelona.</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficios sociales</li> <li>• Beneficios de salud</li> <li>• Rendimiento</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los gerentes ahora están en condiciones de observar el rendimiento del personal que trabaja a distancia, centrándose en los resultados, productos y entregables, en lugar de monitorear la presencia física de los empleados para un mejor rendimiento laboral (p.2).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> Existe una curva de aprendizaje relacionada con el teletrabajo, y podemos esperar una mayor productividad en el mundo posterior a la pandemia y una vez que los trabajadores y gerentes se ajusten a los nuevos arreglos, por ejemplo, mediante el desarrollo de canales de comunicación más efectivos y arreglos de oficina en el hogar (p. 3).</p>
<p><b>Artículo 6:</b> Teletrabajo después de COVID: ¿Un “revestimiento de plata” para los trabajadores con discapacidades?</p> <p><b>Autores:</b> Schur et al. (2020).</p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores con discapacidades tienen más probabilidades que los que no tienen discapacidades de trabajar principalmente desde casa debido a su alto grado de disposición y compromiso de trabajo en comparación con el trabajo en el sitio, los trabajadores con discapacidad que</li> </ul>

<p><b>Muestra:</b> (Estados Unidos) La encuesta se realizó a la Comunidad Estadounidense (ACS): participaron 93,281 trabajadores sin discapacidad y 3,896 con discapacidad.</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo de personas con discapacidad</li> <li>• Trabajando desde casa</li> <li>• Discapacidad y trabajo desde casa</li> </ul>	<p>realizan trabajo a domicilio enfrentan brechas salariales ligeramente mayores en relación con los trabajadores sin discapacidad (p.530).</p> <p><b>Condición:</b> (p.534)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Casi todos los trabajadores (con y sin discapacidades) reciben adaptaciones para satisfacer sus necesidades personales, incluso elementos simples como tener una silla proporcionada por el empleador para sentarse.</li> <li>• La crisis puede estimular la creatividad de los empleadores y los empleados para idear nuevas formas de satisfacer las necesidades de los empleados, tanto en el hogar como en el lugar de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Artículo 7:</b> Una revisión rápida de los efectos en la salud mental y física del teletrabajo: ¿cómo optimizamos la salud?</p> <p><b>Autores:</b> Oakman et al. (2020).</p> <p><b>Muestra:</b> (Londres, Inglaterra) Se realizó una búsqueda en tres bases de datos, PsychInfo, ProQuest y Web of Science del cual 23 artículos cumplieron con los criterios de selección de un total de 1557 artículos.</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impactos relacionados con la salud física</li> <li>• Impactos relacionados con la salud mental</li> <li>• Las diferencias de género en los resultados de salud</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El impacto en los resultados de salud estuvo fuertemente influenciado por el grado de apoyo organizacional disponible para los empleados, el apoyo de los colegas, la conexión social (fuera del trabajo) y los niveles de conflicto entre el trabajo y la familia.</li> <li>• Las mujeres informaron niveles más altos de agotamiento laboral en comparación con sus colegas que permanecieron en la oficina, pues la incapacidad para desvincularse del trabajo y la integración del trabajo en la vida hogareña condujo a un mayor conflicto de trabajo-familiar, que se asoció con un mayor estrés laboral. Esta relación fue moderada por género con mujeres experimentando mayor conflicto debido a la incapacidad para desvincularse del trabajo y la familia (p.9).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> Basándose en la evidencia de la revisión rápida actual, se identificaron temas clave y se proporcionan aquí como consideraciones para ayudar a desarrollar condiciones de trabajo óptimas para los teletrabajadores, incluidos el apoyo organizacional, el apoyo de los compañeros</p>

<p>relacionados con el teletrabajo</p>	<p>de trabajo, el apoyo técnico, el apoyo de gestión de límites y abordar el género (p.10).  <b>Limitaciones:</b> (p.11).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La revisión se limitó a publicaciones revisadas por pares en inglés y no se realizó ninguna búsqueda en la literatura gris.</li> <li>• La heterogeneidad de las medidas de resultado entre los estudios dificulta las comparaciones directas; ya que no se realizó un metanálisis de este tipo.</li> </ul>
<p><b>Artículo 8:</b> Adaptarse al teletrabajo inducido por la epidemia: empírico  Perspectivas de los teletrabajadores en Francia</p> <p><b>Autores:</b> Carillo et al. (2020).</p> <p><b>Muestra:</b> (Francia)  1574 teletrabajadores</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación del teletrabajo en sistemas de información</li> <li>• Teletrabajo convencional versus inducido por epidemias</li> <li>• Adaptación al teletrabajo</li> <li>• Marco teórico del ajuste del teletrabajo inducido por la crisis</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se encontró que la necesidad de condiciones de teletrabajo adecuadas para que los empleados pudieran trabajar efectivamente desde casa era el segundo factor más importante que influía en el ajuste de los empleados. Esto incluye condiciones “físicas” (tener un lugar de trabajo adaptado en casa, las herramientas informáticas necesarias...) así como “mentales”, es decir, poder concentrarse sin interrupciones (no distraerse, no ser molestado por el ruido...) (p.77).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> El teletrabajo debe colocarse en el centro de los planes de continuidad del negocio de las organizaciones, mientras que se debe prestar especial atención a la gestión y mitigación del efecto negativo de los factores específicos clave relacionados con la crisis en el ajuste y el rendimiento del teletrabajo (p.82).</p> <p><b>Limitaciones:</b> Esta investigación tiene limitaciones obvias. Al centrarse en un solo país, la aplicabilidad de los resultados a otros países y contextos debe considerarse con cautela. Aquí destacamos una serie de dimensiones contextuales que pueden ayudar a identificar hasta qué punto los resultados pueden extenderse a otros países y contextos (p.81).</p>
<p><b>Artículo 9:</b> Teletrabajo durante la crisis del Covid-19 en Italia: evidencia e interpretaciones tentativas</p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La preparación organizacional contribuye positiva y significativamente a aumentar el grado de adopción del teletrabajo por parte</li> </ul>

