

Revisión sistemática y análisis web sobre el Teletrabajo y la Productividad Laboral en tiempos de la pandemia de la Covid-19.

M.A. Nuñez-Roa, Estudiante de *Ingeniería Industrial – Universidad Industrial de Santander - UIS*

Resumen: *En marzo de 2020, millones de personas quedaron en una condición similar (trabajo desde casa) por las restricciones a la movilidad que se impusieron como mecanismo para frenar la progresión en la trasmisión del virus.*

La presente investigación tiene como objetivo realizar una revisión sistemática de la literatura científica y análisis de contenido web sobre los tópicos de Teletrabajo y la Productividad Laboral en el contexto global usando un protocolo de revisión, en donde se desarrolla una metodología que parte de la formulación del problema, seguido por el planteamiento del protocolo de investigación, para después localizar y seleccionar los estudios necesarios para evaluar la calidad de los estudios, extraer los datos, para proceder a analizar y presentar e interpretar los resultados mediante la publicación de la revisión sistemática.

La conclusión de la presente investigación muestra como factores determinantes de la productividad laboral en el teletrabajo en tiempos de la Covid-19 al ambiente laboral, la relación trabajo-familia, la carga laboral y el apoyo organizacional. Asimismo, encontró que no hubo una línea definida en cuanto a la determinación de una mejora en la productividad laboral por el desarrollo del teletrabajo durante las medidas restrictivas devenidas por la propagación del coronavirus.

Palabras clave— Teletrabajo, productividad laboral, revisión sistemática, análisis web, covid-19.

Abstract: *In March 2020, millions of people were left in a similar condition (working from home) due to restrictions on mobility that were imposed as a mechanism to slow the progression in the transmission of the virus.*

The present research aims to carry out a systematic review of the scientific literature and analysis of web content on the topics of Telework and Labor Productivity in the global context using a review protocol, where a methodology is developed that starts from the formulation of the problem, followed by the approach to the research protocol, to then locate and select the studies necessary to assess the quality of the studies, extract the data, to proceed to analyze and present and interpret the results by publishing the systematic review.

The conclusion of the present investigation shows as determining factors of labor productivity in teleworking in

times of Covid-19 the work environment, the work-family relationship, workload, and organizational support. Likewise, it found that there was no defined line regarding the determination of an improvement in labor productivity due to the development of teleworking during the restrictive measures resulting from the spread of the coronavirus.

Key words: *Telework, labor productivity, systematic review, web analysis, covid-19*

INTRODUCCIÓN

TELETRABAJO es, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), citando a Vittorio (2004), “una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”. El teletrabajo según la ley colombiana se define como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

La presencialidad y el presencialismo son algunas de las características de la idiosincrasia empresarial en muchos países (De Las Heras García, 2016). De igual manera, hay que tener presente que la estructura productiva en gran parte del mundo y el tipo de actividad no facilitan la clasificación de la mayoría de puestos de trabajo como teletrabajables (UGT, 2020).

En el presente documento se consolida lo que contendrá todo el proceso investigativo. En primer lugar, se describe la problemática que justifica lo pertinente en el tópico de estudio. En segundo, los objetivos del proyecto son expuestos. En tercero, la metodología de la investigación llevado a cabo en el

proceso de revisiones sistemáticas y análisis web. El cuarto apartado contendrá el análisis bibliométrico dividido en los análisis de palabras clave, publicaciones por año, país y áreas de investigación y número de citas de los artículos. En quinto lugar, estará el marco de referencia en el que se sustenta la presente investigación. Por último, estará la revisión de literatura científica que contendrá una localización y selección de los estudios relacionados con los objetivos y la pregunta de investigación, a continuación, se evaluará la calidad de los estudios, se extraerán los datos, y por último, se analizarán, presentarán e interpretarán los resultados.

GENERALIDADES DEL PROYECTO

El teletrabajo no es solo el trabajo que se realiza desde casa, sino también el trabajo en el lugar de un cliente o en algún otro sitio específico. En palabras de Wojcaka, Bakzikova, Sajalikova y Polakova (2016) “es un arreglo de trabajo en el que el empleado logra los objetivos establecidos por el empleador utilizando las TIC’s (p.34).

Aunque el concepto de teletrabajo está siendo muy utilizado en la actualidad, sus primeros pasos ocurrieron cuando, en los años 70, se le empezó a llamar como trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones, cuando la crisis del petróleo motivó el ahorro de energía, evitando desplazamientos que provocaran el consumo de derivados del petróleo (Gallusser, 2005).

Teniendo en cuenta que, en marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró oficialmente el coronavirus SARS-CoV-2, responsable de la enfermedad Covid-19, como una pandemia (OMS, 27 de abril de 2020), impactando todos los sectores de la sociedad, incluido el mercado laboral que sufrió en la medida que crecían los contagios, con la respectiva pérdida de empleos y el deterioro de la economía.

Lo expuesto en los párrafos anteriores, muestra que el crecimiento del teletrabajo es evidente, pero no se encuentra un documento que integre los diferentes estudios que se han realizado al respecto, para servir como base consultativa sobre el tema de investigación. En la actualidad, debido al cambio en la calidad de vida de las personas, del sector productivo, económico y de la sociedad en general, se han realizado numerosos estudios académicos y análisis sobre los posibles impactos y consecuencias económicas y sociales que tendrá la crisis del COVID-19 en el mercado laboral.

El teletrabajo y la productividad laboral han

captado la atención de la comunidad académica, por lo que se hace necesario conceptualizar los términos, identificando los componentes resultantes de las investigaciones que se han realizado en el mundo sobre teletrabajo y productividad laboral, evaluando la metodología empleada en las investigaciones realizadas, porque con base en la información encontrada, se puede establecer que se trata de una cuestión importante, porque ofrece un marco referencial que puede ser usado a nivel empresarial o académico para la implementación de estrategias orientadas hacia el bienestar del empleado y que incida en la organización. La revisión sistemática es pertinente porque permite reunir los conceptos de Teletrabajo y Productividad Laboral, así como las posibles relaciones teóricas existentes entre ellos. Por consiguiente, su utilidad para futuras revisiones es clara porque condensa los modelos explicativos desde los cuales se precisa la relación entre las variables, lo que puede ser usado como base en la mejor de los procesos de diseño de trabajo.

El desarrollo de la presente investigación tendrá como objetivo general, realizar una revisión sistemática de la literatura científica y análisis de contenido web sobre los tópicos de Teletrabajo y la Productividad Laboral en el contexto global usando un protocolo de revisión donde se especifiquen objetivos, criterios de elegibilidad y métodos empleados para la elección de artículos en línea. Dentro de los objetivos específicos está el análisis del contenido web de los componentes resultantes de las investigaciones sobre Teletrabajo y Productividad Laboral en los últimos dos años (2020-2021) en el contexto global; la identificación de los factores determinantes que inciden positiva y negativamente en el Teletrabajo y la productividad laboral en tiempos de la Pandemia de la Covid-19, para finalizar con la elaboración del presente artículo de investigación de carácter publicable que muestre los hallazgos relevantes derivados de la investigación.

METODOLOGÍA

En el presente capítulo se llevan a cabo una serie de etapas claras, secuenciales y necesarias para desarrollar, ejecutar y finalizar la investigación.

En la primera etapa, llamada revisión sistemática de literatura científica, deviene en la búsqueda de información de carácter científico siguiendo el método propuesto David Tranfield, David Denyer y Palminder Smart en el documento titulado "Towards a methodology for developing evidence - informed management knowledge by means of systematic

review." (Tranfield, Denyer y Smart, 2003) con el objeto de contar con una revisión sistemática eficiente y confinable (Ver Tabla.1).

Campo de búsqueda	Título, Resumen y Palabras clave
Total de artículos	262

Tabla 1. Etapa 1 de la metodología.

Revisión sistemática de literatura científica sobre Teletrabajo y Productividad	
Fase	Sub-Fases
Planificación	Identificación de la necesidad de revisión
	Delimitación de la pregunta de investigación
	Desarrollo del protocolo de investigación
	Validación del protocolo de investigación
Ejecución	Identificación y selección de los artículos
	Evaluación de la calidad de los artículos
	Extracción de la información
Análisis, interpretación y presentación de resultados	

Una vez delimitado el protocolo final de búsqueda que definida la ecuación final de búsqueda, que se podrá observar en la siguiente tabla.

Tabla 4. Ecuación final de búsqueda en Scopus.

Ecuación de Búsqueda en SCOPUS
TITLE-ABS KEY (telework OR teleworking OR telecommuting Or Teletrabajo) AND TITLE-ABS-KEY (productivity) OR (productiveness) OR (productividad) AND TITLE-ABS-KEY (covid-19) OR (coronavirus) AND (LIMIT-TO (PUBYEAR , 2021) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2020)) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "BUSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "SOCT") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "ECON")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English") OR LIMIT-TO (LANGUAGE , "Spanish"))

La fase de planificación termina con la validación del protocolo de investigación. La revisión sistemática arrojó como ecuación de búsqueda:

Tabla 2. Ecuación de búsqueda SCOPUS

Ecuación de Búsqueda en SCOPUS
TITLE-ABS-KEY (telework OR teleworking OR telecommuting)

Una vez se aplicó la primera ecuación de búsqueda se encontraron 3.294 artículos relacionados con el tema de investigación, por lo que se hizo necesario aplicar los criterios de exclusión que se describen en la siguiente tabla.

