

Revista de Ciencias Sociales

Teletrabajo en organizaciones: Competencias y valoración de actividades en las empresas del norte de Amazonas-Perú

Polo Escobar, Benjamín Roldan*
Hinojosa Salazar, Carlos Alberto**
Sánchez Pantaleón, Alex Javier***
Aldea Román, Carlos Enrique****

Resumen

El teletrabajo como la pertinencia de los trabajadores al ámbito laboral y caracterizada como una transformación a través de la historia del pensamiento económico es una nueva forma de organización del trabajo que requiere del uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, aspecto indiscutible e importante en la innovación organizativa. El objetivo fue establecer el grado de percepción sobre las competencias y la valoración de las actividades del teletrabajador por parte de los empresarios con el uso de las nuevas tecnologías de la información como mejora competitiva en el sector agrario. La investigación es de tipo cuantitativa, aplicada con un instrumento de 30 ítems, con una confiabilidad de 0,895, bajo un análisis descriptivo se caracteriza una muestra de 367 organizaciones. Los resultados dan cuenta que el teletrabajo tiene la capacidad de cambiar la flexibilidad espacial y temporal del sistema de trabajo. Se concluye que las empresas que han adoptado el teletrabajo son más flexibles que las empresas que se quedan rezagadas sin experimentar transformaciones sustanciales.

Palabras clave: Teletrabajo en las organizaciones; teletrabajador; competencias; valoración de actividades; empresas.

* Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Docente Investigador del Instituto de Investigación de Economía y Desarrollo. IDED-UNTRM en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, Perú. E-mail: benjamin.polo@untrm.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5056-9957>

** Doctor en Administración. Docente Investigador en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, Perú. E-mail: carlos.hinojosa@untrm.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5603-0979>

*** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Docente en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, Perú. Coordinador del programa de Centro de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial del Instituto de Investigación de Economía y Desarrollo. IDED –UNTRM. E-mail: alex.sanchez@untrm.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5708-272X>

**** Especialista en Investigación. Investigador del Instituto de Investigación de Economía y Desarrollo-IDEED en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, Perú. E-mail: 7036107020@untrm.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4373-1973>

Teleworking in organizations: Competences and assessment of activities in companies in northern Amazonas-Peru

Abstract

Teleworking as the relevance of workers to the workplace and characterized as a transformation through the history of economic thought is a new form of work organization that requires the intensive use of information and communication technologies, an indisputable and essential aspect important in organizational innovation. The objective was to establish the degree of perception of the skills and the assessment of the activities of the teleworker by entrepreneurs with the use of new information technologies as a competitive improvement in the agricultural sector. The research is quantitative, applied with a 30-item instrument, with a reliability of 0.895, under a descriptive analysis, a sample of 367 organizations is characterized. The results show that teleworking has the ability to change the spatial and temporal flexibility of the work system. It is concluded that the companies that have adopted teleworking are more flexible than the companies that remain behind without undergoing substantial transformations.

Keywords: Teleworking in organizations; teleworker; skills; valuation of activities; companies.

Introducción

Desde hace varios años, los expertos afirman que se está entrando en un período de cambios profundos, englobados en la denominada “Sociedad de la información”, en la que la comunicación, la información, la organización y la discusión a través de *Internet* se ha convertido en uno de los elementos clave, lo que está suponiendo un cambio profundo en las conductas sociales y una modificación en las formas actuales de organización del trabajo (Gray, Hodson y Gordon, 1995; Pérez, Sánchez y De Luis, 2002; García-Cestona y Ortín-Ángel, 2002).

Así, es necesario el subsistema de organización de las personas, con énfasis claro en la definición de roles organizacionales que resalten las actividades propias de lo sostenible, procurando la eficacia y eficiencia de unos recursos finitos, así como la construcción de una estructura innovadora que permita la formulación de planes con proyección futura en las vías financieras, sociales y ambientales, entendiendo que, en escenarios donde el teletrabajo está presente,

jerarquías, procesos y procedimientos son susceptibles de reevaluación debido al grado de autonomía desarrollado por los colaboradores, lo cual lleva también a la necesidad de garantizar la competencia indispensable para los respectivos cargos de manera permanente (Contreras, Pedraza, Vecino, 2013; Guim y Marreno, 2022; Chávez et al., 2022).