<p><b>Autores:</b> Tokarchuk et al. (2021).</p> <p><b>Muestra:</b> (Bolzano, Italia) Se extrajo una muestra aleatoria de 800 empresas de la población de 14.000 empresas italianas inscritas en Fondirigenti.</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinantes de la preparación organizacional</li> <li>• Determinantes del Grado de Adopción del Teletrabajo</li> </ul>	<p>de las empresas y que la atención de las empresas a las necesidades de los empleados se relaciona positivamente con el grado de adopción del teletrabajo también en tiempos de COVID-19 (p.7).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin embargo, las empresas no están organizadas para administrar y controlar las actividades en teletrabajo. Además, los gerentes experimentados, menos jóvenes, saben poco sobre las herramientas. Sobre todo, no pueden motivar y estimular la imaginación de los colaboradores con mensajes de texto o videoconferencias”. Esta observación subraya la importancia de los recursos humanos en cuanto a la formación de directivos para adoptar nuevas formas de organización del trabajo y aprovecharlas para incrementar el esfuerzo (p.8).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> La preparación organizacional: (a) está influenciada positivamente, en orden de relevancia, por (a) la experiencia previa con el teletrabajo, la organización del trabajo por objetivos, la dotación de plataformas virtuales, (b) está relacionada negativamente con la necesidad dotaciones básicas de TI, por ejemplo, PC (p.8).</p>
<p><b>Artículo 10:</b> Teletrabajo en Tiempos de COVID-19: Efectos en la Adquisición de Recursos Personales</p> <p><b>Autores:</b> Pulido et al. (2021).</p> <p><b>Muestra:</b> (España) 543 trabajadores de la Universidad de Jaén</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recurso laboral,</li> <li>• El apoyo social,</li> <li>• Recurso personal,</li> <li>• El vigor en el trabajo</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El confinamiento de grandes poblaciones, obligó a numerosas organizaciones a instaurar el teletrabajo para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y el mantenimiento de la actividad económica en la que involucra a los miembros de una organización que sustituyen una parte de sus horas de trabajo típicas (que van desde unas pocas horas por semana hasta casi tiempo completo) para trabajar fuera de un lugar de trabajo central, generalmente desde casa, utilizando tecnología para interactuar con otros según sea necesario para realizar tareas de trabajo</li> <li>• La modalidad de teletrabajo podría producir una merma en la calidad de las relaciones</li> </ul>

	<p>profesionales y, al mismo tiempo, una disminución en la experimentación del vigor en el trabajo, por una reducción del efecto sobre sentirse físicamente y cognitivamente activa (p.5).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es probable que el teletrabajo implique altas demandas, incluidas las horas extra, dada la disponibilidad continua de los empleados, lo que reduce los niveles de energía de los trabajadores y menor rendimiento laboral (p.5).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> La retroalimentación entre un recurso laboral, como el apoyo entre pares, y otros recursos personales, como el vigor en el trabajo, puede verse afectado por condiciones laborales cambiantes, como el cambio de presencial al teletrabajo completo o híbrido, generado por la pandemia, afectando esta retroalimentación de recursos (p.4).</p> <p><b>Implicaciones:</b> (p.5).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las implicaciones prácticas de este estudio, probablemente la introducción abrupta e inesperada de las diversas formas de teletrabajo para la protección de la salud de los trabajadores y el mantenimiento de la actividad económica, a causa del COVID-19, ha privilegiado el diseño del teletrabajo. , desempeño y varios aspectos relacionados con los resultados, mientras que otros recursos sociales han sido descuidados.</li> <li>• Por ello, a la hora de potenciar las condiciones del teletrabajo es necesario intentar no solo reproducir un entorno laboral en el que las exigencias sean similares a las del modelo presencial sino también aportar recursos laborales similares, como el apoyo social.</li> </ul>
<p><b>Artículo 11:</b> Dolor musculoesquelético y teletrabajo en tiempos de la COVID-19: análisis del</p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los resultados obtenidos mediante el análisis de la regresión logística corroboran las diferencias detectadas en el desarrollo</li> </ul>

