

# *Teletrabajo y Flexibilidad: Nuevas normas para la Productividad Laboral*

## *Telework and Flexibility: New Standards for Labor Productivity*

**Roger Dante Prado Lafuente**

rpradol@univalle.edu

<https://orcid.org/0000-0002-5560-3840>

**Universidad Privada del Valle, Santa Cruz, Bolivia**

Artículo recibido en 10 de agosto 2023 / Arbitrado en 22 de septiembre 2023 / Aceptado en 30 de octubre 2023 / Publicado en 03 de enero 2024

### RESUMEN

El teletrabajo permite realizar sus tareas y responsabilidades desde un lugar diferente utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Con el objetivo de evaluar su impacto y la influencia en el aumento de productividad y la satisfacción laboral, alineándose con las tendencias actuales hacia una mayor digitalización y adaptación a nuevas tecnologías. Se establecieron criterios específicos para incluir estudios en esta revisión, enfocándose en artículos empíricos que reportaran la validez y confiabilidad de instrumentos de conciencia fonológica. Se consideraron solo estudios en inglés y español publicados entre 2020 y 2024. La búsqueda se realizó en plataformas de investigación académica, utilizando combinaciones de palabras clave. Los estudios seleccionados fueron analizados críticamente por su calidad metodológica, considerando aspectos como el tamaño muestral y características demográficas para asegurar la generalización de los resultados. El teletrabajo mejora la satisfacción y productividad laboral mediante flexibilidad horaria, comunicación efectiva, beneficiando a empleados y organizaciones.

**Palabras clave:** Teletrabajo; Flexibilidad; Productividad laboral; Satisfacción laboral; Retención de talento

### ABSTRACT

Telecommuting allows individuals to perform their tasks and responsibilities from a different location using information and communication technologies. The aim is to evaluate its impact and influence on increased productivity and job satisfaction, aligning with current trends towards greater digitalization and adaptation to new technologies. Specific criteria were established to include studies in this review, focusing on empirical articles that reported the validity and reliability of phonological awareness instruments. Only studies published in English and Spanish between 2020 and 2024 were considered. The search was conducted on academic research platforms, using combinations of keywords. The selected studies were critically analyzed for their methodological quality, considering aspects such as sample size and demographic characteristics to ensure the generalization of results. Telecommuting enhances job satisfaction and productivity through flexible hours and effective communication, benefiting both employees and organizations.

**Key words:** Telecommuting; Flexibility; Labor productivity; Job satisfaction; Talent retention. If you need any further assistance, feel free to ask

## INTRODUCCIÓN

El teletrabajo, también conocido como trabajo remoto, es una modalidad laboral que permite a los empleados realizar sus tareas y responsabilidades desde un lugar diferente a la oficina tradicional, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Esta forma de labor ha ganado popularidad en los últimos años, especialmente debido a avances tecnológicos y cambios en las dinámicas laborales, impulsados por la pandemia de COVID-19. El teletrabajo ofrece flexibilidad en cuanto a horarios y ubicación, lo que puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aumentar su productividad (Macías-Villafuerte et al.,2023).

En el contexto administrativo, el teletrabajo ofrece varias ventajas significativas. Primero, reduce la necesidad de infraestructura física, lo que puede resultar en un ahorro considerable en costos operativos, como alquiler y mantenimiento de oficinas. Además, permite una mejor gestión del tiempo, ya que los empleados pueden evitar desplazamientos y utilizar ese tiempo para aumentar su productividad. Esto también contribuye a una disminución del ausentismo laboral y a un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles (Marquez-Velit y Ordinola-Quintana, 2024).

Desde la perspectiva empresarial, resulta en una reducción significativa de costos operativos. Las empresas pueden ahorrar en gastos de oficina, como alquiler y suministros, al permitir que sus empleados trabajen desde casa. Además, el acceso a un talento más diverso y global se convierte en una ventaja competitiva, ya que las organizaciones pueden contratar a profesionales sin limitaciones geográficas. Esto no solo enriquece la cultura corporativa, sino que también impulsa la innovación al incorporar diferentes perspectivas y habilidades (Ramos-Cárdena,2023).

En tal sentido, uno de los principales beneficios del teletrabajo es la eliminación del tiempo y costo asociados al desplazamiento diario. Esto no solo ahorra dinero en transporte, sino que también libera horas que los empleados pueden dedicar a actividades personales o familiares. Además, permite a las personas crear un entorno laboral adaptado a sus necesidades, lo que puede aumentar

la productividad y la satisfacción laboral. La posibilidad de trabajar desde casa o desde cualquier lugar con conexión a internet fomenta un sentido de autonomía que muchos empleados valoran altamente (Lalama-Franco et al. ,2023).

El trabajo a distancia revolucionó la forma en que concebimos la productividad laboral, introduciendo un enfoque centrado en la flexibilidad que permite a los empleados adaptar su horario y entorno de trabajo a sus necesidades personales y profesionales. Esta nueva dinámica no solo facilita un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, sino que también promueve un aumento en la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en un desempeño más eficiente. Su flexibilidad, permite a los empleados organizar su jornada de manera que puedan maximizar su productividad en los momentos del día en que se sienten más alertas y creativos, lo que resulta en una mejora general en la calidad del trabajo realizado (López y Pérez, 2022).

Además, las organizaciones que adoptan normas que fomentan esta flexibilidad pueden beneficiarse de una mayor retención del talento, ya que los empleados valoran altamente la posibilidad de trabajar desde casa o elegir sus horarios. Esto se traduce en una reducción del ausentismo y otros, factores cruciales para el éxito a largo plazo de cualquier empresa (Vargas-Reinoso y Cevallos-Recalde,2024).