Por su parte, Bailey y Kurland, 2002; y, Verano, Suárez y Sosa (2014), afirman que algunas de las variables relacionadas con el transporte, así como la importancia de reducir el estrés del desplazamiento al trabajo, ayudar al medio ambiente mediante un menor uso del automóvil o utilizar productivamente el tiempo de desplazamiento, son significativos. A pesar de esto, aseguran que el conjunto de factores relacionados con el transporte (frecuencia o tiempo de desplazamiento) no constituye la motivación primordial a la hora de abrazar el teletrabajo como opción laboral.

De hecho, la maximización en el uso de las herramientas informáticas y tecnológicas bajo esta modalidad laboral implica un aumento en la satisfacción de los empleados dentro de la organización (Martin y Omrani,

2015), traduciéndose en la potencialización de los resultados para el desarrollo de las actividades laborales, desde sitios diferentes a la organización; y, por lo tanto, favorece el ambiente para desempeñar las funciones propias del cargo. Precisamente, para que el teletrabajador sea eficiente en sus actividades, requiere desarrollar habilidades que favorezcan su desempeño y que conduzcan a la apropiación de competencias conformes a su actuar (Guzmán, 2016).

Las empresas utilizan las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) principalmente para mejorar la eficiencia de los procesos externos con clientes, así como las ventas y su imagen en el exterior (Martínez et al., 2006). Según Billón, Lera y Ortiz (2007), indica que a medida que aumente la inversión en TIC se esperan incrementos directos de productividad, son realmente los efectos indirectos (cambios organizacionales, innovación, cualificación del capital humano) los que pueden explicar el acrecentamiento en la productividad.

De otro lado, se encontró que la cooperación es el elemento que logra la cohesión social del grupo y la legitimación del sistema formal que permite operar la organización. Esto se logra a partir de la construcción de acuerdos en la ejecución de las actividades operativas (como se describen en el apartado de principales características de la empresa estudiada) y en la forma de ver el entorno. La cooperación se alcanza entonces cuando se simplifican las estructuras organizacionales formales e inciden en sus competencias (Chanlat y Bédard, 1990; Savall, 2011).

Sin embargo, en la puesta en marcha de esta modalidad laboral, empresarios y trabajadores se enfrentan a aspectos clave como la gestión del cambio (Peña, Soria y Velázquez, 2012); la cultura organizacional (Garay, 2015; Coelho, 2015; De Vega, Lozano y Rizzo, 2016); y en general aquellos que tienen que ver con las relaciones humanas en la empresa (Rubбини, 2013; Benjumea-Arias, Villa-Enciso y Valencia-Arias, 2016); entre colegas, líderes, equipos de trabajo y la

comunicación en la organización (Barbosa, 2013). Al respecto, Álvarez-Nobell y Lesta (2011), refieren la comunicación interna como el “elemento dinamizador y de soporte” de las estrategias de la mayoría de las organizaciones. Por ello, es considerado como el pilar sobre el cual se soportan las funciones de coordinación de tareas, esfuerzos y recursos, a su vez, permite transmitir los valores compartidos de la organización.

Para ello, es importante una comunicación abierta como herramienta que promueve escenarios positivos para la organización en momentos de cambio, ayudando a contrarrestar las diversas modalidades de resistencia en etapas de transformación organizacional (García, Arias y Gómez, 2013).

El promover un mayor compromiso con los colaboradores conlleva a plantear el siguiente problema: ¿Cuál será el nivel de percepción sobre las competencias y valoración de las actividades del teletrabajador por parte de los empresarios como mejora competitiva en las organizaciones del sector agrario? El fuerte impacto de esta nueva caracterización laboral en un ápice del ámbito social, político y económico ha propiciado una transformación en la estructura organizacional-empresarial tradicional.

Dentro de esta perspectiva es incuestionable la necesidad que un servidor tiende a respaldarse dentro de una regulación laboral a partir de las considerables transformaciones en el ámbito empresarial. El objetivo estuvo enfocado en determinar el nivel de percepción sobre las competencias y la valoración de las actividades del teletrabajador por parte de los empresarios como mejora competitiva en las organizaciones del sector agrario. Los nuevos avances tecnológicos han permitido la aparición de una nueva forma de trabajo caracterizada por los medios telemáticos, identificada como: “Teletrabajo” y se espera que su regulación sea de manera adecuada según las funciones que lo caracteriza, y su justificación residió en su enfoque social y cultural.

1. Teletrabajo: Nueva tendencia

Barnieh y Ziegler (2022), señalan que en respuesta a la pandemia originada por el Covid-19, los gobiernos de muchos países implementaron las políticas de distanciamiento social para contener el avance de la propagación del virus. Lo anterior, sumado a los adelantos tecnológicos permitieron a que muchas empresas adopten el teletrabajo como modelo operativo (Li, Zhang y Wang, 2021; Acevedo-Duque et al., 2021).