<p>impacto en los trabajadores de dos universidades españolas</p> <p><b>Autores:</b> Rodríguez et al. (2021).</p> <p><b>Muestra:</b> (España) 310 trabajadores.</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de vida</li> <li>• Salud ocupacional</li> <li>• Riesgos laborales</li> </ul>	<p>del dolor musculoesquelético en ambos sexos, por tanto el vigor en el trabajo tiene importantes implicaciones para la salud física de los trabajadores (p.4).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los estudios ya han confirmado que la salud de hombres y mujeres es diferente debido a factores biológicos (genéticos, hereditarios y fisiológicos) y sociales. Estas diferencias se reflejan en la “paradoja de la morbilidad”, por la cual los hombres mueren más jóvenes, pero las mujeres viven más tiempo con peor salud (p.7).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> El cambio de ubicación en el que se realiza el trabajo institucional en un ámbito doméstico podría dar lugar a consecuencias para el sistema musculoesquelético para aquellos que trabajan en casa, por tanto existe un alto grado de preocupación respecto a la salud de los teletrabajadores.</p> <p><b>Limitaciones:</b> La población de estudio pertenece exclusivamente a dos universidades españolas, limita la generación de nuestros resultados a otras poblaciones (p.9).</p>
<p><b>Artículo 12:</b> Permisos, teletrabajo y otras situaciones laborales durante el confinamiento por el COVID-19: impacto en el bienestar mental</p> <p><b>Autores:</b> Escudero et al. (2021).</p> <p><b>Muestra:</b> (España) 1050 personas.</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de vida</li> <li>• Salud ocupacional</li> <li>• Riesgos laborales</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los teletrabajadores han experimentado una menor autopercepción de bienestar que las personas que continúan trabajando en el mismo lugar que antes de la crisis del COVID-19 (p.6).</li> <li>• En cuanto al sector económico, las personas del sector primario pueden tener menos probabilidades de estar entre las de mayor riesgo de salud mental dado que tienen una mayor probabilidad de mantener sus hábitos laborales (p.6).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> La influencia de estos últimos cambios en el estatus del mercado laboral sobre el bienestar psicológico y los efectos más evidentes de la pandemia de COVID-19, han contribuido que existe un alto grado de afectación emocional y estrés por parte del teletrabajador. (p.11).</p>

	<p><b>Limitaciones:</b> La encuesta realizada es de una sola sección transversal con un tamaño de muestra limitado (p.12).</p>
<p><b>Artículo 13:</b> Trabajo docente remoto y salud: repercusiones de las nuevas exigencias debido a la pandemia de Covid-19</p> <p><b>Autores:</b> De Sousa et al. (2021).</p> <p><b>Muestra:</b> (Brasil) 1,444 personas.</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Salud del trabajador</li> <li>• Uso de las TIC</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo, trasladado al hogar, se ha sobrepuesto a las actividades domésticas y familiares, produciendo consecuencias en la salud de los trabajadores que, sin que ellos lo sepan, son alarmantes. Los resultados refuerzan la necesidad de acciones para enfrentar situaciones de calamidad pública, medidas para regular el trabajo remoto y proteger la salud (p.10).</li> <li>• Las mujeres presentaron una situación de salud preocupante, principalmente crisis de ansiedad, mal humor, trastornos mentales comunes y mala salud de la persona como consecuencia del trabajo remoto (p.10)</li> <li>• Las TICs, entre las cuales destaca el uso de las aplicaciones de videoconferencia se han convertido en las nuevas herramientas de trabajo, a pesar de no haber sido creadas para realizar procesos de enseñanza-aprendizaje convirtiéndose entre los recursos más utilizados para la enseñanza a distancia durante la pandemia (p.11).</li> <li>• Asimismo, la capacitación y manejo de herramientas tecnológicas, pueden producir un aumento del estrés, la ansiedad, la depresión, la fatiga y los trastornos del sueño (p.11).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> Los resultados refuerzan la necesidad de acciones para enfrentar situaciones de calamidad pública, medidas para regular el trabajo remoto y proteger la salud de los trabajadores que realizan su actividad de forma remota (p.11).</p> <p><b>Limitaciones:</b> La encuesta realizada es de una sola sección transversal con un tamaño de muestra limitado (p.11).</p>
<p><b>Artículo 14:</b> Factores que influyen en el teletrabajo a domicilio en Hanoi (Vietnam)</p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El desarrollo del teletrabajo facilita el potencial de eliminar una proporción de los</li> </ul>