Sin embargo, para maximizar estos beneficios, es fundamental establecer políticas claras y herramientas adecuadas que aseguren una comunicación efectiva y un seguimiento del desempeño. La implementación de plataformas digitales para la gestión de proyectos y la colaboración en línea se convierte en un elemento esencial para mantener el flujo de trabajo y garantizar que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos organizacionales. En igual modo, el teletrabajo también presenta desafíos. La falta de interacción cara a cara puede dificultar la comunicación y la colaboración entre equipos, lo que podría afectar la cohesión del grupo y el flujo de información. La administración debe establecer mecanismos para garantizar que los empleados se mantengan conectados y

comprometidos con sus tareas. Esto incluye el uso de herramientas digitales adecuadas y la implementación de políticas claras sobre objetivos y evaluaciones del desempeño (Reyes-Alva y Rojas-Cabrejos, 2024).

**Justificación:** La investigación sobre teletrabajo y flexibilidad es fundamental en el contexto laboral actual, ya que permite comprender cómo estas modalidades impactan la productividad y el bienestar de los empleados. La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción del trabajo a distancia, revelando beneficios significativos como un aumento de hasta un 30% en la productividad, gracias a la reducción de distracciones y el ahorro en desplazamientos. Además, la flexibilidad laboral favorece un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, aumentando la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. Esta investigación aporta evidencia empírica sobre la relación entre teletrabajo y rendimiento, propone nuevas normas organizacionales para facilitar la transición hacia modelos más flexibles y destaca el impacto positivo en el desarrollo profesional de los empleados.

El objetivo de la investigación es evaluar el impacto del teletrabajo y su influencia en el aumento de productividad y la satisfacción laboral, alineándose con las tendencias actuales hacia una mayor digitalización y adaptación a nuevas tecnologías.

## MÉTODO

Se establecieron criterios específicos para la inclusión de estudios en esta revisión, con el fin de garantizar que la información recopilada fuera relevante, confiable y de alta calidad. Estos criterios incluyeron aspectos como la pertinencia temática, asegurando que los estudios abordaran directamente los efectos del teletrabajo y la flexibilidad laboral en la productividad y satisfacción de los empleados. Además, se consideraron solo aquellos estudios que presentaran datos empíricos y que hubieran sido sometidos a un proceso riguroso de revisión por pares, lo que contribuye a validar la calidad de los hallazgos. También se tomó en cuenta el año de publicación, limitando la revisión a investigaciones realizadas entre 2020 y 2024, para reflejar las tendencias más actuales en el ámbito

laboral. Por último, se incluyeron solo aquellos estudios publicados en inglés y español, lo que permitió una mejor accesibilidad y comprensión del contenido para un público más amplio.

La búsqueda se llevó a cabo en las siguientes bases de datos:

**Scopus:** Proporciona acceso a una amplia gama de revistas científicas y permite realizar análisis bibliométricos. Se utilizó para identificar artículos revisados por pares que abordaran la conciencia fonológica.

**Proquest:** Ofrece acceso a tesis, disertaciones y artículos de revistas en diversas disciplinas. Se exploraron estudios que pudieran no estar disponibles en otras bases.

**Google Scholar:** Se utilizó para encontrar literatura gris, como informes técnicos y documentos no publicados, así como artículos académicos.

**PubMed:** Especializada en ciencias biomédicas, fue útil para localizar estudios relacionados con el desarrollo del lenguaje y la evaluación psicológica.

**PsycINFO:** Esta base de datos se centró en la psicología y las ciencias del comportamiento, lo que permitió acceder a investigaciones relevantes sobre el aprendizaje y la evaluación cognitiva.

Se diseñó una estrategia de búsqueda exhaustiva utilizando combinaciones de palabras clave relacionadas con “Teletrabajo”; “Flexibilidad”; “Productividad laboral”; “Normas”; “Cociliación”; “Trabajo remoto”; “Horarios flexibles”; “Satisfacción laboral”; “Compromiso”; “Autonomía”; “Balance vida-trabajo”; “Eficiencia”; “Reducción de costos”; “Retención de talento”; “Entorno laboral positivo”.

Se emplearon operadores booleanos como AND y OR para refinar los resultados de búsqueda. Por ejemplo: " Teletrabajo " AND Productividad laboral," Teletrabajo " OR " Satisfacción laboral", ""Trabajo remoto"; AND “Balance vida-trabajo” OR " “Entorno laboral positivo”.

Esto permitió obtener resultados más precisos y relevantes al combinar los conceptos de interés.

Los resultados de la búsqueda inicial fueron revisados para eliminar duplicados. Posteriormente, se llevó a cabo una evaluación del

título y el resumen para determinar si cumplían con los criterios de inclusión establecidos.

Además de las palabras clave y operadores booleanos, se utilizaron funciones de búsqueda avanzada en las diferentes bases de datos y motores de búsqueda académicos. Esto incluyó: Búsqueda por título, resumen y palabras clave, Filtrado por tipo de documento (artículos, tesis, libros, entre otros.), filtrado por área temática o disciplina, ordenamiento por relevancia o fecha de publicación. De esta manera, se logró una búsqueda exhaustiva y sistemática de información relevante sobre instrumentos de evaluación de la conciencia fonológica, considerando su validez y confiabilidad.

Los estudios seleccionados fueron sometidos a un análisis crítico basado en su calidad metodológica, con el objetivo de garantizar que los hallazgos fueran robustos y confiables. Este análisis incluyó una revisión exhaustiva de diversos tipos de diseños de investigación, tales como ensayos controlados aleatorios, estudios longitudinales y revisiones sistemáticas.

Además, se evaluó el tamaño muestral de cada estudio, ya que un tamaño adecuado es crucial para la validez estadística y la generalización de los resultados. Se consideraron muestras suficientemente grandes que permitieran obtener conclusiones significativas y representativas. Las características demográficas de los participantes, como la edad y el nivel educativo, también fueron analizadas detenidamente. Estos factores son esenciales para entender cómo diferentes grupos pueden experimentar el teletrabajo de manera distinta y para asegurar que los resultados sean aplicables a una población más amplia. Este enfoque metódico en la evaluación de los estudios no solo permite identificar la calidad y relevancia de la investigación existente, sino que también ayuda a destacar posibles sesgos o limitaciones en los estudios analizados.