Tabla 3. Protocolo de revisión de ecuación de búsqueda en Scopus

Característica	Criterio
Idioma	Inglés Español
País de publicación	Cualquier país
Palabras Claves	Telework, teleworking, telecommuting, teletrabajo, productivity, productiveness y productividad
Tipos de documento	Artículos científicos de investigación
Base de datos	SCOPUS

La metodología de análisis de contenido web se orienta hacia el análisis de contenidos de libros y sitios web (Babbie, 2012). Su desarrollo busca aclarar cuáles y cómo se definen los datos analizados y la población de dónde se extraen, delimitados por una serie de requisitos base en un análisis de contenido. En la siguiente tabla se evidencian las etapas del análisis del contenido web desarrolladas en la presente investigación.

Tabla 5. Etapas del análisis web de la investigación

No.	Etapas	Definición
1	Formular preguntas de investigación	Se formulan las preguntas de investigación que permitan llegar a una contextualización del tema a desarrollar.
2	Seleccionar muestra	La muestra es importante porque permite definir un plan (palabras clave y ecuaciones de búsqueda) que permita identificar los sitios web que cumplen con los criterios seleccionados.
3	Definir categorías	Definir los periodos de estudios, que deben estar enmarcados entre dos días y cinco meses, pero con un ideal de entre uno y dos meses. De igual manera, se

No.	Etapas	Definición
		necesitan definir las unidades de código.
4	Verificar la confiabilidad de las habilidades de codificación.	Verificar la confiabilidad de sus habilidades de codificación
5	Recolectar, analizar e interpretar los resultados	El propósito de la mayoría de estos estudios fue de naturaleza descriptiva, por lo que los hallazgos clave también son de naturaleza descriptiva.

Para la investigación se utilizaron las palabras claves delimitadas para la investigación en los dos idiomas (inglés y español), porque la experiencia advierte que pueden encontrarse variaciones en los aportes según el idioma. En la siguiente tabla se presentan las ecuaciones de búsqueda utilizadas en la presente investigación.

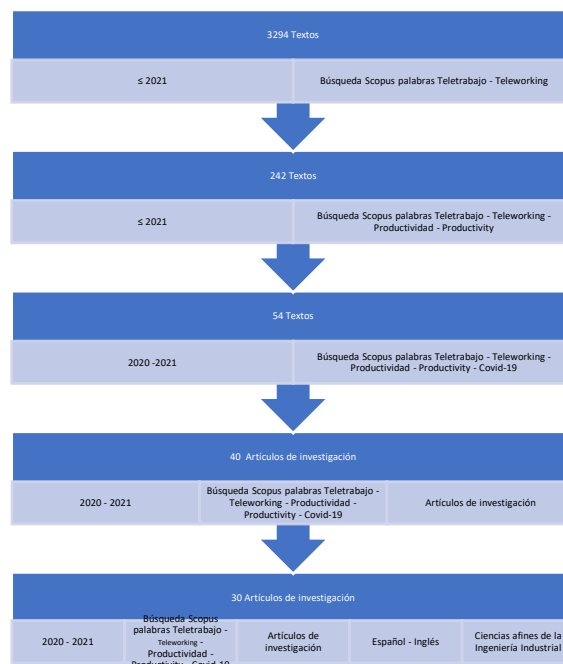
Tabla 6. Protocolo de búsqueda del contenido web en Google y Youtube

No.	Criterios	Ecuación de búsqueda resultante
Ecuación de búsqueda No.1	Google y Youtube. Palabras claves en español, ventana de tiempo 2020-2021. Sitios web en general (revistas, redes sociales, sitios web de organizaciones) y videos y/o canales con información confiable y relevante sobre el tema.	(Telework OR teleworking OR telecommuting) and (productivity) OR (productiveness) and (covid-19) or (coronavirus).
Ecuación de búsqueda No.2	Google y Youtube. Palabras claves en español, ventana de tiempo 2020-2021. Sitios web en general (revistas, redes sociales, sitios web de organizaciones) y videos y/o canales con información confiable y relevante sobre el tema.	(Teletrabajo) and (productividad)) and (covid-19) or (coronavirus).

Revisión sistemática de literatura científica

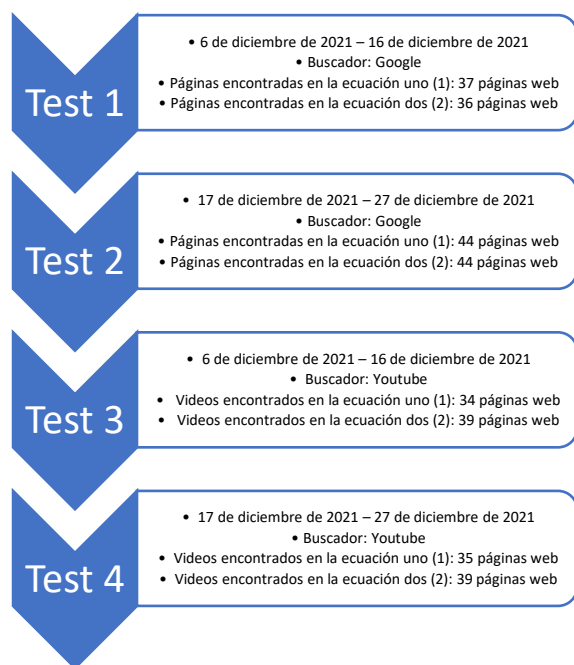
La búsqueda de artículos científicos en las bases de datos de SCOPUS dio como resultado un total de 3294 textos asociados al teletrabajo antes de 2021. Cuando se ingresó el constructo de productividad, esa selección limitó a 242 textos. Al ingresar el constructo Covid-19 y delimitar la búsqueda a los años 2020 y 2021 la cifra se redujo a 54 textos relacionados al tema. Cuando se delimitó solo a artículos de investigación la búsqueda depuró hasta quedar en 42 artículos, para finalmente ser depurada con artículos de investigación asociados a áreas de interés relacionados con la carrera de Ingeniería Industrial y que estuvieran en inglés y español, terminaron en 30 artículos de investigación como base para la realización de la presente investigación.

Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de búsqueda sistemática de artículos de investigación de Teletrabajo y Productividad durante el Covid-19



Búsqueda de Contenido Web

Figura 2. Diagrama de flujo del proceso de búsqueda contenido web de la investigación de Teletrabajo y Productividad durante el Covid-19



La búsqueda del contenido web fue sometida a dos periodos de tiempo dentro del periodo de tres semanas, para validar la confiabilidad en la similitud de los resultados a analizar. Las dos ventanas de tiempo estuvieron comprendidas entre el 6 de diciembre de 2021 y el 16 de diciembre de 2021. En la siguiente tabla se puede verificar que los resultados encontrados cumplen con los parámetros que validan el método empleado, porque la información recolectada está enmarcada dentro de la información recopilada hasta las fases previas de la investigación.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de los resultados parte de la lectura de los treinta (30) artículos de investigación enmarcado dentro los parámetros de selección de la revisión sistemática de literatura científica, y los cuarenta (40) sitios web y videos de *YouTube* que reunían información relacionado con el tema a investigar. Estos números parecen ser suficientes, gracias a que, como acota la Doctora Kristen Shockley en el podcast de la *American Psychological Association*, titulado *The Challenge of Telework During Covid-19*, muchos investigadores pensaron que era realmente un momento sin precedentes para estudiar el tema del teletrabajo y la productividad, para luego poder realizar algunas recomendaciones basadas en evidencia para difundirlas ampliamente.

Para la elaboración de los resultados se buscó seguir los lineamientos expuestos por Schenkel y Pérez (2019), donde se busca categorizar las

dimensiones o factores asociados al teletrabajo y a la productividad laboral con el fin de simplificar, reducir, sistematizar y precisar los datos encontrados en la base de datos SCOPUS, para transformarlos en textos pequeños con contenido relevante asociado a cada una de los factores relevantes asociados al teletrabajo y la productividad laboral, que permita la presentación de resultados enmarcados dentro de los planteamientos iniciales. Los mismos lineamientos fueron seguidos con la información recopilada en el contenido web, circunscrito a la interpretación del material analizado y como complemento que profundiza en la información sobre los factores relevantes asociados al teletrabajo y la productividad laboral en tiempos de la pandemia.