<p>durante y después de la era del COVID-19</p> <p><b>Autores:</b> Hieu (2021).</p> <p><b>Muestra:</b> (Hanoi, Vietnam) 355 teletrabajadores.</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El teletrabajo completo desde el hogar (HBT)</li> <li>• La percepción del trabajo desde el hogar</li> <li>• La actitud hacia la combinación entre el trabajo y el teletrabajo</li> </ul>	<p>viajes de larga distancia, sería una solución pragmática para aliviar los desafíos específicos del transporte, como la congestión del tráfico y el aire contaminado en las zonas urbanas de los países emergentes (p.17).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El teletrabajo es un enfoque ingenioso para la continuidad de la producción empresarial y el mantenimiento de la relación laboral con los empleados, aliviando así las repercusiones económicas (p.17).</li> <li>• El beneficio ambiental fue una variable favorable tanto para la percepción como para la actitud hacia el teletrabajador, los impactos positivos del teletrabajo en el medio ambiente sería una forma efectiva de persuadir a los empleados para que trabajen desde casa (p.17).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> (p.19).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La experiencia en el uso de Internet y el teletrabajo pueden ser factores importantes que afecten la elección del (re)teletrabajo y la frecuencia del teletrabajo.</li> <li>• Los empleados que están familiarizados con el trabajo desde casa tienen más probabilidades de teletrabajar porque el teletrabajo es normalizado y atractivo para ellos.</li> </ul> <p><b>Implicaciones:</b> (p.20).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El teletrabajo necesita un choque exógeno para escapar del desarrollo gradual y lograr un gran avance</li> <li>• Para teletrabajar de manera efectiva, los teletrabajadores necesitan un uso intensivo de las telecomunicaciones (TIC).</li> </ul> <p><b>Limitaciones:</b> Limitaciones de los datos recopilados (p.20).</p>
<p><b>Artículo 15:</b> Evaluación del Teletrabajo en una Agencia Federal en Fase Operativa</p> <p><b>Autores:</b> Monroe y Haug (2021).</p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los resultados indican actitudes muy positivas sobre el teletrabajo y sobre la capacidad de los equipos para cumplir la misión de la agencia, incluso con compañeros que teletrabajan por tanto,</li> </ul>



<p><b>Muestra:</b> (Estados Unidos) 60 teletrabajadores de la empresa DORRA.</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frecuencia de teletrabajo</li> <li>• Teletrabajo como beneficio</li> <li>• Teletrabajo y rendición de cuentas</li> <li>• Organización Apoyo y Cultura</li> <li>• Trabajo Independiente y Trabajo en Equipo</li> </ul>	<p>indicaron que los teletrabajadores son responsables de su trabajo de manera equitativa, en comparación con los trabajadores en el entorno de oficina tradicional (p.14)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Además, se consideró que la tecnología mejorada y las conexiones virtuales ayudaron a las personas a desarrollar vínculos sólidos tanto con el personal de la agencia como con el personal que no pertenece a la agencia por tanto, el teletrabajo brinda una mayor flexibilidad de horarios para los empleados, una alternativa que mantiene la productividad durante emergencias climáticas y brinda la oportunidad de un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados (p.14).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> (p.15).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los temas abordados incluyen la responsabilidad del teletrabajador, el trabajo en equipo, el trabajo independiente y el teletrabajo como un beneficio para los empleados.</li> </ul> <p><b>Limitaciones:</b> Limitaciones de los datos recopilados con muestra muy pequeña (p.16).</p>
<p><b>Artículo 16:</b> Teletrabajo y conflicto trabajo-familia durante el confinamiento por la COVID-19 en Portugal: la influencia de los factores laborales</p> <p><b>Autores:</b> Andrade y Petiz (2021).</p> <p><b>Muestra:</b> (Coimbra, Portugal) 212 trabajadores.</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto trabajo-familia</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores tienen demasiadas demandas relacionadas con el trabajo, pueden experimentar tensión y esto puede aumentar su percepción del conflicto entre el trabajo y la familia (p.8)</li> <li>• El uso de las TIC durante el tiempo fuera del trabajo con fines laborales, nuestros hallazgos llaman la atención sobre el hecho de que algunas personas, durante el teletrabajo, pueden tener dificultades para tener control sobre sus roles laborales y familiares con el potencial de crear trabajo-familia. (p.8)</li> <li>• La percepción de control que el trabajador tiene sobre su trabajo influye en la planificación del trabajo, la velocidad de</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores relacionados con el trabajo y sobrecarga de funciones</li> <li>• Uso de tecnología relacionada con el trabajo fuera del horario laboral</li> <li>• Autonomía laboral</li> <li>• Salud emocional</li> </ul>	<p>trabajo y el establecimiento de metas demostrado que un alto nivel de autonomía en el trabajo puede reducir el conflicto entre la familia y el trabajo. (p.9).</p> <p><b>Condición:</b> (p.9).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estos resultados sugieren que, si bien el uso de tecnología relacionada con el trabajo fuera del horario laboral está relacionado con el conflicto entre el trabajo y la familia, los supervisores y los compañeros de trabajo pueden tener un papel importante para aliviar esta percepción</li> <li>• De esta manera, este estudio exige una alineación más precisa no solo relacionada con las tareas y los niveles de autonomía (por ejemplo, un mejor control de la planificación del trabajo, la velocidad del trabajo y el establecimiento de metas), que podrían mejorar las organizaciones y los gerentes, sino también con la importancia de formas de apoyo relacionadas con el trabajo para moderar los efectos de los factores laborales que pueden crear tensión y conflicto entre el trabajo y la familia.</li> </ul> <p><b>Implicaciones:</b> Este estudio tiene varias implicaciones prácticas para las organizaciones y los directivos en la gestión de personas. Si bien la mayoría de las organizaciones y gerentes se vieron obligados a hacer la transición al teletrabajo y usar diferentes tecnologías durante la crisis de COVID-19, la investigación actual indica que esto se convertirá en una tendencia más común en el futuro del trabajo (p.10).</p> <p><b>Limitaciones:</b> En particular, los datos se recopilaron al mismo tiempo y de una sola fuente, por lo que es posible que un sesgo de método común pueda sesgar algunos de los resultados (p.11).</p>
<p><b>Artículo 17:</b> Trabajar en casa y en otros lugares: lugar de trabajo diario, teletrabajo y</p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores a domicilio trabajan menos minutos al día que los trabajadores</li> </ul>