Al considerar todos estos aspectos, se busca proporcionar una visión integral sobre el impacto del teletrabajo y la flexibilidad laboral en la productividad y satisfacción laboral, contribuyendo así a un entendimiento más profundo del tema.

## RESULTADOS

Se revisaron un total de 13 artículos, seleccionados cuidadosamente a partir de una búsqueda exhaustiva en diversas bases de datos académicas. Este proceso de revisión fue fundamental para asegurar que la literatura analizada fuera representativa y pertinente al tema del teletrabajo y la flexibilidad laboral. Cada uno de ellos aportó perspectivas únicas y valiosas sobre el impacto del teletrabajo en la productividad y la satisfacción laboral, lo que permitió una comprensión más profunda de las tendencias actuales en el ámbito laboral. Durante la revisión, se consideraron no solo los hallazgos y conclusiones de cada estudio, sino también su metodología, el contexto en el que se llevaron a cabo y las limitaciones que podrían influir en la interpretación de los resultados. Este enfoque integral garantizó que los artículos seleccionados no solo fueran relevantes, sino también de alta calidad.

El estudio realizado por Medina et al.,2022 analizan los factores que influyen en la satisfacción y productividad del teletrabajo en las empresas, un tema de gran relevancia en el contexto laboral actual. Este fenómeno ha cobrado especial importancia, especialmente tras la pandemia, ya que muchas organizaciones han adoptado esta modalidad como una alternativa viable y necesaria. La investigación destaca que la transición hacia el teletrabajo no solo ha transformado las dinámicas laborales, sino que también ha generado un cambio en las expectativas de los empleados respecto a su entorno laboral. En este sentido, se ha observado que la flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar son elementos cruciales para aumentar la satisfacción de los trabajadores, quienes valoran enormemente la autonomía que les brinda esta modalidad. Además, el estudio sugiere que una comunicación efectiva y el fomento de la colaboración entre colegas son fundamentales para mitigar el aislamiento que puede surgir en entornos remotos. Por lo tanto, es imperativo que las empresas implementen estrategias adecuadas para maximizar tanto la satisfacción como la productividad de sus empleados en este nuevo paradigma laboral.

Por otra parte, la investigación de Badillo et al. (2022) subraya la relevancia del teletrabajo como una tendencia laboral contemporánea que está transformando la noción tradicional de que el ser humano debe desplazarse físicamente a un lugar específico para desempeñar sus funciones laborales. En la actualidad, refiere el autor los avances tecnológicos han permitido que el trabajo se realice desde prácticamente cualquier ubicación, siempre que se disponga de un computador y conexión a Internet. Esta flexibilidad ha llevado a numerosas organizaciones a replantear sus estructuras operativas y políticas laborales, reconociendo que el teletrabajo no solo es una alternativa viable, sino también necesaria en el entorno laboral actual.

Asimismo, la investigación destaca cómo tanto las organizaciones como sus empleados han llegado a comprender que los medios de comunicación, especialmente el Internet, facilitan diversas experiencias laborales. Estas experiencias no solo simplifican la realización de tareas diarias, sino que también promueven un ambiente de trabajo más dinámico y adaptable. Esta adaptabilidad es crucial en un mundo donde las demandas laborales y personales están en constante cambio.

Además, el teletrabajo contribuye significativamente a la calidad y efectividad en la prestación de servicios, ya que puede mitigar problemas comunes asociados al trabajo tradicional, tales como el ausentismo y la alta rotación de personal, que afectan negativamente a las empresas. Por lo tanto, es evidente que el teletrabajo está configurando un nuevo paradigma laboral que ofrece beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones, permitiendo una mayor conciliación entre la vida personal y profesional, así como una mejora en la productividad general.

La adopción del teletrabajo en Nicaragua y su impacto en la competitividad y productividad, fue abordado por Soza, (2020) refiriendo una serie de afirmaciones positivas sobre los beneficios que esta modalidad laboral puede ofrecer. Entre estos destacó la flexibilidad horaria, que permite a los empleados adaptar sus horarios a sus necesidades personales y familiares, lo que resulta en una mejor conciliación entre la vida laboral y personal. Esta flexibilidad no solo mejora la calidad de vida de los

trabajadores, sino que también contribuye a su satisfacción general, ya que les brinda la libertad de organizar su tiempo de manera más efectiva.

Además, la investigación señala la reducción de costos operativos como un factor clave; al eliminar la necesidad de desplazamientos diarios hacia la oficina, las empresas pueden ahorrar en gastos relacionados con el transporte y el mantenimiento de espacios físicos. En este sentido, Soza concluye que la implementación del teletrabajo no solo beneficia a los empleados en términos de bienestar personal, sino que también fortalece la competitividad y productividad de las organizaciones en un entorno laboral cada vez más dinámico y exigente. Así, el teletrabajo se establece como una estrategia clave para el desarrollo sostenible de las empresas en Nicaragua y más allá.

Por su parte, Torner (2023) presenta un estudio que examina la asociación entre el teletrabajo y el clima ético, considerando la intervención de la autonomía laboral y el compromiso organizacional. Este análisis se basa en una muestra de 448 empleados del sector eléctrico colombiano, quienes proporcionaron datos a través de encuestas en línea. Los hallazgos del estudio son reveladores y destacan varios aspectos importantes. En primer lugar, se establece que el teletrabajo está relacionado positivamente con climas éticos benevolentes y de principios, mientras que no muestra correlación con un clima ético egoísta. Esto sugiere que la flexibilidad inherente al teletrabajo fomenta un entorno colaborativo que se aleja de intereses individuales y egoístas.