El teletrabajo durante la pandemia de la Covid-19

Para empezar, se encontró que un gran número de empresas desarrollaron teletrabajo o trabajo desde casa durante la pandemia. En esa dirección apuntan Lund, Madgavkar, Manika y Smit (2020), en una investigación para la consultora McKinsey y titulada *Futuro del teletrabajo: análisis de 2000 actividades, 800 empleos y nueve países*, en donde acotan que las cuarentenas y los confinamientos llevaron a decenas de millones de personas en el mundo a trabajar desde su casa, acelerando un experimento de cambio en el lugar de trabajo que, antes de la covid-19, había sido complicado de realizar. En esa misma dirección apuntaron Rose y Brown (2021), quienes en su investigación *Reconstructing Attitudes towards Work from Home during COVID-19: A Survey of South Korean Managers*, concluyeron que a pesar de la profunda resistencia a trabajar desde casa en Corea del Sur, aproximadamente el 60% de los gerentes de la muestra, trabajaron desde casa durante la pandemia de la Covid-19 al menos un día a la semana en promedio, y casi la mitad espera seguir haciéndolo incluso después de que termine la crisis, con al menos un 95% que no quiere volver a la oficina de tiempo completo. Los valores de la muestra fueron similares a lo de un estudio realizado por Morikawa (2021), quien en su estudio titulado *The productivity of working from home: Evidence from Japan*, expone cifras 50% en el total de la industria japonesa, oscilando entre el 96% del sector de la Información y Comunicación y el 30% del sector de los minoristas.

Por otro lado, en el trabajo desarrollado por Mihalca, Irimiaș, y Brenea (2021), titulado *Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Determining Factors of Perceived Work Productivity, Job Performance, and Satisfaction*, se habla de que en julio de 2020, casi la mitad de los empleados de la UE trabajaban en casa, por lo menos parte del tiempo,

mientras que un tercio de ellos informó trabajar desde casa tiempo completo. En esa misma dirección apuntaron Ahrendt, et al. (2020), cuando en su investigación titulada “*Living, working and Covid-19*”, encontraron que, tras la llegada de las medidas de confinamiento, cuatro (4) de cada diez (10) empleados en Europa se pasaron al teletrabajo, teniendo un mayor aumento del mismo en los países más afectados por el virus y en aquellos en los que el teletrabajo ya estaba bien establecido antes de la pandemia. Por otro lado, en los Estados Unidos, un estudio realizado por *Pew Research Center* y tenido en cuenta por Parker, Horowitz y Minkin (2021) en la publicación “*How the Coronavirus Outbreak Has – and Hasn’t – Changed the Way Americans Work*” encontró que, siete (7) de cada diez (10) de los trabajadores en el país lo hacían desde casa. Esas cifras fueron disminuyendo a medida que se suavizaban las medidas de confinamiento y, como advierten en la página web de The Bureau of Labor Statistics (2020), en julio de ese año, aproximadamente uno (1) de cada cuatro (4) empleados teletrabajaban o realizaban trabajos desde el hogar debido a la pandemia de coronavirus. La proporción de los empleados que teletrabajaban había disminuido en los últimos tres (3) meses, bajando desde el 35% en mayo y el 31% en junio.

Por otra parte, la investigación desarrollada por Atiku, Jeremiah y Boateng (2020), titulada “*Perceptions of flexible work arrangements in selected African countries during the coronavirus pandemic*”, arrojó la existencia de pocos estudios sobre la adopción de teletrabajo durante una pandemia en África. Pero, ese estudio encontró que el apoyo de los empleadores, las condiciones de seguridad y el apoyo de las tecnologías de la información, ejercen una influencia significativa en el uso de teletrabajo en los países africanos, lo que devino en que durante el confinamiento en los países africanos seleccionados mediara la relación entre el empleador, los soportes de las tecnologías de la información y la productividad de los empleados.

En este lado del mundo, una investigación desarrollada por Maurizio (2021), con el título de *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*, encontró que, en el contexto de la pandemia por Covid-19, y asociado a las medidas de confinamiento implementadas para reducir los contagios, el teletrabajo aumentó significativamente en la región, facilitando la continuidad de algunas actividades económicas y, con ello, de la relación laboral, lo cual resultó de particular importancia teniendo en cuenta el fuerte impacto negativo de la crisis en los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe. Fue así como, la Cámara de comercio de

Santiago (2020), expone en un webinar titulado *Teletrabajo y Coronavirus: ¿Qué rol juega la productividad?*, que la rápida expansión del Covid-19 en el Chile, empujó de un momento a otro, a gran parte de los colaboradores a nivel nacional a desempeñar sus funciones a distancia, llegando, según un estudio desarrollado por Randstad, la implementación del teletrabajo en las empresas del país a un 72%. Por su parte, una encuesta realizada el 23 de marzo de 2020 entre doscientas cincuenta (250) grandes empresas en Argentina, encontró, por ejemplo, que el 93% había adoptado el teletrabajo como política en respuesta a la pandemia de COVID-19 (Berg, Bonnet y Soares, 2020).

Punto aparte, merece el estudio desarrollado por Dingel y Neiman (2020), en donde se encontró que un 37% de los empleos de los Estados Unidos se pueden realizar desde casa, con variaciones según las ciudades y las industrias. Por su parte, mientras que menos del 25% de los trabajos en México y Turquía podrían realizarse en el hogar, la proporción superaría el 40% en Suecia y el Reino Unido. Esas consideraciones son relevantes, y muchas empresas, una vez suavizadas los confinamientos en el mundo, tuvieron que retornar a sus funciones en las oficinas físicas, pues comprendieron que muchas de las funciones delegadas tenían necesariamente que llevarse a cabo en las instalaciones de las empresas.

El teletrabajo y la productividad laboral durante la pandemia de la Covid-19

En cuanto al tema de la productividad, un estudio realizado por la Society for Human Resource Management (SHRM) en 2014 y citado en el webinar realizado por CT Rides (2020), y titulado *Teleworking During COVID-19: The Business of Telework*, enumera una serie de recursos usados por los gerentes al momento de medir la productividad laboral entre sus empleados. Es así como el 48% tiene en cuenta la capacidad de respuesta del empleado; un 43% habló de establecer metas y parámetros para los empleados; un 26% expuso el reporte del progreso de los empleados como indicador para su productividad; un 23% habló de las métricas laborales definidas por la empresa y, por último, un 9% tuvo en cuenta una herramienta digital que tiene la empresa para medir a sus empleados durante el teletrabajo. Es así que en la pandemia de la Covid-19, las empresas que habían llegado al teletrabajo como herramienta laboral tuvieron menos traumas para poder afrontar una gran cantidad de su capital humano trabajando desde casa. Las que llegaron ante la imposición de confinamientos, tuvieron que aprender sobre la marcha como medir la productividad de sus trabajadores en la nueva modalidad de trabajo en casa.

En cuanto a los estudios que midieron la productividad, se encuentra que los resultados varían sin encontrar unanimidad en ellos. Por un lado, se encuentra la investigación desarrollada por Etheridge, Tang y Wang (2020), quienes encontraron en el estudio realizado en el Reino Unido, y titulado “*Worker Productivity during Lockdown and Working from Home: Evidence from Self-Reports*”, que los trabajadores de las industrias y ocupaciones relacionadas con trabajar desde casa, según medidas objetivas, informan de una mayor productividad por término medio, mientras que los trabajadores que han aumentado su intensidad laboral desde casa informan de un incremento de la productividad, en contraste con quienes antes trabajaban siempre desde casa que declaran que la productividad fue menor. En esa misma dirección apunta la investigación realizada por la Cámara de Comercio Uruguay – Estados Unidos (2020), en una encuesta llevada a cabo entre sus asociados, e impulsada por la empresa de software Overactive, reveló que los ratios de productividad fueron positivos con el teletrabajo para la mayoría de los ejecutivos consultados, en donde el 62% afirmó que no tuvieron pérdida de productividad y uno de cada cuatro (24%) consideró que incluso aumentó, y solo un 14% expresó que con el trabajo remoto se bajó la productividad. Una visión un poco menos optimista tuvo la CEPAL, quienes recogiendo una investigación realizada por Weller (2020) y titulada La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales, concluye que “el impacto de la crisis del COVID-19 en la productividad laboral en el mediano plazo es incierto, ya que, por una parte, se estimula el uso de nuevas tecnologías que tienden a acelerar el crecimiento de la productividad laboral y, por la otra, la destrucción de capital humano tiende a frenarlo, y está por verse la intensidad en la recuperación de la inversión en un contexto que por un tiempo prolongado se caracterizaría por elevados grados de incertidumbre (pág.21).

Esa situación es respaldada por la investigación realizada por Li, Zhang and Wang (2021), quienes en la investigación titulada “*Working online or offline: Which is more effective?*”, concluyen que aunque el teletrabajo se ha convertido en una práctica común, la investigación sobre su eficacia es todavía limitada. Situación respaldada por Morikawa (2020), quien en su estudio “*Covid-19, teleworking, and productivity*” apunta a que la productividad de los empleados que adoptaron teletrabajo en Japón durante la pandemia de Covid-19 es, en promedio, un treinta (30) o cuarenta (40%) más baja que en oficina. Un año más tarde, en otro estudio, Morikawa (2021), sugiere en “*The productivity of working from home: Evidence from*

Japan”, que los resultados muestran que la viabilidad del teletrabajo tiene margen de mejora y que la productividad aumenta invirtiendo en torno a las tecnologías de la información y revisando las leyes, los reglamentos y las normas internas de la empresa existentes que actualmente inhiben el trabajo en casa.