<p>viajes entre los trabajadores del conocimiento de los Estados Unidos</p> <p><b>Autores:</b> Stiles y Smart (2021).</p> <p><b>Muestra: (EE.UU)</b> 26,636 trabajadores.</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El teletrabajo y horas de trabajo</li> <li>• El uso de las TIC</li> <li>• Beneficios y condiciones del teletrabajo</li> </ul>	<p>a domicilio a jornada parcial o los trabajadores con conocimientos generales por tanto el trabajo a domicilio de jornada completa influye tanto en los viajes laborales como no laborales de forma que reduce los viajes con beneficios para la sostenibilidad (p.2476).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se descubrió que los horarios de trabajo flexibles y los escritorios compartidos inesperadamente aumentaban el uso del teletrabajo. Esto implica para los gerentes que la flexibilidad en el lugar de trabajo necesita habilitadores y no puede prescindir de un nivel suficiente de contacto cara a cara.</li> </ul> <p><b>Condición:</b> La mediación de las prácticas laborales por medio de las tecnologías de la información y la comunicación permite a los trabajadores del conocimiento teletrabajar desde lugares remotos fuera de la oficina, como sus hogares, o trabajar de forma nómada desde múltiples lugares en un día (p.2477).</p> <p><b>Limitaciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Este estudio tiene limitaciones relacionadas tanto con los datos como con la escala nacional de su análisis. En primer lugar, la falta de geografías más pequeñas para este conjunto de datos (p.2478).</li> <li>• Otra limitación clave es la ausencia de datos sobre tareas de trabajo individuales particulares</li> </ul>
<p><b>Artículo 18:</b> Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19: un enfoque desde la perspectiva de las empresas rumanas</p> <p><b>Autores:</b> Turkes et al. (2021).</p> <p><b>Muestra:</b> (Rumania) 154 gerentes.</p> <p><b>Categorías:</b></p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los resultados obtenidos revelan que el teletrabajo está muy influenciado por la gestión del desempeño y el uso de las Tecnologías de la información y la comunicación (p.711)</li> <li>• Los gerentes sostienen que respetar los derechos, obligaciones y riesgos de salud se relacionan significativamente con la productividad y salud ocupacional de los teletrabajadores (p.711)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización del trabajo</li> <li>• Gestión del rendimiento</li> <li>• Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Normas legales y contractuales</li> <li>• Gestión de la seguridad de la información</li> <li>• Uso de las TIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleadores estaban involucrados tanto en la prevención y protección de la salud de los teletrabajadores como en garantizar la continuidad de la actividad mediante la celebración de contratos individuales que mencionan explícitamente el teletrabajo, la compra de dispositivos y equipos necesarios, la garantía de los servicios de soporte técnico y uso de las TIC para una mejor satisfacción y rendimiento laboral (p.712).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> El teletrabajo es una actividad que incluye operaciones complejas, y puede ser una forma eficaz si los empleadores promueven la flexibilidad laboral, maximizan el uso de la tecnología, aseguran una mejor gestión del tiempo por parte del trabajador, brindan capacitación y prevención de riesgos en el campo de la seguridad de la información (p.710).</p> <p><b>Limitaciones:</b> Está relacionada con el método de muestreo no probabilístico que no permite determinar una alta representatividad para la población investigada (p.712).</p>
<p><b>Artículo 19:</b> Estado del dolor y su asociación con la actividad física, el estrés psicológico y el teletrabajo entre trabajadores japoneses con dolor durante la pandemia de COVID-19</p> <p><b>Autores:</b> Yoshimoto et al. (2021).</p> <p><b>Muestra:</b> (Tokio, Japón) 1,941 trabajadores</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfermedades</li> <li>• Gestión del rendimiento</li> <li>• Actividad física y dolor</li> <li>• Inteligencia emocional</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El teletrabajo, la actividad física y el estrés psicológico se asociaron significativamente con el aumento del dolor, ya que el trabajar sentado en sofás o trabajar durante largas horas en una computadora personal (PC) portátil con una pantalla relativamente pequeña cause/exacerbe el dolor musculoesquelético (p.7).</li> <li>• Se incluyeron un total de 1941 trabajadores que tenían entre 20 y 64 años y padecían dolor corporal en las 4 semanas anteriores al estudio. La información se recopiló mediante un cuestionario autoadministrado entre julio y agosto de 2020. Entre los encuestados, el 15 % informó que su dolor empeoró durante la pandemia de COVID-19. Aproximadamente la mitad de los trabajadores afirmó haber disminuido la actividad física (47%) y aumentado el</li> </ul>