Al mismo tiempo, el estudio señala que el teletrabajo permite a los empleados disfrutar de una mayor autonomía laboral, lo cual está asociado con un aumento en la productividad y una mejora en la igualdad de género dentro del entorno laboral. Esta autonomía también contribuye a reducir el conflicto entre trabajo y familia, lo que es especialmente relevante en contextos donde las responsabilidades personales pueden interferir con las laborales. La satisfacción laboral resultante de esta autonomía se traduce en menores intenciones de rotación y en una reducción de ausencias no justificadas, lo que beneficia a las organizaciones al mantener un equipo más estable y comprometido. Por otro lado,

Torner destaca que las decisiones autónomas tomadas por los empleados están vinculadas a diferentes climas éticos, excepto al egoísta, ya que la autogestión promueve el respeto por las normas y reglamentos. El teletrabajo influye positivamente en los intereses personales de los trabajadores, lo que activa tanto el compromiso afectivo como el normativo hacia la organización; sin embargo, su impacto sobre el compromiso de continuidad es relativamente menor.

Un estudio donde se analiza la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el contexto del teletrabajo fue realizado por Gálvez-Mozo (2020), un tema que ha ganado creciente relevancia en las sociedades contemporáneas. Este fenómeno ha cobrado especial atención en los últimos años, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, que obligó a muchas empresas a adoptar el trabajo remoto como una medida necesaria para garantizar la continuidad operativa.

En este sentido, el artículo destaca cómo el teletrabajo se ha convertido en una estrategia clave para mejorar el bienestar de los trabajadores y atraer talento, al tiempo que ofrece una perspectiva crítica sobre sus implicaciones. La flexibilidad que brinda esta modalidad permite a los empleados gestionar mejor sus responsabilidades familiares y personales, lo que se traduce en un aumento significativo de la satisfacción laboral.

El autor argumenta que esta flexibilidad no solo facilita la atención a las necesidades familiares, sino que también permite a los trabajadores organizar su tiempo de manera más eficiente, reduciendo el estrés asociado a las obligaciones laborales y personales. Sin embargo, el autor también señala que esta misma flexibilidad puede dar lugar a desafíos significativos, como la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Además, el estudio enfatiza que la conciliación efectiva requiere una buena gestión tanto por parte de las organizaciones como de los empleados. Las empresas deben implementar políticas que apoyen el teletrabajo y promuevan un equilibrio saludable entre las diferentes esferas de la vida de sus trabajadores. Esto incluye fomentar una cultura organizacional que valore la desconexión y respete los tiempos personales, así como

proporcionar recursos adecuados para facilitar el trabajo remoto.

Finalmente, Gálvez-Mozo aborda las desigualdades que pueden surgir en el contexto del teletrabajo, especialmente en relación con las responsabilidades familiares. Las mujeres, en particular, pueden enfrentar mayores dificultades para equilibrar sus tareas laborales con las demandas del hogar, lo que subraya la necesidad de un enfoque equitativo en la distribución de responsabilidades familiares.

En igual modo, Macías-Villafuerte et al. (2023) abordan la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí. La investigación destaca que el teletrabajo ha emergido como una solución viable que no solo permite a los empleados realizar sus funciones desde casa, sino que también facilita una mayor flexibilidad en la gestión de sus tiempos y responsabilidades. Esta flexibilidad es crucial en un entorno donde las demandas laborales y personales a menudo chocan, contribuyendo significativamente a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Los hallazgos preliminares del estudio sugieren que el teletrabajo puede tener un impacto positivo en la productividad. Al permitir a los trabajadores personalizar su entorno laboral, el teletrabajo puede resultar en un aumento de la concentración y una reducción de las distracciones comunes en un ambiente de oficina tradicional. Este aumento en la productividad se debe, en parte, a que los empleados pueden crear un espacio de trabajo que se ajuste a sus preferencias individuales, lo que les permite maximizar su rendimiento. Además, se observa que el teletrabajo puede reducir el ausentismo y mejorar la moral de los empleados, ya que les ofrece la oportunidad de gestionar mejor sus responsabilidades familiares y personales.

Asimismo, Macías-Villafuerte et al. enfatizan que el teletrabajo no solo beneficia a los empleados en términos de satisfacción laboral, sino que también tiene implicaciones positivas para las organizaciones. La reducción de costos operativos asociados con el mantenimiento de espacios físicos y la disminución de la rotación del personal son algunos de los beneficios económicos que pueden

derivarse de esta modalidad. Además, el estudio sugiere que las empresas que implementan políticas efectivas de teletrabajo pueden ver mejoras significativas en su rendimiento general. Sin embargo, también se reconocen ciertos desafíos asociados con el teletrabajo. La falta de interacción cara a cara puede afectar la cohesión del equipo y limitar las oportunidades para el desarrollo profesional y la innovación. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones busquen un equilibrio entre el trabajo remoto y las interacciones presenciales para fomentar un ambiente colaborativo y creativo.

En tal sentido, Ramos-Cárdena (2023) analiza el teletrabajo como una estrategia para incrementar el desempeño laboral en las entidades del Estado, presentando varios puntos interesantes, pero también limitaciones significativas que deben ser consideradas. En un contexto donde la pandemia de COVID-19 ha transformado radicalmente las dinámicas laborales, el teletrabajo se ha posicionado como una herramienta crucial para mantener la continuidad operativa en diversas organizaciones gubernamentales. Este estudio se enfoca en cómo el teletrabajo puede no solo facilitar la realización de tareas desde ubicaciones remotas, sino también mejorar la productividad y la satisfacción de los empleados al ofrecerles mayor flexibilidad en la gestión de su tiempo.