Debido a la alta tasa de implementación, se han despertado diversas preguntas sobre la efectividad y los efectos tanto en los trabajadores como en las empresas (Illegems y Verbeke, 2004; Kazekami, 2020; Barnieh y Ziegler, 2022). Existe evidencia de que el teletrabajo determina particularmente a cada rubro de negocio y que además este afecta de acuerdo a la experiencia, recursos, imagen de la empresa y transparencia (Li et al., 2021). Otros enfoques sugieren que son la gerencia, auto eficiencia de los empleados y mejoras de las herramientas de seguridad de la información, las que inciden sobre la toma de la decisión de los gerentes sobre implementación del teletrabajo.

Respecto al trabajador y el teletrabajo, Amster (2022) señala que este último se asocia con horarios de trabajo extendidos, aumento de la sensación de soledad, irritabilidad y preocupación. Así también, trabajar en entornos digitales, escala el aislamiento físico, con alta carga laboral y secuelas en problemas de salud mental y conductas no saludables (Gualano et al., 2022). Kazekami (2020), menciona que inicialmente las horas trabajadas remotamente incrementan la productividad; sin embargo, cuando estas se prolongan la productividad laboral disminuye.

En cuanto a la caracterización de la política de producción, Burawoy (1989) analiza la reproducción del modelo capitalista marcado por un régimen despótico de políticas de producción. Su tesis sostiene que los capitalistas continuamente transforman la producción por medio de la extensión del día laboral, la intensificación del trabajo y la

introducción de nuevas máquinas que buscan producir al menor costo posible (Higuaita, 2010), inclusive, sin preocuparse por el bienestar de los trabajadores.

Para Cadenilla y Pezo (2005), los factores de productividad específicamente en la competitividad, son los elementos del sistema empresarial que determinan el valor que pueden tomar sus diferentes indicadores de productividad. Dichos componentes de la competitividad, en la empresa estudiada, se presenta en el análisis de la información en este artículo como elementos de mucha importancia.

El término “calidad de vida en el trabajo” fue introducido por Louis E. Davis en los Estados Unidos a finales de la década de los sesenta (Lares, 1998), para llamar la atención sobre las pobres condiciones laborales prevalecientes en el lugar del trabajo. Para el individuo, de acuerdo con el mencionado autor, la calidad de vida laboral puede adquirir variadas connotaciones: Puede ser la experiencia adquirida en el trabajo, el bienestar producido por las relaciones interpersonales, el reconocimiento por sus logros laborales, entre otros. Para la organización empleadora, la calidad de vida en el trabajo puede ser vista como una consecuencia de la motivación en el trabajo o como la parte concerniente a la productividad organizacional.

En este sentido, por teletrabajo se entiende aquella actividad laboral desarrollada a distancia (fuera de la organización), a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), lo que hace que sea el producto, y no el trabajador, el que se desplace hasta el sitio de interés. Si la producción del trabajador es intelectual, la realización de las actividades podría efectuarse desde cualquier lugar (siempre y cuando se tenga acceso a las TIC) y en cualquier momento (siempre y cuando no se requiera interacción con otros trabajadores) (Camacho e Higuaita, 2013; Acevedo-Duque et al., 2021).

Siguiendo a Savall (2011), ya son varias las investigaciones (y, sobre todo, los casos empíricos) que permiten pensar que la productividad y las buenas condiciones para

los trabajadores no son excluyentes. Por el contrario, estas pueden coexistir. Y tal situación se convirtió en un reto para esta investigación, pues su propósito no ha sido exclusivamente apuntarle a las condiciones de las personas y su bienestar, descuidando la importancia de la productividad para la organización.

Para las personas, la calidad de vida laboral puede asociarse con la experiencia adquirida en el trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento por sus logros laborales, o inclusive con la motivación en el trabajo. Por consiguiente, para llegar a identificar esos elementos importantes para la calidad de vida fue necesario indagar con las personas qué entienden por calidad de vida y cómo creen que se mejoraría esta, en términos de condiciones organizacionales y personales.

2. Metodología

La investigación fue realizada en la región Amazonas en el mes de noviembre 2021, la cual es de tipo cuantitativo, de acuerdo al fin que persigue; la indagación es aplicada, dentro de esta caracterización se presenta con un enfoque teórico para la solución de problemas. Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y regularizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación, da como resultado una forma rigurosa, organizada y metódica de conocer la realidad.