Continuando con el tema, hay investigaciones realizadas que marcan aumentos significativos de la productividad de los países. Por ejemplo, la investigación desarrollada por Barrero, Bloom y Davis (2021), titulada “*Why Working from will stick*”, sugiere que un aumento de la productividad del 5% en la economía estadounidense después de la pandemia gracias a los arreglos laborales reoptimizados, sin tener en cuenta el ahorro de los tiempos de desplazamiento. Eso va en sintonía de lo planteado por Morikawa (2021), quien también apunta a que, aunque existen límites en cuanto a la mejora de la productividad en el teletrabajo, si se tiene en cuenta el riesgo de infección por Covid-19 de los largos desplazamientos diarios y la importante posibilidad de transmisión en entornos de oficina debido al largo periodo de incubación, la expansión del teletrabajo ayudará a reducir los costes para la economía y la sociedad.

El asociar la flexibilidad laboral con la productividad laboral relacionada con el teletrabajo, gracias al ahorro del tiempo de desplazamiento a la oficina, invita a incluir este factor como determinante al momento de evaluar el teletrabajo y la productividad. Forero et al. (2021), en la investigación titulada El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura, encuentra una mejora significativa en la satisfacción laboral y menor estrés por evitar largos recorridos y el estrés originado por el tráfico vehicular de las ciudades.

En esa misma dirección apuntan Marques de Macêdo et al (2020), cuando advierten en su investigación “*Ergonomics and telework; A systematic review*” que, la flexibilidad laboral y la reducción de los desplazamientos es una de las ventajas que advierten los teletrabajadores, esta última ventaja, además de traer beneficios al empleado por evitarle el recorrer largas distancias y el estrés en el tráfico, contribuye a la reducción de la contaminación ambiental, que forma parte de un problema social práctica de gestión responsable de las ciudades. Por último, Pabilonia y Vernon (2021) en su estudio titulado “*Telework and time use*”, encontraron que la reducción de los desplazamientos debido al teletrabajo conduce a una reducción de la congestión durante horas pico de viaje, especialmente en las horas de la mañana.

Para continuar, la variabilidad en los resultados de la productividad del teletrabajo durante la pandemia está asociado a características singulares, como lo advierten Carrillo et al. (2020), en su investigación *“Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France”*, en donde encuentran resultados asociados a la mayor influencia de variables propias de la crisis como son el aislamiento profesional, el ambiente mismo del teletrabajo, el aumento del trabajo y el estrés. Eso va en sintonía de la investigación realizada en los primeros días de confinamiento en China por Wang, Liu, Qian y Parker (2021), titulada *“Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective”*, que encuentra en un primer estudio en el que identificaron cuatro desafíos clave del trabajo remoto: la interferencia entre el trabajo y el hogar, la comunicación ineficaz, la postergación y la soledad), así como cuatro desafíos virtuales característicos en el mundo laboral que afectaron la experiencia de teletrabajar como fueron el apoyo social, la autonomía laboral, el seguimiento y la carga de trabajo, y por último, un factor de diferencia individual clave como fue la autodisciplina de los trabajadores.

Por otra parte, la investigación de Chang, Chien y Shen (2021) titulada *“Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples”*, se encontró que la incertidumbre laboral y de salud en el contexto de la pandemia, el acceso limitado al apoyo para el cuidado de los niños debido al cierre de las escuelas y las guarderías, el aislamiento social y profesional, y conflicto familia-trabajo, fueron situaciones devenidas de la irrupción del teletrabajo en tiempos de la Covid-19.

Como se puede ver, la pandemia de la Covid-19, y los confinamientos prolongados a los que fueron sometidos la gran mayoría de países, encontraron en el teletrabajo una oportunidad para que la economía mundial no colapsara, sin aceptar que, por más que todos los empleados pudieran ser teletrabajadores potenciales, no todos eran aptos para teletrabajar, porque, el teletrabajo requiere de ciertas habilidades para desarrollarlo de manera efectiva. Es así que, en medio de la pandemia los nuevos teletrabajadores debía contar con habilidades ofimáticas, habilidades de autogestión, ser disciplinados y confiar en la capacidad para gestionar de manera eficaz el desafío de teletrabajar, planificando sus actividades, fijando metas y decidiendo la secuencia lógica para el desarrollo de las tareas por realizar, delimitando los tiempos para llevarlo a cabo, incluyendo los

momentos para el descanso, y la hora de desconexión de la herramienta de teletrabajo (Mihalca, Irímias y Brendea, 2021).

Para finalizar, como lo advierte Felipe Lagos, con o sin *home office*, es fundamental implementar indicadores para medir la productividad para no perder de vista el desempeño de los trabajadores, tal como si estuvieran en la oficina. Además, estas prácticas deben ir acompañadas de una estrategia de seguimiento del rendimiento, como trabajos por objetivos y un monitoreo constante del avance de metas (Cámara de Comercio de Santiago, 2020).

Factores determinantes en la productividad laboral del teletrabajo durante la pandemia de la Covid-19

El ambiente laboral

El ambiente de trabajo es una de los factores determinantes al momento de asociar una mejora en la productividad laboral gracias al teletrabajo realizado durante la pandemia de la Covid-19. Al respecto, Sandra Bauer en el webinar de la Facultad de Economía y Negocios UDD (2020), titulado *Máxima productividad en el teletrabajo*, enumera trece (13) requisitos que se deben seguir para afrontar el teletrabajo e incidir en la productividad, entre los que se encontraban: definir y acomodar un lugar para trabajar, no trabajar en pijama y menos en la cama, ordenar la casa antes de empezar el horario laboral, definir los objetivos claves del día, planificar el día y la semana, cuantificar los tiempos requeridos, evitar la multitarea, prepararse mental y profesionalmente para el día laboral, definir bloques de tiempo para teletrabajar, evitar la procrastinación, no dejar pendientes y reservar los tiempos para las parejas y la familia.

En cuanto a las investigaciones sobre el tema, se cuenta con la desarrollada por Carrillo et al. (2020), en donde se advierte que este factor era el segundo en importancia al incidir positivamente en el acople del teletrabajador durante la pandemia del coronavirus. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, ILO (2021) en su investigación *“Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond”*, acota que, los métodos de gestión tradicionales aplicados en el lugar de trabajo de los empleadores no son adecuados para el teletrabajo, lo que puede plantear desafíos ellos y los trabajadores. La forma en que se abordan estos desafíos puede tener un impacto significativo en las condiciones de trabajo, en particular, lo referente a las horas de trabajo, los períodos de descanso, la salud y el bienestar de los teletrabajadores.

La relación trabajo-familia.

La relación conflictiva entre trabajo y familia es otro factor determinante tenido en cuenta en las investigaciones realizadas en los dos últimos años, al momento de relacionar productividad y teletrabajo. Los confinamientos obligatorios llevaron a las empresas a tomar decisiones inmediatas en pro de mantener en funcionamiento las operaciones básicas para subsistir. Al respecto, un estudio realizado por Vaziri, Casper, Wayne y Matthews (2021), titulado *“Changes to the work-family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis”*, encontró la existencia de conflictos al momento de definir los roles laborales y los familiares, concluyendo que alrededor del 40% de los empleados de su muestra reportó un alto conflicto trabajo-familia, mientras que el 38% experimentó un bajo conflicto trabajo-familia durante la pandemia de Covid-19.

En esa misma dirección apunta el estudio de Wang, Liu, Qian y Parker (2021), en donde hay evidencia empírica que muestra la presencia de conflicto entre el trabajo y el hogar como el segundo desafío más mencionado en el trabajo remoto durante la pandemia. Es por eso, que para Rudolph et al. (2020), existen varias razones para esperar altos niveles de conflictos en la relación trabajo-familia durante esta crisis pandémica, situaciones basadas especialmente en el manejo del tiempo, sobre todo en el tiempo dedicado al trabajo que interfiere en el tiempo dedicado a la familia; y el conflicto basado en la tensión, cuando las tensiones, por ejemplo, la tensión por la ansiedad, experimentada en el trabajo impacta negativamente en el desempeño de la relación familiar.

De igual manera, esa investigación arrojó resultados que apuntan hacia tensiones familiares generadas por el cierre de escuelas y guarderías, enfrentando a los padres teletrabajadores a responsabilidades adicionales de cuidado y/o educación en el hogar de los niños durante su jornada laboral (Rudolph et al, 2020, pp.13). Por último, la investigación realizada por Kazekami, (2020), titulada *“Mechanisms to improve labor productivity by performing telework”*, encontró un aumento en el estrés devenido del balance de los deberes del hogar y los deberes del trabajo desde casa.

La carga laboral

La carga laboral es otro factor preponderante en la relación entre productividad y teletrabajo. Entiéndase como carga laboral a todo esfuerzo físico y mental a

los que un sujeto se ve sometido en un determinado periodo de tiempo (Rivera, 2017). En esa línea, se debe tener claro, como advierte Silvina Moschini en el webinar Covid-19: tecnología y teletrabajo del Banco Interamericano de Desarrollo (2020), que cuando se va a trabajar desde la casa se debe imaginar que se está yendo a la oficina, sobretodo, seguir una misma rutina, con un horario de entrada y un horario de salida, es decir, esto no da vía libre para que los jefes estén cargando de labores a los teletrabajadores en horarios distintos a los de la oficina.