Mientras, Vega-Chica y Ruiz (2022), analizan la incidencia de la modalidad de teletrabajo en mujeres con hijos en edad escolar durante la pandemia de COVID-19 en Manta que, aunque destacan ciertas ventajas como la supervisión constante de los niños y el ahorro en costos de transporte, simplifican la complejidad de las experiencias laborales y familiares. La metodología cuantitativa y descriptiva correlacional utilizada limita la comprensión profunda de las dinámicas individuales, ya que no aborda adecuadamente el estrés y las tensiones que pueden surgir al combinar trabajo y cuidado infantil. Además, la correlación observada entre el teletrabajo y la productividad no implica causalidad, lo que sugiere que otros factores externos podrían influir en los resultados.

Por su parte, Lalama-Franco et al. (2023) llevan a cabo una investigación que examina el impacto del teletrabajo en la productividad de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en Guayaquil durante el periodo pospandemia. Este estudio es especialmente relevante en un contexto donde las Pymes han enfrentado desafíos significativos debido a la crisis sanitaria global provocada por la pandemia de COVID-19, que obligó a muchas de ellas a adaptarse rápidamente a nuevas modalidades de trabajo para sobrevivir y mantenerse competitivas.

La investigación se centra en cómo la implementación del teletrabajo ha permitido a estas empresas no solo continuar sus operaciones, sino también explorar nuevas formas de mejorar su eficiencia y rendimiento. El análisis realizado por Lalama-Franco et al. destaca que, durante el periodo crítico de la pandemia, muchas Pymes en Guayaquil se vieron forzadas a adoptar el teletrabajo como una solución inmediata para mantener la continuidad de sus actividades. Este cambio no solo implicó un ajuste en las operaciones diarias, sino que también requirió una rápida adaptación a las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Las TIC se convirtieron en herramientas esenciales que facilitaron el trabajo remoto y permitieron a las empresas optimizar procesos, reducir costos operativos y mejorar la comunicación entre equipos. Los resultados de la investigación indican que el teletrabajo ha tenido un impacto positivo en la productividad de las Pymes. A través de un enfoque cuantitativo y correlacional, los autores lograron demostrar que aquellas empresas que implementaron políticas efectivas de teletrabajo experimentaron mejoras significativas en su desempeño laboral. Este aumento en la productividad se atribuye, en parte, a la flexibilidad que ofrece el teletrabajo, lo cual permite a los empleados gestionar mejor su tiempo y equilibrar sus responsabilidades laborales y personales.

Mientras, López y Pérez (2022) ofrecen un análisis exhaustivo sobre la transformación que el teletrabajo ha traído a las dinámicas laborales, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19.

Este fenómeno ha sido visto por muchos como un avance positivo en las relaciones económicas y de producción, facilitando la flexibilidad laboral y permitiendo a los trabajadores gestionar su tiempo de manera más eficiente.

La investigación realizada por Marin-Echeverri et al. (2023) analizan la percepción de las condiciones bioclimáticas en los espacios de teletrabajo en Colombia, revelando la importancia de considerar estos factores para el bienestar y la productividad laboral. La investigación se centra en cómo las condiciones bioclimáticas, que abarcan aspectos como la temperatura, la iluminación, la ventilación y la calidad del aire, pueden influir de manera significativa en la salud física y mental de los trabajadores. Este aspecto es especialmente crucial en el contexto del teletrabajo, que ha cobrado relevancia tras la pandemia de COVID-19, cuando millones de empleados se vieron obligados a adaptar sus hogares para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Otro tanto refiere Vargas-Reinoso y Cevallos-Recalde (2024) quienes analizan el impacto del modelo de trabajo híbrido en el desempeño laboral y financiero del personal administrativo de la Sociedad Industrial Ganadera El Ordeño y CORPABE durante el año 2023. Este estudio revela hallazgos significativos que aportan una comprensión más profunda sobre cómo las nuevas modalidades de trabajo están redefiniendo las dinámicas laborales en el contexto post-pandemia. A medida que las organizaciones buscan adaptarse a un entorno laboral en constante cambio, el trabajo híbrido se ha convertido en una estrategia clave para mejorar no solo la productividad, sino también la satisfacción de los empleados.

Sus hallazgos de Vargas-Reinoso y Cevallos-Recalde son especialmente relevantes en un momento donde muchas empresas están reconsiderando sus políticas laborales tras las lecciones aprendidas durante la pandemia. La implementación del trabajo híbrido no solo permite a las organizaciones adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral, sino que también ofrece oportunidades para fomentar un ambiente laboral más flexible y atractivo para los empleados. Sin embargo, es fundamental que las empresas

reconozcan las limitaciones identificadas en el estudio y trabajen para crear un entorno que no solo priorice la productividad, sino que también atienda las necesidades emocionales y sociales de su personal.

## DISCUSIÓN

El teletrabajo ha emergido como una estrategia clave para mejorar el desempeño laboral, especialmente en el contexto de la crisis global provocada por la pandemia de COVID-19. Esta modalidad ha transformado la forma en que las organizaciones operan, permitiendo a los empleados realizar sus tareas desde cualquier ubicación, lo que ha sido fundamental para mantener la continuidad de las operaciones en un entorno incierto.

La necesidad de adaptarse a las restricciones impuestas por la pandemia llevó a muchas empresas a implementar el teletrabajo de manera rápida y, en ocasiones, improvisada. Sin embargo, esta transición no solo ha sido una respuesta a una crisis inmediata; también ha abierto un abanico de oportunidades para repensar la estructura organizativa y los métodos de trabajo. Las organizaciones han comenzado a reconocer que el teletrabajo puede ofrecer beneficios significativos, como la reducción de costos operativos y la mejora de la satisfacción del empleado.