	<p>estrés psicológico (47%) durante la pandemia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El estilo de trabajo del teletrabajo puede conducir a una disminución de la actividad física, con reducciones en el movimiento dentro de la empresa o la oportunidad de desplazamientos y originar enfermedades mórbidas (p.8).</li> <li>• El estrés psicológico podría haber llevado a estados de ansiedad o depresivos, que pueden haber estado involucrados en el aumento del dolor por causa del teletrabajo (p.9).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> El uso de dispositivos móviles, como computadoras portátiles, computadoras portátiles o tabletas, comúnmente utilizados por los teletrabajadores, puede conducir a una mala postura, como la flexión del cuello, en comparación con el uso de computadoras de escritorio y otros tipos de enfermedades mórbidas y dolores musculares (p.10).</p> <p><b>Limitaciones:</b> (p.11)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los participantes del estudio no sean realmente representativos de la población general de Japón.</li> <li>• Se utilizó cuestionarios no validados sobre cambios en el dolor, la actividad física y el estrés.</li> </ul>
<p><b>Artículo 20:</b> Teletrabajo, Compromiso Laboral e Intención de Renunciar durante la Pandemia de COVID-19: ¿Misma Tormenta, Diferentes Embarcaciones?</p> <p><b>Autores:</b> Parent (2022).</p> <p><b>Muestra:</b> (Canadá) 254 trabajadores canadienses</p> <p><b>Categorías:</b></p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La inteligencia emocional (es decir, el uso de la emoción), la utilización de habilidades y el reconocimiento se asociaron positivamente con el compromiso laboral, mientras que el teletrabajo se asoció negativamente con el compromiso laboral (p.11).</li> <li>• en una encuesta realizada a 254 empleados canadienses se obtuvo como resultado que, el 55,12 % de los empleados de nuestra indicó que la pandemia de COVID-19 había aumentado su nivel de estrés, por lo que afectaría el compromiso laboral y la intención de renunciar a causa</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso de trabajo</li> <li>• Intención de renunciar</li> <li>• Inteligencia emocional</li> </ul>	<p>de los niveles de estrés por causa del teletrabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por otro lado, la inteligencia emocional (es decir, la evaluación de las emociones propias, la evaluación de las emociones de los demás y la regulación de las emociones), la autoestima, el locus de control, la autoridad para tomar decisiones y la carga de trabajo no se asociaron significativamente con el compromiso laboral (p.12).</li> <li>• El compromiso con el trabajo y el reconocimiento se asociaron negativamente con la intención de renunciar (p.12).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> Los efectos del teletrabajo, la inteligencia emocional (es decir, el uso de la emoción), la utilización de habilidades, y el reconocimiento del compromiso laboral seguían siendo lo suficientemente fuertes como para influir indirectamente en la intención de renunciar. (p.12).</p> <p><b>Implicaciones:</b> Los hallazgos sugieren que los profesionales deberían prestar especial atención al teletrabajo, el uso de la emoción, la utilización de habilidades y el reconocimiento (p.13).</p> <p><b>Limitaciones: (p.14)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debe reconocerse la posibilidad de un sesgo de varianza común, ya que todas las variables se recopilaron de la misma fuente.</li> <li>• Los datos se recopilaron con cuestionarios de autoinforme completados por empleados que se ofrecieron a participar en el estudio.</li> </ul>
<p><b>Artículo 21:</b> Teletrabajo durante la COVID-19 en los Países Bajos: comprender el comportamiento, las actitudes y las intenciones futuras de los viajeros en tren</p> <p><b>Autores:</b> Ton et al. (2022).</p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En general, los teletrabajadores tienen actitudes positivas respecto a cada uno de los elementos: productividad y concentración, instalaciones y apoyo, mayor productividad por no desplazarse y contacto con los compañeros por tanto las personas están contentas con su</li> </ul>