En el tema de la carga laboral la investigación desarrollada por Roz y Novianti (2021) titulada *“Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic”*, encontró que, la carga de trabajo tuvo un efecto negativo y un efecto poco significativo en la satisfacción laboral. Por lo tanto, la carga de trabajo no es el mejor predictor de la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, por ende, de la productividad laboral.

Estos resultados van en sintonía de lo encontrado por Wang, Liu, Qian y Parker (2021), quienes no encontraron una relación entre la carga laboral y la productividad. Estos resultados contrastan con los encontrados por Mihalca, Irimitias y Brendea (2021), para quienes la carga laboral fue un predictor significativo para el teletrabajo y la productividad, así como la satisfacción con el teletrabajo. Esto va en línea de la relación que encontraron Carillo, et al. (2020) con la percepción de una mayor carga de laboral relacionada positivamente con la productividad, el desempeño y la satisfacción con el teletrabajo. Para finalizar, la Organización Internacional del Trabajo, ILO (2021), acota que, para un segmento significativo de la población activa, la pandemia ha provocado un aumento repentino en la carga de trabajo, así como cambios importantes en los arreglos y condiciones de trabajo, como teletrabajo o jornada reducida.

El apoyo organizacional

Por último, el apoyo organizacional es referenciado como uno de los factores determinantes que inciden en la productividad y el teletrabajo y que fueron analizados por las investigaciones realizadas en el tema durante la pandemia de la Covid-19. Al respecto, se expone en un video del Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de España, en el canal de Universo Laboral (2020), que las empresas deben aportar los medios materiales, o en su caso, abonar al trabajador una cuantía por los gastos de lo que esté aportando el trabajador para su actividad profesional, por ejemplo, la línea del teléfono, la conexión a

internet, algunos elementos ergonómicos, el mobiliario de oficina entre otros, que son propiedad del trabajador

En cuanto a las investigaciones encontradas, está la desarrollada por Mihalca, Irimias y Brendea (2021) que encontró con sorpresa que el apoyo organizacional para el teletrabajo (es decir, el factor organizacional) no fue un predictor significativo para ninguno de los indicadores de ajuste al teletrabajo durante Covid-19. Por su parte, la investigación desarrollada por Keller, Knight y Parker (2020), que lleva el título "*Boosting job performance when working from home: Four key strategies*", encontró que aquellos empleados que recibieron apoyo organizacional, representado en capacitación y orientación adicional, equipo, oportunidades fácilmente accesibles para las interacciones entre compañeros de trabajo y autonomía, también fueron de desempeñar mejor en el trabajo remoto, situación que contrastó con los empleados que no tuvieron el suficiente apoyo desde la organización para desarrollar sus actividades desde casa durante la pandemia del coronavirus. En esa misma dirección apuntan Kniffin, et al., (2020) en la investigación "*COVID-19 and the workplace: implications, issues, and insights for future research and action*", advierten que en el contexto de la pandemia de la Covid-19, las organizaciones necesitan apoyar decididamente a sus empleados facilitando recursos tangibles e inmediatos como herramientas y equipos, información y capacitación requerida para trabajar eficazmente desde casa, pero también, acotan sobre la importancia del apoyo organizacional mediante la oferta de recursos psicológicos y de bienestar como programas de asistencia, retroalimentación y reuniones informales con colegas.

CONCLUSIONES

La presente revisión sistemática de literatura científica y análisis de contenido web, sobre los temas Teletrabajo y Productividad Laboral en tiempos de la pandemia, buscaba encontrar hilos comunicantes sobre los dos constructos que pudieran considerarse como factores determinantes al momento de poder relacionarlos. Fue así, como las investigaciones encontradas en los dos últimos años, periodo en el que ocurrieron los confinamientos y medidas restrictivas de movilización de los habitantes, no realizan distinciones entre los términos de teletrabajo y trabajo en casa, de todas formas, fueron los países quien por intermedio de sus leyes se encargaron de regularlos para encontrar puntos comunicantes y discordantes entre los dos conceptos. El espacio de tiempo escogido se plantea como una excelente oportunidad ante la necesidad apremiante de muchas organizaciones que

encontraron en el trabajo desde casa o teletrabajo la única oportunidad de continuar con sus operaciones organizacionales básicas durante los confinamientos por la pandemia de la Covid-19. Esta situación planteó un escenario idóneo para que muchos investigadores de temas organizacionales encontraran suficiente evidencia empírica que les permitiera ahondar en dos conceptos que han visto crecer su valía en el escenario de la globalización: el teletrabajo y la productividad.

Una vez contextualizado lo anterior, se puede afirmar que el teletrabajo se define como la modalidad laboral donde una persona (teletrabajador), desarrolla actividades remuneradas o de prestación de servicios a terceros haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sin que necesite de su presencia en un sitio específico de trabajo. Por otro lado, el trabajo desde casa es una modalidad ocasional donde se autoriza a la persona al desarrollo de actividades laborales desde su hogar, teniendo presente que es una situación ocasional, temporal y excepcional.

La pandemia de la Covid-19 obligó a muchas empresas a desarrollar este tipo de trabajo, para evitar los desplazamientos y aglomeraciones de los trabajadores en sus oficinas. Al respecto, acotan Contreras, Baykal y Abid (2020), quienes en su investigación titulada "*E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go*", advirtieron que de repente, la Covid-19 ha cambiado el mundo y la forma de trabajar de las personas. Las empresas tenían que acelerar algo que sabían que era inminente en el futuro, pero no inmediato y extremadamente enorme. En esa dirección apuntan estudios realizados por Global Workplace Analytic (2021), cuando muestran que los resultados arrojaron que el 82% de los empleados en los Estados Unidos. quiere trabajar de forma remota al menos una vez a la semana cuando termine la pandemia. En promedio, ellos preferirían hacerlo la mitad del tiempo. Solo un 8% no quiere trabajar desde casa. El 19% dijo que le gustaría trabajar a distancia a tiempo completo. En síntesis, la situación parece plantear el equilibrio entre un horario híbrido-remoto.

En esa dirección parecen apuntar las preferencias de los trabajadores, pues un estudio llevado a cabo por McKinsey & Company (2021) realizó una encuesta entre más de 5.000 personas que teletrabajaron o trabajaron desde casa durante la pandemia, encontró resultados que mostraban a un 52% de la masa laboral con preferencias por un modelo híbrido de trabajo virtual más flexible, en donde a veces fueran a las instalaciones y otras veces trabajaran de manera remota. La cifra contrasta con los datos de una

encuesta realizada por la misma empresa, y que arrojaba resultados en donde tres (3) de cada diez (10) trabajadores preferían un modelo de trabajo híbrido.

De igual manera, se sabe que la implementación del teletrabajo está supeditada a unos factores que determinan su correcto funcionamiento. Es así como el acompañamiento o apoyo organizacional puede considerarse como determinante al momento de desarrollar esta modalidad de trabajo. En esa dirección apuntan las luces llegadas desde la investigación realizada por Fayzieva, Goyipnazarov y Abdurakhmanova (2020), quienes en *“Assessing the impact of teleworking on employees’ labor productivity and effectiveness of entity in the period of COVID-19”*, encontraron que los trabajadores que desarrollan trabajo desde casa mejoran su productividad laboral si la empresa ofrece alternativas motivacionales para desarrollarlo; de igual manera, se evidencia que trabajar desde casa tiene una fuerte y positiva relación con la productividad laboral de los empleados y la eficacia de la empresa, si se mide como una organización orientada a resultados en lugar de las actividades propias del cargo.

Por otro parte, la carga laboral fue un factor determinante para el correcto funcionamiento del teletrabajo. En tiempos de la Covid-19, el estudio titulado *“Teleworking in SMEs before the onset of coronavirus infection in the Czech Republic”* y realizado por Vrchota, Maříková y Řehoř (2020), encontró que las empresas que desarrollaron teletrabajo durante la pandemia en una jornada laboral igual o menor a ocho horas tenían una productividad igual o mayor a la evidenciada desde sus oficinas, pero si el tiempo de trabajo, y por ende la carga laboral, superaba ese tiempo la productividad disminuía por razones asociadas al estrés, cansancio o conflictos en el hogar. De igual manera, el conflicto familia-trabajo y el ambiente laboral son otros de los factores determinantes encontrados en las investigaciones llevadas a cabo durante la pandemia de la Covid-19 en cuanto al tema de teletrabajo y productividad.

Asimismo, es importante resaltar que los estudios realizados y analizados para la presente investigación no hubo unanimidad al momento de encontrar mejoras significativas en la productividad laboral devenidas de tiempos de la Covid-19. Unas cuantas investigaciones encontraron mejoras porcentuales que pueden llegar a considerarse, pero no hay evidencia empírica significativa que pruebe que el teletrabajo haya contribuido a una mejora en la productividad laboral en tiempos de la pandemia. Lo que si se encontró, fue mejoras en la productividad del conjunto de la sociedad, investigaciones resaltaron las mejoras en los

indicadores medioambientales debido a los pocos desplazamientos que se realizaban durante al época de los confinamientos. De todas maneras, esos resultados toca evaluarlos en su dimensión, porque también es claro, que no solo las empresas tuvieron que limitar la presencia de sus empleados, hubo una pérdida de movilidad de la sociedad en general, que seguramente pudo verse representado en las mejoras de esos indicadores.