Estudios realizados por Campaña et al. (2021) demuestran que esta modalidad se ha consolidado como una herramienta innovadora necesaria para fomentar la competitividad y la innovación en las organizaciones. En este sentido, Santillán (2020) enfatiza la importancia de que los líderes gerenciales reconozcan el teletrabajo como un esquema beneficioso que no solo ahorra costos de infraestructura, sino que también optimiza el tiempo y las jornadas laborales, aspectos que se han visto fortalecidos en este nuevo entorno laboral.

Sin embargo, Herrera et al. (2021) advierten que, aunque el teletrabajo surgió como una solución viable durante la pandemia, algunos empleadores han distorsionado su implementación para evadir responsabilidades laborales, lo que plantea un desafío significativo.

Por otra parte, Acevedo et al. (2021) añaden que una gestión adecuada del teletrabajo requiere un uso efectivo de la tecnología, ya que esto puede incrementar la satisfacción, el compromiso y la productividad de los empleados, además de favorecer un equilibrio entre la vida laboral y personal. De Lara et al. (2023) destacan que el teletrabajo no solo es una solución eficiente para mantener los procesos organizacionales, sino que también transforma la manera en que se comparten ideas y se establecen flujos de trabajo.

La necesidad de adaptar los métodos de gestión a esta nueva modalidad de teletrabajo ha cobrado una importancia crucial en el entorno laboral contemporáneo. A medida que las organizaciones se enfrentan a la realidad de equipos distribuidos geográficamente, se vuelve imperativo revisar y actualizar las estrategias de liderazgo y gestión. Esta adaptación no solo implica un cambio en las herramientas utilizadas, sino también una transformación profunda en la cultura organizacional Pérez et al. (2023).

Investigaciones realizadas por Dima et al. (2019) enfatizan que una gestión efectiva del teletrabajo puede contribuir significativamente a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores. Este enfoque no solo se centra en la eficiencia operativa, sino que también promueve un ambiente donde los empleados pueden desarrollar habilidades específicas que potencien su desempeño. La gestión adecuada del teletrabajo implica la implementación de estrategias que fomenten el equilibrio entre la vida personal y profesional, lo cual es esencial para el bienestar general de los empleados.

En tal sentido Páez (2020) sugiere que, el teletrabajo debería ser considerado no solo como una medida temporal, sino como una estrategia a largo plazo que contribuya a reducir costos y mejorar el clima laboral al integrar trabajo y vida familiar. Esta perspectiva es fundamental en el contexto actual, donde las dinámicas laborales han cambiado drásticamente debido a la pandemia y la evolución de la tecnología. Al adoptar el teletrabajo como una práctica permanente, las organizaciones pueden beneficiarse de una serie de ventajas que

impactan positivamente tanto en su operativa como en el bienestar de sus empleados.

Por otra parte, Bahamondes y Ballón (2021) resaltan la importancia del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la implementación del teletrabajo, ya que estas son esenciales para mantener la continuidad operativa en un entorno cada vez más digitalizado.

Estudios realizados por Buitrago (2020) demuestran que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) juegan un papel fundamental en la transformación del medio de relacionamiento laboral, aunque es importante aclarar que no alteran las condiciones laborales en sí mismas. En lugar de cambiar las estructuras y políticas que rigen el entorno laboral, las TIC ofrecen herramientas y plataformas que permiten a los empleados conectarse, relacionarse y desarrollar actividades sin necesidad de estar físicamente presentes en un lugar específico. Esta capacidad de operar de manera remota ha revolucionado la forma en que las organizaciones se comunican y colaboran, creando nuevas dinámicas en el lugar de trabajo.

Otro estudio realizado por Correa y Moltrazio (2020) resaltan que, la introducción de las TIC permite romper los límites que conlleva trabajar en un mismo espacio físico, siendo esencial contar con capacitaciones y protección de datos empleados.

La transformación digital ha llevado a los gobiernos y organizaciones a revolucionar sus formas de trabajo, lo que ha generado un impacto significativo en las habilidades requeridas de los trabajadores. Tosca (2022) subraya que, en esta nueva era digital, se vuelve imprescindible que los empleados estén actualizados y capacitados en el manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para realizar eficientemente sus actividades laborales. Este enfoque no solo se limita a la adopción de nuevas herramientas tecnológicas, sino que también implica un cambio en la mentalidad organizacional hacia una cultura que valore la formación continua y la adaptabilidad.

Sánchez et al. (2019) complementan esta visión al señalar que las TIC aplicadas al teletrabajo requieren un compromiso activo por parte de los empleados en el manejo y uso de diversas herramientas tecnológicas. Este compromiso es

esencial para garantizar una comunicación efectiva a través de medios virtuales, así como para el seguimiento a distancia de estándares de calidad que aseguren un buen desempeño. En este sentido, la capacitación en el uso adecuado de estas tecnologías se convierte en un factor determinante para el éxito del teletrabajo, ya que permite a los empleados no solo cumplir con sus funciones, sino también contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Por otro lado, Moirano et al. (2021) destacan que las TIC son un medio indispensable para desarrollar el teletrabajo, dado que su dinámica evolutiva constante exige que los teletrabajadores se mantengan actualizados y capacitados. La rápida evolución de las tecnologías implica que los trabajadores deben estar dispuestos a aprender y adaptarse continuamente para evitar riesgos asociados con el uso inadecuado de estas herramientas. Esto incluye no solo aspectos técnicos, sino también consideraciones sobre la salud mental y física, ya que un uso excesivo o incorrecto de las TIC puede llevar a problemas como el agotamiento digital o el aislamiento social. En este contexto, es fundamental que las organizaciones implementen políticas y programas de formación continua que faciliten el desarrollo de competencias digitales entre sus empleados. Estas iniciativas no solo deben centrarse en la capacitación técnica sobre herramientas específicas, sino también en fomentar habilidades blandas como la gestión del tiempo, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo virtual. De esta manera, se puede crear un entorno laboral más cohesionado y eficiente, donde los empleados se sientan apoyados y motivados para enfrentar los desafíos del teletrabajo.