Con el fin de ofrecer un referente comprensible de la expresión “investigación aplicada”, se exponen algunas de las ideas de Padrón (2007) al respecto, para quien la expresión se propagó durante el siglo XX para hacer referencia, en general, a aquel tipo de estudios científicos orientados a resolver problemas de la vida cotidiana o a controlar situaciones prácticas, haciendo dos distinciones: a) La que incluye cualquier esfuerzo decidido y socializado por resolver problemas, en ese sentido, se concibe

como investigación aplicada tanto la innovación técnica, artesanal e industrial como la propiamente científica; y, b) La que sólo considera los estudios que explotan teorías científicas previamente validadas, para la solución de problemas prácticos y el control de situaciones de la vida cotidiana.

En su delineación es no experimental, transversal y descriptivo, pues representa una investigación cuantitativa con datos estadísticos en la que el investigador busca resaltar los resultados objetivamente. Las investigaciones no experimentales, representan estudios que se llevan a cabo sin la manipulación deliberada de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para luego ser analizados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, se describen opiniones suministradas por los sujetos encuestados.

La información fue obtenida mediante fuentes primarias, la técnica utilizada fue la encuesta, aplicando para ello el formato de cuestionario, dirigido a los productores de las provincias del norte de la región Amazonas, Perú. El cuestionario constó de treinta (30) ítems estructurados, con opciones de respuesta politómicas (Muy de acuerdo, De acuerdo, Neutro, Desacuerdo, Muy en desacuerdo), con escala del 1 al 5 tipo *Likert* donde las respuestas ubicadas entre 1 y 2 son consideradas desfavorables; mientras que las que se hallan entre 4 y 5 son a favor y consideradas como relevantes.

Las dimensiones del fenómeno consultado fueron agrupadas por indicadores como: Información sobre la organización, motivación, factores de la competitividad, habilidades del teletrabajo y competencias sobre el Teletrabajo. En este artículo solo se resalta las tres últimas dimensiones. El contenido del cuestionario fue validado mediante el juicio de expertos, por profesionales conocedores en: Producción, planificación, comercialización, derecho laboral, perspectivista. El instrumento fue sometido a la prueba de confiabilidad a través del estadístico Alpha de Cronbach, distinguido con una muy buena confiabilidad de 0,895 (Hair et al., 2007).

Dentro de la perspectiva del estudio se incluyó 367 organizaciones de cafetaleros, cacaoeros, arroceros, entre otros, pertenecientes al sector agrario. Este panorama plantea en

las organizaciones la necesidad de desarrollar e introducir innovaciones en sus productos de manera constante y para ello es necesario conocer las habilidades y competencias de los teletrabajadores (Bowen, Rostami y Steel, 2010), con el fin de encontrar una ventaja competitiva ante los nuevos actores del mercado (Porter, 2010). Para ello es importante propiciar una gestión del cambio con una gestión sostenible de los recursos humanos con habilidades en el teletrabajo.

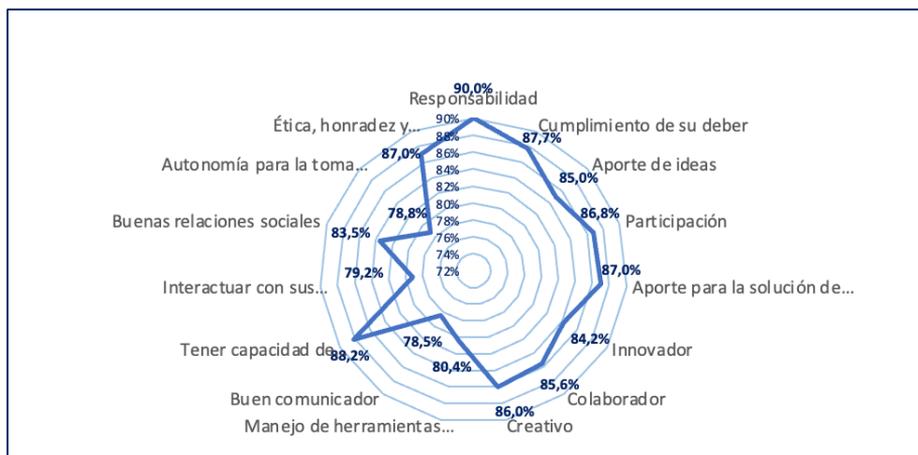
A partir de las técnicas estadísticas descriptivas se logró analizar la información y contextualizar la muestra y multivariantes comparando las relaciones entre variables con la utilización de las correlaciones bivariados como Rho de Spearman (Hair et al., 2007), en el paquete estadístico SPSS versión 26.