<p><b>Muestra:</b> (Países Bajos) 45,967 trabajadores</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad y concentración</li> <li>• Instalaciones y soporte</li> <li>• Productividad por no desplazarse</li> </ul>	<p>productividad y concentración a lo largo del tiempo, pero el mayor cambio para ellos fue no tener que viajar (p. 63).</p> <p><b>Condición:</b> La actitud hacia el teletrabajo se puede distribuir en cuatro elementos: productividad y concentración, instalaciones y apoyo, mayor productividad por no desplazarse y contacto con los compañeros (p.64).</p> <p><b>Limitaciones:</b> En la estructura propuesta, se asumió que el comportamiento actual y las intenciones futuras son independientes entre sí (p.68).</p>
<p><b>Artículo 22:</b> Impacto del teletrabajo en el comportamiento de viaje durante la era COVID-19: el caso de Sicilia, Italia</p> <p><b>Autores:</b> Campisi et al. (2022).</p> <p><b>Muestra:</b> (Brescia, Italia) 700 trabajadores</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hábitos y comportamientos al caminar</li> <li>• Salud emocional del teletrabajador</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se encontró que los datos adquiridos a través de la encuesta muestran una propensión a menos caminar, especialmente para ocio, incluso después de que se levantara el confinamiento. Esto se puede relacionar tanto con la expansión del teletrabajo y el miedo al contagio, lo que provocó una reducción de los viajes (p.256).</li> <li>• Los resultados también mostraron que caminar se considera un calmante para el estrés. El porcentaje que "cree firmemente" que caminar puede ayudar con los sentimientos de estrés y mejorar en su estado emocional y rendimiento laboral (p.257).</li> <li>• Además, el teletrabajo como un factor que puedan conducir a viajes a pie reducidos en una manera homogénea. Es cierto que el teletrabajo puede dar lugar a menos desplazamientos a pie relacionados con los desplazamientos casa - trabajo ya que caminar a la oficina a diario se reemplaza con el teletrabajo durante la mayoría de los días hábiles (p.257).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> El teletrabajo resulta una reducción del tráfico, especialmente en las horas punta y, en consecuencia, tener un impacto social y ambiental positivo, menos estrés y menos contaminación del aire y acústica de los vehículos privados (p.257).</p>

<p><b>Artículo 23:</b> Teletrabajo y tecnoestrés: primeras consecuencias del confinamiento por el COVID-19</p> <p><b>Autores:</b> Camacho y Barrios (2022).</p> <p><b>Muestra:</b> (España) 143 trabajadores</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud emocional “El estrés”</li> <li>• Efectos del estrés</li> <li>• El estrés y el teletrabajo</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los resultados indican que los tecnoestresores crean un efecto inicial sobre la tensión que reduce la satisfacción de los empleados con el teletrabajo y las percepciones del desempeño laboral (p.9).</li> <li>• Se ha demostrado que estos tecnoestresores tienen un efecto acumulativo, con efectos causales sincrónicos e inversos sobre la tensión, lo que reduce aún más los resultados de bienestar relacionados con el trabajo (p.9).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> Los resultados indicaron que dos tecno-estresores (conflicto trabajo-hogar y sobrecarga laboral) generaron tensión en los teletrabajadores, lo que a su vez disminuyó su satisfacción con el teletrabajo y el desempeño laboral percibido. Además, los teletrabajadores experimentaron dos tipos de tecnoestrés duradero: efecto sincrónico y un efecto de causalidad inversa acumulativa (p.10).</p> <p><b>Implicaciones teóricas:</b> Los resultados de este estudio proporcionan varias contribuciones teóricas, ofreciendo una comprensión más completa sobre el tecnoestrés relacionado con el trabajo, específicamente en el contexto de los teletrabajadores (p.11).</p> <p><b>Limitaciones:</b> (p.12)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La primera limitación de este estudio es que el modelo analiza solo un tipo específico de teletrabajo: el basado en el hogar</li> <li>• Una segunda limitación es que nuestra muestra está compuesta principalmente por participantes con un alto nivel educativo (es decir, todos los participantes tenían al menos un título universitario), sin hijos.</li> </ul>
<p><b>Artículo 24:</b> Teletrabajo y salud y bienestar de los trabajadores: una revisión y recomendaciones para la investigación y la práctica</p>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se sabe mediante dato estadístico los síntomas musculoesqueléticos y el teletrabajo están relacionado con el uso prolongado de la computadora; los teletrabajadores generalmente confían en la tecnología informática como su principal</li> </ul>