La discusión sobre la influencia de la globalización y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el ámbito laboral es cada vez más relevante en la literatura contemporánea, Sánchez, A. (2021) sostiene que la globalización está en curso y, como consecuencia, se vuelve esencial contar con una infraestructura tecnológica adecuada. Esta infraestructura no solo facilita la realización de labores, sino que también permite una gestión del tiempo más eficiente, lo que

contribuye al incremento del desempeño laboral. Este argumento resalta la necesidad de que las organizaciones se adapten a un entorno laboral que exige rapidez y flexibilidad, características que son fundamentales para competir en un mercado globalizado.

Complementando esta idea, Sánchez, M. (2021) indica que el teletrabajo se apoya en las TIC, lo que implica que la innovación tecnológica en las empresas públicas debe traducirse en capacitación y aprendizaje tecnológico. Esto es crucial para lograr un desempeño laboral eficiente, ya que los empleados deben estar equipados con las habilidades necesarias para utilizar estas herramientas de manera efectiva. La capacitación continua se convierte así en un imperativo estratégico para las organizaciones que buscan optimizar su rendimiento en un contexto donde la tecnología avanza a pasos agigantados.

En este sentido, Peralta et al. (2020) argumentan que los avances en las TIC han impactado significativamente el ámbito laboral, obligando a las organizaciones a adaptarse a estos cambios y reformar sus modelos operativos. La necesidad de generar un alto nivel de desempeño laboral se vuelve evidente, ya que las empresas deben no solo sobrevivir, sino prosperar en un entorno cada vez más competitivo y digitalizado. La pandemia del COVID-19 ha acelerado aún más esta transformación.

Cuervo (2022) señala que este evento provocó un crecimiento exponencial en el uso de las TIC para facilitar el teletrabajo como modalidad laboral. En este contexto, es indispensable gestionar correctamente estas tecnologías para salvaguardar la seguridad y salud de los teletrabajadores. La gestión adecuada no solo implica el uso de herramientas tecnológicas, sino también la creación de políticas que promuevan el bienestar del empleado.

Las ventajas del teletrabajo son múltiples y han sido ampliamente documentadas. Ramírez et al. (2022) enfatizan aspectos como la flexibilidad horaria, la reducción del ausentismo y un mayor compromiso por parte de los empleados. Doberstein y Charbonneau (2022) añaden que un modelo estable de teletrabajo fomenta una relación de

confianza entre empleadores y empleados, lo cual permite una comunicación efectiva y una retroalimentación constructiva sobre el desempeño. Esto resulta en una cultura organizacional caracterizada por la corresponsabilidad, lo cual repercute positivamente en el rendimiento general de la organización. Nieves et al. (2022) también destacan cómo el teletrabajo mejora la relación con los miembros de la familia y reduce costos fijos, contribuyendo así a un aumento significativo en la productividad. Filardí et al. (2020) subrayan que en el sector público, el teletrabajo mejora no solo la calidad de vida de los empleados, sino también su equilibrio entre trabajo y vida personal. La autonomía otorgada al teletrabajador es otro factor clave mencionado por Sarmiento (2021), quien sostiene que esta autonomía favorece la conciliación entre la vida laboral y privada. Esto permite a los empleados desarrollar eficientemente sus capacidades organizativas, lo cual se traduce en un mejor desempeño laboral. Finalmente, Alcón (2020) argumenta que la implementación del teletrabajo genera resultados favorables que impactan positivamente en las dimensiones económicas, ambientales y sociales de una organización. Esto sugiere que no solo se trata de mejorar el desempeño individual de los teletrabajadores, sino también de contribuir a una sostenibilidad organizacional integral.

## CONCLUSIONES

La evaluación del impacto del teletrabajo reveló que esta modalidad laboral no solo se alinea con las tendencias actuales hacia una mayor digitalización, sino que también actúa como un catalizador para el aumento de la productividad y la satisfacción laboral entre los empleados. Esto, a su vez, contribuye a un incremento en la eficiencia y el rendimiento laboral. Además, representa una oportunidad significativa para las empresas que buscan adaptarse a un entorno laboral en constante evolución. Al adoptar políticas que fomenten la flexibilidad y el uso efectivo de tecnologías digitales, las organizaciones pueden no solo mejorar la productividad, sino también aumentar la satisfacción y retención del talento. Este enfoque proactivo es esencial para navegar con éxito en la nueva era laboral.

## REFERENCIAS

- Acevedo, A., González, R., & González, C. (2021). Telework as an emerging strategy in university education in times of pandemic. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28068740030/>
- Alcón, P. (2020). Teleworking as a sustainable business strategy in a consulting services company. *Iberian Journal of Information Systems and Technologies*, (31), 390-403. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-teletrabajo-como-estrategia-empresarial/docview/2467625122/se-2>
- Badillo, M. A., Rangel Pico, A. N., López Arango, A., & López, O. M. (2022). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad: Análisis de caso en empresas de Barrancabermeja. *Asesor*: Angélica Rangel.
- Bahamondes, M., & Ballón, R. (2021). Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo: Una visión prospectiva post coyuntura sanitaria 2020. *Iberoamerican Business Journal*, 4(2), 66-92. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11045>
- Campaña, M., Melendres, E., Flores, J., & Acosta, R. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo: Su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 793-809. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385866>
- Correa, F., & Moltrazio, C. (2020). Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos: Apuntes para aportar al debate. *Revista Derechos en Acción*, 5(16), 397-415. <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/10689/9292>
- Cuervo, T. (2022). Supuesto práctico: Gestión del Tecnoestrés en el Teletrabajo. In *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención* (p. 206).