Asimismo, el teletrabajo durante la pandemia encontró beneficios cuantificables para los empleados de las organizaciones que optaron por teletrabajar o trabajar desde casa durante la pandemia. Cifras de Global Workplace Analytics (2021), estiman que los empleados ahorran entre U\$ 600 y U\$ 6,000 dólares por año al trabajar en casa la mitad del tiempo. Esos ahorros se deben principalmente a la reducción de los costos de viaje, estacionamiento y comida, quitándole la diferencia en los costos adicionales de energía y costos de alimentos en el hogar devenidos de teletrabajar. Por otro lado, en términos de tiempo, un teletrabajador a medio tiempo ahorra el equivalente a once (11) días laborales por año por los viajes que no realiza a las oficinas físicas de empleador. Quienes recorren trayectos más largos ahorran más de tres veces esa cifra.

Por último, es importante destacar que pese a los impactos negativos que llegaron con la pandemia de la Covid-19 en muchos ámbitos de la sociedad, la nueva realidad laboral ofreció a las organizaciones que aún miraban con recelo la implementación del teletrabajo como una forma real de trabajo, la posibilidad de desarrollarlo al interior de las mismas, así fuese en unas primeras aproximaciones como trabajo desde casa o trabajo remoto, pero que les dio luces para dimensionar la oportunidad que muchas de ellas tienen ante ese escenario, que gracias a la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación, TIC, viene abriendo oportunidades organizacionales reales que no van en detrimento de la productividad laboral, talón de Aquiles del teletrabajo. Porque, como advierte The Economist (2020), aunque las oficinas no desaparecerán, es difícil imaginar que la vida laboral regresará a las formas de antes del coronavirus, porque la fuerza laboral, por más de un siglo, se metieron en trenes y autobuses abarrotados, o sufrieron atascos de tráfico, para llegar a la oficina y volver a la casa, durante cinco días a la semana, pero experimentaron durante algunos meses del confinamiento una nueva manera de trabajar, que pudo abrirles la visión sobre la relación con sus puestos de trabajo. Por otro lado, los empleadores, experimentaron disminuciones significativas de costos y gastos (alquileres, servicios de limpieza, iluminación, impresoras, catering,

seguridad física, entre otros), elementos que cuando se trabaja desde casa son asumidos por el teletrabajador y el empleador en forma de bono compensatorio.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2016). *Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E. Mascherini, M., Riso, S. y Sandor, E. (2020). Living, working and COVID-19. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Recuperado desde https://www.researchgate.net/profile/Massimiliano-Mascherini/publication/344582322_Living_working_and_COVID-19/links/5f818c0f299bf1b53e1ba01d/Living-working-and-COVID-19.pdf
- Atiku, S.O., Jeremiah, A., y Boateng, F. (2020). Perceptions of flexible work arrangements in selected African countries during the coronavirus pandemic. *South African Journal of Business Management*, 51(1), a2285. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v51i1.2285>
- Babbie, E. (2012). *Manual para la práctica de la investigación social*. Desclee de Brouwer. Biblioteca de psicología. Bilbao, España.
- Barrero, J.M., Bloom, N. y Davis, S. (2021). Why Working from will stick. National Bureau of Economic Research. NBER working paper series. Recuperado desde https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28731/w28731.pdf
- Belzunegui-Eraso, A. y Erro, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12, 3662. 10.3390/su12093662.
- Burzynski, M., Machado, J., Aalto, A., Beine, M., Haas, T., Kemp, F., Magni, S., Mombaerts, L., Picard, P., Proverbio, D., Skupin, A., & Docquier, F. (2020). COVID-19 Crisis Management in Luxembourg: Insights from an Epidemionomic Approach. (Working papers; No. 2020-08). LISER.
- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T. y Klarsfeld, A. (2020). Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 30. 10.1080/0960085X.2020.1829512.
- Chang, Y., Chien, C. and Shen, L.F., (2021). Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples. *Personality and Individual Differences*, 171, pp.1-7.
- Contreras, F., Baykal, E. y Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go.. *Front Psychol.*;11:590271. doi: 10.3389/fpsyg.2020.590271. PMID: 33362656; PMCID: PMC7759482.
- De las Heras-García, A. (2016): *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid: CEF.
- Etheridge, B., Tang, L. y Wang, Y. (2020). Worker Productivity during Lockdown and Working from Home: Evidence from Self-Reports. Economic and social Research Council. Recuperado desde <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2020-12.pdf>
- Fayzieva, M., Goyipnazarov, S. y Abdurakhmanova, G. (2020). Assessing the impact of teleworking on employees' labor productivity and effectiveness of entity in the period of COVID-19. *Общество и инновации*. 1. 35-52. 10.47689/2181-1415-vol1-iss2-pp35-52.
- Forero, L.S., Rodríguez, P.E., and Ruiz, L.V., Saavedra-Robinson, L. A. y Palencia-Sánchez, F. (2021). El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura. Recuperado desde <https://ssrn.com/abstract=3831621>
- Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La Trama de la Comunicación*, 10(),1-15.[fecha de Consulta 10 de Agosto de 2021]. ISSN: 1668-5628.

- Disponibile en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323927060015>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Keller, A. C., Knight, C. y Parker, S. K. (2020). Boosting job performance when working from home: Four key strategies. *Society for Industrial and Organizational Psychology*. https://www.siop.org/Research-Publications/Items-of-Interest/ArtMID/19366/ArticleID/4600/Boosting-Job-Performance-When-Working-from-Home-Four-Key-Strategies?utm_source=Social&utm_medium=Posts&utm_campaign=RemoteWork
- Kniffin, K.M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S., Bakker, A.B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D.P., Choi, V.K., Creary, S.J., Demerouti, E., Flynn, F.J., Gelfand, M., Greer, L.L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P., Lee, S., Ozcelik, H. y van Vugt, M. (2020). COVID-19 and the workplace: implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), pp.63-77.
- Li, Y., Zhang, W. y Wang, P. (2021). Working online or offline: Which is more effective? *Research in International Business and Finance*, Volume 58. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2021.101456>.
- Marques de Macêdo T.A, Dos Santos, E.L., Silva, W.R., de Souza, C.C., da Costa J.F., Pedrosa, F.M., da Silva, A.B., de Medeiros V.R., de Souza R.P., Cabral M.A. y Másculo. F.S. (2020) Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*.;66(4):777-788. doi: 10.3233/WOR-203224. PMID: 32925139.
- Maurizio, R. (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. *Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021*. OIT. Recuperado desde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Mihalca, L., Irimiaș, T. and Brendea, G. (2021). Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Determining Factors of Perceived Work Productivity, Job Performance, and Satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), pp. 620-636
- Moglia, M. & Hopkins, J. y Bardoel, A. (2021). Telework, Hybrid Work and the United Nation's Sustainable Development Goals: Towards Policy Coherence. *Sustainability*. 13. 10.3390/su13169222. [10.3390/su13169222](https://doi.org/10.3390/su13169222)
- Morikawa, M. (10 de abril de 2020). COVID-19, teleworking, and productivity. *VoxEu CEPR*. Recuperado desde <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>
- Morikawa, M. (12 de marzo de 2021). The productivity of working from home: Evidence from Japan. *VoxEu CEPR*. Recuperado desde <https://voxeu.org/article/productivity-working-home-evidence-japan>
- Organización Mundial de la Salud. (2020, Abril 27). Retrieved from *Enfermedad del COVID 19*: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus2019/advice-for-public/q-a-coronaviruse>
- Pabilonia, S. y Vernon, V. (2021). Telework and Time Use. Recuperado desde https://www.researchgate.net/profile/Sabrina-Pabilonia/publication/355953483_Telework_and_Time_Use/links/6185d3bfd7d1af224b9a599/Telework-and-Time-Use.pdf
- Parker, K., Horowitz, J. y Minkin, R. (2021). How the Coronavirus Outbreak Has – and Hasn't – Changed the Way Americans Work. *Pew Research Center*. Recuperado desde <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/12/09/how-the-coronavirus-outbreak-has-and-hasnt-changed-the-way-americans-work/>
- Rivera, A. (2017). Efecto de la Carga e Trabajo en el Desempeño de los Trabajadores. (Tesis de Especialización). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado desde <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream>