<p><b>Autores:</b> Beckel y Fisher (2022).</p> <p><b>Muestra:</b> (Estados Unidos) En un metanálisis de 28 estudios</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo remoto (características)</li> <li>• Arreglos de trabajo flexibles (horas de trabajo)</li> <li>• Salud ocupacional</li> <li>• Condiciones del trabajo</li> <li>• Factores económicos</li> <li>• Recursos ergonómicos</li> <li>• Factores organizacionales</li> </ul>	<p>modo de realización de tareas, y el uso de la computadora se asocia con posturas estáticas prolongadas, movimientos repetitivos y fatiga de la muñeca y el antebrazo, por lo que estos factores se asocian con el desarrollo de síntomas y trastornos musculoesqueléticos en el cuello, la muñeca, los hombros, las manos y la zona lumbar, en el estudio empírico de Montreuil y Lippel, el 54,5% de los teletrabajadores experimentó síntomas de dolor en miembros superiores, espalda y cuello, a lo que contribuyó el equipamiento inadecuado de las computadoras y estaciones de trabajo (p.22)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se encontró que los empleados que teletrabajaban ocho horas o menos a la semana tenían significativamente menos probabilidades de experimentar depresión que los que no teletrabajaban (p.22).</li> <li>• Los empleados que teletrabajan ocho horas o menos pueden tener un menor riesgo de experimentar depresión, mientras que aquellos que trabajan a distancia pueden experimentar síntomas depresivos debido al aislamiento social y reducido apoyo social (p.23)</li> <li>• Se ha demostrado que los trabajadores experimentan efectos adversos para la salud cuando se utiliza el teletrabajo como mecanismo para ponerse al día con el trabajo después del horario laboral o durante el fin de semana. El teletrabajo es más beneficioso para la salud y el bienestar de los empleados cuando se brinda como un apoyo flexible y no en lugar de un apoyo formal, como el tiempo libre pagado (p.24).</li> </ul> <p><b>Condición:</b> La flexibilidad y el control asociados con el teletrabajo pueden ayudar a reforzar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y reducir los conflictos entre el trabajo y la familia. Sin embargo, las reducciones en los límites espaciales y temporales entre el trabajo y el hogar</p>
--	--

	<p>pueden aumentar la probabilidad de conflictos entre la familia y el trabajo y aumentar las experiencias estresantes para los trabajadores dentro del hogar (p.26).</p> <p><b>Limitaciones:</b> La principal limitación de este artículo es que realizamos una revisión narrativa de la literatura en lugar de un metanálisis empírico (p.28).</p>
<p><b>Artículo 25:</b> Satisfacción, bienestar y rendimiento del teletrabajo en la era digital. Lecciones aprendidas durante el confinamiento por la COVID-19 en España</p> <p><b>Autores:</b> Blahopoulou et al. (2022).</p> <p><b>Muestra:</b> (España) 111 teletrabajadores</p> <p><b>Categorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teletrabajo convencional vs. inducido por crisis</li> <li>• Teletrabajo Satisfacción y Bienestar</li> <li>• Satisfacción y Desempeño del Teletrabajo</li> <li>• Bienestar subjetivo y rendimiento</li> </ul>	<p><b>Hallazgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los resultados mostraron que la satisfacción del teletrabajo se asoció positivamente con el bienestar subjetivo; y el bienestar subjetivo se asoció positivamente con el rendimiento, mostrando a empleados satisfechos con el teletrabajo y sus condiciones presentaron mayores niveles de bienestar subjetivo a lo largo del tiempo (p.8).</li> <li>• el teletrabajo parece tener un impacto considerable en la calidad y cantidad de demandas laborales y recursos, siendo requisitos esenciales para un contrato que el teletrabajador tenga como requisitos esenciales: la autosuficiencia, la confiabilidad, el conocimiento de la tecnología, la disponibilidad de equipos en el hogar, la voluntariedad y la capacidad para trabajar en equipo</li> <li>• La satisfacción del teletrabajo en el desempeño autoinformado a lo largo del tiempo. Esto es consistente con los supuestos del vínculo actitud-comportamiento, según el cual una actitud positiva hacia el teletrabajo aumenta los comportamientos laborales positivos, que a su vez aumentan el rendimiento (p.9).</li> <li>• El bienestar subjetivo se asocia positivamente con el desempeño autoinformado y está en línea con la tesis del trabajador feliz y productivo (p.9)</li> </ul> <p><b>Condición:</b> El teletrabajo satisfactorio durante el confinamiento por la COVID-19 aumentó el bienestar y el rendimiento, dos resultados clave</p>

para la eficacia organizacional. Además, los resultados respaldaron el papel mediador del bienestar en la relación satisfacción-desempeño del teletrabajo (p.9)

**Implicaciones prácticas:** Los resultados subrayan la importancia de la satisfacción del teletrabajo para el bienestar subjetivo y el rendimiento autoinformado. Esto es relevante por dos razones principales (p.10).

- En primer lugar, no solo es probable que el teletrabajo continúe después de la pandemia, sino que se espera que sea predominante en la era posterior a la COVID-19
- En segundo lugar, porque es fundamental que las organizaciones entiendan cómo la satisfacción del teletrabajo afecta el bienestar y el rendimiento, dos resultados relevantes para el éxito de la empresa.

**Limitaciones:** La generalización de los resultados es limitada, porque los datos para este estudio se recolectaron a través de un muestreo de bola de nieve (p.10).



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El Teletrabajo y sus implicancias en la adaptación de las organizaciones en tiempos de pandemia. Revisión sistemática", cuyos autores son SIU ROMERO JOSE JULIAN, ROMANI MONTALVO GIOVANNA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 09 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR <b>DNI:</b> 10596867 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2532-3194	Firmado electrónicamente por: GILLAS el 23-07- 2022 22:30:27

Código documento Trilce: TRI - 0332047