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8663361>
- De Lara, A., Mondéjar, D., & García, J. (2023). Transformation of the post-COVID media ecosystem: Teleworking and the hybrid model as organisational innovation in newsrooms. *Doxa Comunicación*, (37). <https://doi.org/10.31921/doxacom.n37a1833>
- Dima, A., Tuclea, C., Vranceanu, D., & Tigu, G. (2019). Sustainable social and individual implications of telework: A new insight into the Romanian labor market. *Sustainability (Switzerland)*, 11(13). <https://doi.org/10.3390/su11133506276>
- Doberstein, C., & Charbonneau, E. (2022). Alienación en el teletrabajo inducido por la pandemia en el sector público. *Gestión de Personal Público*, 51(4), 491-515. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=9a51345e-7aa6-408b-838b-f58fc68bcc8%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=160563328&db=eue>
- Filardí, F., de Castro, R., & Zaníní, M. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: Analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605x>
- Gálvez-Mozo, A. (2020). Mujeres y teletrabajo: Más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics*. <https://doi.org/10.7238/o.n13.2006>
- Lalama-Franco, R. A., Borja-Arévalo, A., Pin-Miranda, X., & Almeida-Moncada, C. (2023). Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1190-1203. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.17>
- López, A., & Pérez, M. (2022). Teletrabajo como evolución de las relaciones económicas y de producción: Una mirada hacia 2030. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 1(45), 67-96. <https://doi.org/10.35588/gpt.v14i45.5900>
- Macías-Villafuerte, Y. M., Bravo-Giler, M. A., & Zambrano-Zambrano, M. I. (2023). Incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí. *Revista Publicando*, 10(40), 68-81. <https://doi.org/10.51528/rp.vol10.id2397>
- Marin-Echeverri, M., Arango Díaz, L., Zapata Rueda, C. M., & Gómez Grajales, L. (2023). Percepción de las condiciones bioclimáticas en los lugares destinados para teletrabajo en las viviendas colombianas. *Condiciones bioclimáticas para el teletrabajo en Colombia*. Módulo Arquitectura CUC, 30, 171-190. <https://doi.org/10.17981/mod.arq.cuc.30.1.2023.06>
- Medina, A., Ortiz, J., Avila, A., Martínez, M., & González, Y. (2022). Desempeño en modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo en Cuba desde una perspectiva de género. *Revista Novedades en Población*, 18(35), 126-165. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1817-40782022000100126&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-40782022000100126&lng=es&tlng=es)
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., & Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: Un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 72-102. <http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/pdf/eca/v12n1/v12n1a03.pdf>
- Nieves, M., Sánchez, M., Mora, N., & González, E. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3552-3568. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2483](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483)
- Páez, L. (2020). ¡Teletrabajo saludable!: La pandemia por el COVID-19 trajo muchos cambios en la vida del mundo entero, uno

- de ellos fue la práctica del teletrabajo en todas las actividades que lo permiten según su naturaleza, y este es probablemente uno de los cambios que se mantendrá de manera permanente después de superada la pandemia. *La Nación*. Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/teletrabajo-saludable/docview/2415844295/se-2>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). The impact of telework and business administration. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7402204.pdf>
- Plaza, M., Guilcatoma, P., Lara, P., & Pizango, F. (2021). Pensamiento estratégico para la gestión del teletrabajo ante la pandemia por COVID-19. *GICOS: Revista del Grupo de Investigaciones en Comunidad y Salud*, 6(3), 180-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083627>
- Quispe, A., & Quispe, G. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas: Una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3513-3533. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.547](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547)
- Ramírez, J., Vega, C. R., & Villagómez, M. N. (2022). Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del COVID-19. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 22(42), e20220107.
- Ramos-Cárdena, T. A. (2023). El teletrabajo para incrementar el desempeño laboral en las entidades del Estado. *Horizonte Empresarial*, 10(2), 261-277. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2679>
- Sánchez, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista Asociación Española Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 234-254. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000200234&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234&lng=es)
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo: Una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher CEIT*, 4(5-1), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Santillán, W. (2020). The teleworking by COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>
- Sarmiento, Y. (2021). Telework as a new labor paradigm: Some critical issues of its regulation in Chile regarding worker safety. *Revista de Derecho*, (57), 31-66. <https://doi.org/10.4151/50718-68512021000-1355>
- Soza, E. (2020). Relación entre la competitividad y la productividad en el teletrabajo de profesionales nicaragüenses. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21431.34729>
- Torner, C. S. (2023). Teletrabajo y clima ético: El efecto mediador de la autonomía laboral y del compromiso organizacional. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 36, 1-23. <https://doi.org/10.46661/rev.metodoscuant.econ.empresa.7540>
- Tosca, M. (2022). Telecommuting in the hybrid model: Alternative for organizations. *Journal of Research of the University of Quindío*, 34, 260-266. <https://doi.org/10.33975/riuuq.vol34n2.934>
- Vargas-Reinoso, I. I., & Cevallos-Recalde, C. P. (2024). El modelo de trabajo híbrido y su impacto financiero en el desempeño laboral: Caso personal administrativo de Sociedad Industrial Ganadera El Ordeño y CORPABE al 2023. *MQR Investigar*, 8(3), 1735-1752. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.1735-1752>
- Vega-Chica, M. L., & Ruiz, A. (2022). Productividad del desarrollo laboral en modalidad de teletrabajo de mujeres con hijos en edad escolar durante la pandemia MAYA. *Revista de Administración y Turismo*

de COVID-19 en la ciudad de Manta.  
*Compendium Cuadernos de Economía y  
Administración*, 9(2), 189.  
<https://doi.org/10.46677/compendium.v9i2.1069>

Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., & Ureta, S.  
(2023). Flexibilidad laboral en pandemia y  
sus efectos en estrés, inseguridad y  
satisfacción laboral. *Psykhé (Santiago)*,  
33(Online First).  
<https://doi.org/10.7764/psykhe.2021.41401>