- /handle/10654/16216/RiveraSanche;jsessionid=4
2CF7A01E75140DC5554C043F081D78D?s
equence=1
- Rodríguez, M.A. (2020). El Teletrabajo en tiempos de la pandemia por Covid-19 en Colombia, una alternativa que llegó para quedarse. Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado el 16 de julio desde <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25677/1/El%20Teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20la%20pandemia%20por%20Covid-.pdf>
- Rose, P. y Brown, S. (2021). Reconstructing Attitudes towards Work from Home during COVID-19: A Survey of South Korean Managers. *Behavioral Sciences*. 11. 163. 10.3390/bs11120163.
- Novianti, K., & Roz, K. (2020). Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), pp. 1-10. Retrieved from <https://apmba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/view/373>
- Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S. y Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology*. 10.1017/iop.2020.48.
- Segura, H. y Hernández, D. (2020). Teletrabajo, prioridad más allá de la pandemia. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Recuperado desde <https://bit.ly/3AhsTwH>
- Schenkel, E., y Pérez, M. I. (2019). Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico. *Acta Geográfica*, 12(30), 227-233.
- Tranfield, D., Denyer, D., y Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of management*, 1-13. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- UGT (2020). El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas, UGT. Recuperado desde https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_analisis_y_propuestas_ugt.pdf
- Ulate-Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Tecnología en Marcha*. Vol. 33, especial Movilidad estudiantil. Pág 23-31.
- Wang, B., Liu, Y. & Qian, J. & Parker, S. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*. 70. 16-59. 10.1111/apps.12290.
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016). How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: Leadership model in telework. *Procedia - social and behavioral sciences*, 229, 33-41. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.111>
- Vaziri, H., Casper, W., Wayne, J. y Matthews, R. (2020). Changes to the Work-Family Interface during the COVID-19 Pandemic: Examining Predictors and Implications using Latent Transition Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 10.1037/apl0000819.
- Vittorio, D. (2004). El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra. Recuperado desde www.idrc.ca
- Vrchota, J., Maříková, M., & Řehoř, P. (2020). Teleworking in SMEs before the onset of coronavirus infection in the Czech Republic. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 25(2), 151-

Apéndice B. Tabla de referencias de las investigaciones tenidas en cuenta para la presente Revisión Sistemática de literatura científica

Tabla 1. Análisis PICOC en la metodología de revisión sistemática de literatura científica

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
229 gerentes y ejecutivos de Corea del Sur	Usar comparaciones de medias y modelos de regresión múltiple lineal jerárquica para responder tres preguntas de investigación	Proporciona hallazgos interesantes sobre cómo los gerentes de un país con mínimo de teletrabajo antes de la Covid-19 perciben los beneficios del teletrabajo y cómo responden a su adopción obligatoria.	Evaluar los predictores teóricos de aceptación del teletrabajo, generar actitudes hacia el teletrabajo y la probabilidad de que el teletrabajo continúe después de la COVID-19.	Empresa privada
1164 empresas chinas	Usando análisis de regresión y análisis de diferencias en diferencias, este estudio examina la efectividad del	Esta investigación sugiere que el teletrabajo es menos productivo que el trabajo presencial.	Examinar la efectividad del teletrabajo al comparar la información de las visitas corporativas en línea y fuera de línea de los analistas	Empresa privada

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	<p>teletrabajo al comparar la información de las visitas corporativas en línea y fuera de línea de los analistas</p>			
<p>371 muestras en Taiwan y 407 en Estados Unidos</p>	<p>Los resultados muestran que en la relación entre el afrentamiento proactivo y la productividad laboral percibida, la orientación del tiempo futuro actúa como un mediador completo en Taiwán y un mediador parcial en los EE. UU.</p>	<p>Se basa en la teoría de la conservación de los recursos (COR), que postula que el afrentamiento proactivo y la orientación del tiempo futuro son recursos personales cruciales que afectan la capacidad de un individuo para adaptarse a situaciones estresantes.</p>	<p>Examinar la relación entre el afrentamiento proactivo, la orientación del tiempo futuro y la productividad laboral percibida durante la pandemia de coronavirus (COVID-19)</p>	<p>Empresa pública y privada</p>
<p>Una muestra de 328 gerentes</p>	<p>Esta pandemia afecta negativamente a la</p>	<p>La pandemia de covid-19</p>	<p>Este estudio tiene como objetivo examinar el impacto de las</p>	<p>Empresa Privada</p>

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	<p>productividad empresarial de Rumanía, Considerando que el teletrabajo y la adopción de tecnología avanzada afectan positivamente a la población rumana productividad de las empresas</p>	<p>juega un papel imperativo en el aumento de las prácticas de teletrabajo en Rumania, mientras que el COVID-19 La pandemia no se considera un factor significativo en la adopción de tecnología avanzada en Rumania</p>	<p>políticas COVID-19, la adopción de tecnología avanzada y el teletrabajo en la productividad de las empresas en Rumanía</p>	
428 empleados	<p>Los factores individuales (es decir, tácticas de autogestión) y los factores del hogar/familia (es decir, la necesidad de condiciones adecuadas</p>	<p>Debido a la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se ha adoptado ampliamente como una forma de garantizar continuidad del negocio. Sin embargo, sus efectos en los resultados importantes de los empleados, como el trabajo</p>	<p>Investigar si los factores previamente identificados como determinantes importantes del teletrabajo la eficacia también son relevantes en el contexto de la pandemia</p>	<p>Empresa Privada</p>

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	<p>de teletrabajo) son importantes predictores de la productividad, el rendimiento y la satisfacción de los empleados durante el teletrabajo durante COVID-19. Además, la carga de trabajo (es decir, el factor de trabajo) fue un predictor significativo para el trabajo productividad y satisfacción con el teletrabajo.</p>	<p>la productividad, el desempeño laboral y la satisfacción no están claros.</p>		
9200 empleados	Se emplearon entrevistas de campo ilustrativas,	Realizar un experimento natural en el que el	Estudiar los efectos del teletrabajo en la productividad en los Estados	Empresa Pública

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	<p>microdatos sobre ubicaciones y análisis de aprendizaje automático para arrojar más luz sobre la flexibilidad geográfica, y resumir las implicaciones del trabajador, la empresa y toda la economía de aprovisionamiento del teletrabajo.</p>	<p>La implementación del teletrabajo fue impulsada por negociaciones entre los gerentes y los negociadores del sindicato de patentes, lo que lleva a una exogeneidad en el momento de la transición de los examinadores individuales de un programa de trabajo desde casa a uno de trabajo desde cualquier lugar.</p>	<p>Unidos Oficina de Patentes y Marcas de los Estados (USPTO)</p>	
	<p>Elaboración de un ensayo sobre los efectos del teletrabajo en la productividad laboral en tiempos de la Covid-19</p>	<p>Recoger información teórica sobre el teletrabajo y relacionarla con la productividad.</p>	<p>Analizar los efectos del teletrabajo en la productividad en tiempos de la Covid-19</p>	<p>Empresa Privada</p>

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
2024 miembros de la policía	Ítems sobre productividad, satisfacción con el teletrabajo, efectividad vida-trabajo, sensación de seguridad, estrés se incluyeron los niveles, la conexión y el apoyo de colegas y supervisores.	El estudio encontró que mientras se prolonga el teletrabajo no tuvo ningún impacto en los niveles de satisfacción con el teletrabajo, las personas con tareas de cuidado fueron significativamente menos satisfechos con el teletrabajo que los no cuidadores	Este estudio evaluó los efectos del teletrabajo prolongado en el Policía de Singapur.	Empresa Pública
1073 personas de 83 países	La pandemia de COVID-19 tiene una gran influencia en los entornos de trabajo de los académicos globalmente.	Los factores estresantes del teletrabajo afectaron positivamente la seguridad percibida de todos los académicos y no afectaron al turismo académico. productividad.	Investigar cómo las condiciones cambiantes en las que trabajan las personas debido a diversas restricciones han influido en la productividad de los académicos	Empresa pública

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	Elaboración de un ensayo sobre los efectos del teletrabajo en la productividad laboral en tiempos de la Covid-19	Recoger información teórica sobre el teletrabajo y relacionarla con la productividad.	Analizar los efectos del teletrabajo en la productividad en tiempos de la Covid-19	Empresa Privada
522 empleados	Un estudio semiestructurado	Llevamos a cabo una investigación de métodos mixtos para explorar los desafíos experimentados por los trabajadores remotos en este momento, así como lo virtual las características del trabajo y las diferencias individuales afectan estos desafíos	Encontrar las características del trabajo remoto que se relacionaban con el desempeño y el bienestar de los trabajadores a través de los desafíos experimentados.	Empresa privada
473 personas	Un diseño de investigación de encuesta transversal arraigado en un	Este estudio adoptó un cuestionario estructurado para recolectar	Investigar las percepciones de los empleados sobre los FWA adoptados por	Empresa privada

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	enfoque cuantitativo fue adoptado para este estudio	información sobre las percepciones de los empleados sobre el uso de los FWA durante el confinamiento en países africanos seleccionados	empleadores en países africanos seleccionados durante la pandemia.	
286 personas	Una muestra de mujeres y hombres empleados de familias de doble carrera que trabajaban desde casa desde que comenzaron los cierres de Covid-19.	Se pidió a los participantes que informaran sobre su productividad laboral y satisfacción antes y después de los confinamientos por la Covid-19.	Examinar las brechas de género en los resultados relacionados con el trabajo en el contexto de Covid19	Empresa privada
222 empleados	Usando el modelo de regresión logística binaria, revelando su principal	Investigar tanto el impacto potencial del indicador compuesto de flexibilidad y el impacto de las formas individuales de flexibilidad en el nivel general de satisfacción	Investigar las diferencias clave con respecto a las principales formas de flexibilidad laboral entre los empleados rumanos, centrándose especialmente en la	Empresa privada

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	implicaciones para lograr el desiderátum de HRM sostenible	laboral de los empleados rumanos	flexibilidad contractual, la flexibilidad del tiempo de trabajo, flexibilidad funcional y flexibilidad del espacio de trabajo.	
359 empleados	Se utilizó un cuestionario de encuesta, que analizó información sobre el teletrabajo y el proceso de adaptación del individuo y las dificultades a las que se enfrentó durante el periodo de teletrabajo	Los resultados muestran que la adaptación al teletrabajo fue fácil o muy fácil y que sucedió muy rápidamente	El propósito de este artículo es caracterizar el teletrabajo realizado en comunidades portuguesas en el contexto del estado de emergencia provocado por la pandemia de COVID-19	Empresa privada
384 empleados	Un estudio empírico con una encuesta de investigación sobre trabajo remoto por parte de empleados de	Ocho factores independientes trabajo en equipo, comunicación, pares, factores relacionados con el trabajo,	El propósito de este artículo es caracterizar el teletrabajo realizado en el sector TI de la India en el contexto del estado de emergencia	Empresa privada

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	la industria de TI y comercio electrónico durante el Pandemia de coronavirus (Covid-19) con referencia al metro de Hyderabad.	Políticas de la Organización, Clima de la Organización, Satisfacción Laboral, Factores Psicológicos, factor dependiente del bienestar psicológico de los empleados	provocado por la pandemia de COVID-19	
22 artículos de investigación	Se hizo una búsqueda de la información en las bases de datos Scopus y Web of Science	La pandemia hizo que hubiera una transición más rápida al trabajo remoto por esto se requiere indagar más sobre el efecto de este rápido cambio en la salud y productividad de los trabajadores.	Conocer las implicaciones que tienen el teletrabajo y el trabajo en casa en la salud y la productividad de las personas.	Empresa privada
266 empleados	Un cuestionario de estudio que analizó el aumento del teletrabajo, la productividad	Investigar tanto el impacto potencial del indicador compuesto de flexibilidad y el impacto de las formas individuales de flexibilidad en	El objetivo de este estudio fue evaluar cómo el teletrabajo se corresponde con los indicadores de empleo rendimiento y bienestar laboral.	Empresa privada

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	<p>autoinformada, la distracción en el teletrabajo, la satisfacción laboral actual, el equilibrio entre la vida laboral y personal en el teletrabajo y el sentimiento de soledad.</p>	<p>el nivel general de satisfacción laboral de los empleados de Suiza</p>		
<p>1574 empleados</p>	<p>Este artículo desarrolla un modelo de ajuste del teletrabajo inducido por una epidemia derivado de la teoría del Ajuste Laboral y el Modelo Interaccional de Individuo</p>	<p>Esta investigación tiene como objetivo proporcionar información concreta y procesable, recomendaciones para las organizaciones al intentar prepararlos para enfrentar futuras crisis que requieran el encierro de la población laboral.</p>	<p>Identificar y comprender lo que hace que los empleados un mejor “ajuste” ayudará a apoyar el desarrollo de prácticas de teletrabajo eficientes, efectivas y humanas, durante la crisis de covid-19 y el período posterior al cierre, sino también para posibles futuras crisis epidémicas.</p>	<p>Empresa privada</p>

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
689 empleados	Diseñamos perfiles y exploramos preferencias de teletrabajo y resultados laborales de los empleados durante la pandemia de COVID-19	Esta investigación tiene como objetivo proporcionar información concreta y procesable, recomendaciones para las organizaciones al intentar prepararlos para enfrentar futuras crisis que requieran el encierro de la población laboral.	Investigar combinaciones intraindividuales de escrupulosidad, autonomía, autorregulación y extraversión en el teletrabajo.	Empresa privada
379 personas	Adoptando un enfoque centrado en la persona, examinamos las transiciones en interfaces trabajo-familia de los empleados desde antes de COVID-19 hasta después de su inicio	Identificamos perfiles de bidireccional, conflicto y enriquecimiento, incluyendo beneficioso (bajo conflicto y alto enriquecimiento), activo (medio conflicto y enriquecimiento) y pasiva (bajo conflicto y enriquecimiento)	Explorar si los empleados hacen la transición entre perfiles de trabajo y familia durante la pandemia	Empresa privada

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
80 publicaciones académicas	<p>El presente estudio gira en torno a la comprensión de la asociación entre teletrabajo, liderazgo y e-leadership que representa el surgimiento del liderazgo en el entorno electrónico contexto donde el trabajo está mediado por tecnologías de la información, alta complejidad y un entorno de trabajo cambiante que hace imperativo que los líderes cambien sus prácticas,</p>	<p>Una revisión de literatura sobre los tópicos referenciados en los objetivos.</p>	<p>Este estudio investiga el conocimiento existente sobre el teletrabajo y liderazgo electrónico; y analiza los supuestos retos</p>	<p>Empresa privada</p>

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	actitudes, y comportamiento para la sostenibilidad organizacional a largo plazo.			
No determinado	Se hizo una búsqueda de la información en las bases de investigaciones científicas sobre los tópicos referenciados en los objetivos	Los temas discutidos aquí incluyen salud y seguridad ocupacional, problemas de trabajo y familia, teletrabajo, trabajo en equipo virtual, precariedad laboral, trabajo precario, liderazgo, recursos humanos, política, el envejecimiento de la fuerza laboral y las carreras	Discutir sobre 10 de los temas de investigación y práctica más relevantes en el campo de la psicología industrial y organizacional (IO) que probablemente se verán afectados por el COVID-19	Empresa pública y privada
No determinado	Se hizo una búsqueda de la información en las bases de investigaciones científicas sobre los	Analiza las implicaciones del teletrabajo para la productividad de los trabajadores, los salarios, la participación en la fuerza	Revisar la evidencia sobre la relación entre el teletrabajo y asignación del tiempo de los hogares, basándose en gran medida	Empresa pública y privada

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	tópicos referenciados en los objetivos	laboral y el bienestar, así como sus impactos en la congestión del tráfico y las emisiones de gases de efecto invernadero.	en la evidencia empírica de los datos del diario del tiempo.	
168 empleados	Un cuestionario en línea de febrero a marzo de 2020 y uso analizado con el Software Smart-PLS.	Esta investigación tiene como objetivo medir los efectos del teletrabajo en la satisfacción laboral mediada por la carga de trabajo	Esta investigación tiene como objetivo medir los efectos del teletrabajo en la satisfacción laboral mediada por la carga de trabajo	Empresa pública y privada
No determinado	Se hizo una búsqueda de la información en las bases de investigaciones científicas sobre los tópicos referenciados en los objetivos	Analiza las implicaciones del teletrabajo para la productividad de los trabajadores, los salarios, la participación en la fuerza laboral y el bienestar, así como sus impactos en la congestión del tráfico y las emisiones de gases de efecto invernadero.	Conocer las implicaciones que tienen el teletrabajo y el trabajo en casa en la salud y la productividad de las personas.	Empresa privada

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
1200 empleados	Las técnicas empleadas en el análisis de los datos. fueron metodología cuantitativa, estadística descriptiva y Coeficiente de correlación de Pearson.	Los objetivos del estudio son identificar si el proceso de el teletrabajo afecta positiva o negativamente a la organización procesos laborales actuales y proponer múltiples recomendaciones en cuanto a mejorar el mecanismo de teletrabajo para permitir inquietudes prospectivas laborales en el campo de los recursos humanos de Uzbekistán.	Examinar el impacto del teletrabajo en los empleados y productividad laboral y la gestión de la entidad en la condición de la pandemia global Covid-19 en Uzbekistán	Empresa privada
1016 empresas		Esta investigación tiene como objetivo medir los efectos del teletrabajo en la satisfacción laboral mediada por la carga de trabajo	El objetivo del trabajo es analizar los factores que afectan la duración de la implementación de teletrabajo en las PYME en la República Checa.	Empresas privadas
36 artículos de investigación	Para esta revisión, se realizó una	La pandemia hizo que hubiera una transición más rápida al	Sistematizar la investigación científica calificada relacionada	Empresas públicas y privadas

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	<p>investigación exhaustiva en las bases de datos Scopus/Embase y Web of Science. Para la catalogación de los artículos se utilizaron los siguientes descriptores: “teletrabajo”, “teletrabajo”, “teletrabajadores”, “oficina en casa”, “ergonomía” y “factores humanos”</p>	<p>trabajo remoto por esto se requiere indagar más sobre el efecto de este rápido cambio en la salud y productividad de los trabajadores.</p>	<p>con la ergonomía y el teletrabajo para determinar los principales beneficios y desventajas e identificar los principales temas abordados por los autores.</p>	
<p>30.000 empelados</p>	<p>Recogió información mediante un cuestionario enviado a empleados de</p>	<p>Esta investigación tiene como objetivo proporcionar información concreta y procesable, recomendaciones para las organizaciones al</p>	<p>Desarrollar evidencia sistemática sobre si el teletrabajo se mantendrá, por qué y algunas de las implicaciones económicas y sociales.</p>	<p>Empresa pública y privada</p>

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
	empresas públicas y privadas	intentar prepararlos para enfrentar futuras crisis que requieran el encierro de la población laboral.		