3. Enfoque laboral del teletrabajador

En el nuevo enfoque laboral “el teletrabajador dispone de un plan

independiente, detalla el tiempo y necesidades; se maneja la autoorganización la autonomía y libertad al tener como fin el incremento de la productividad” (Sánchez, Montenegro y Medina, 2019, p.102) mediante la reducción en costos, como en vestido, traslados de un sitio a otro, entre otros.

El teletrabajador tiene responsabilidades anexas a su cargo y el interés en cumplirlas se concibe por la transmisión de beneficios, motivación y emociones, dejando al actor humano en un primer plano, y analizar cómo se modifican los nuevos flujos y sistemas del trabajo, así como los sistemas de liderazgo para incrementar el empoderamiento, tal como lo comentan Dubois y Dubois (2012), en su investigación. En este sentido, en la Figura I, se muestra que las habilidades que prevalecen en los teletrabajadores de acuerdo con la opinión de los encuestados, son la responsabilidad (90%); cumplimiento de su deber (87,7%); así como ética y honradez; autonomía para la toma de decisiones; aportes a la solución de problemas, todas en un 87%.



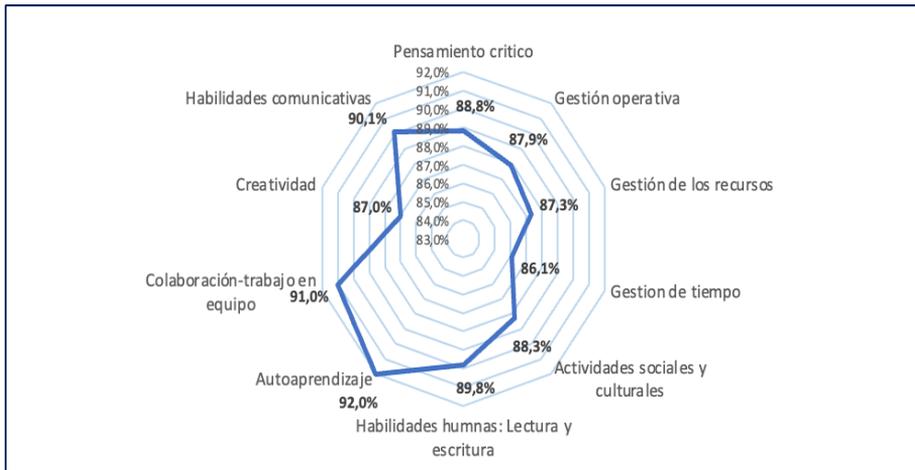
Fuente: Elaboración propia, 2023 coin base en Salazar (2007); y, Guzmán y Abreo (2017).

Figura I: Valoración de habilidades del teletrabajador por parte de los empresarios encuestados

Para ello es importante el reconocimiento como estrategia válida para aumentar el desempeño y la innovación en el recurso humano y la sostenibilidad de la organización. El manejo colectivo del tiempo; en otras palabras, implica permitir a los grupos definir sus prácticas labores para que administren su propio tiempo. Según Perlow (2014), manifiesta que esta filosofía tiene influencia directa en la moral y la retención de los

colaboradores en una organización.

La perspectiva de una organización con una visión clara y futurista es la parte más difícil de manejar, debido a que la formación del teletrabajador debe estar en consonancia con las estrategias y metodologías de la gestión del cambio en la organización (ver Figura II), y para ello son necesarias las políticas como apoyo de la alta dirección.



Fuente: Elaboración propia, 2023 a partir de la caracterización del diagnóstico situacional realizado en el norte de la región Amazonas-Perú.

Figura II: Percepción de los empresarios sobre las competencias que requieren de los teletrabajadores

El teletrabajo es adoptado como una política interna, resaltando su médula como diseño de cambiar la cultura organizacional y robustecer la productividad laboral para adquirir la satisfacción de los trabajadores; la práctica del sistema de teletrabajo pretende un cambio cultural (Castro, 2017); desde el punto de vista tecnológico como un factor de mucha importancia en la modalidad de teletrabajo busca incidir en el ahorro en las diferentes actividades que permita una perseverancia en el mejoramiento continuo, permitiendo optimizar de esta manera los

procesos, lineamientos de trabajo y viabilizar nuevas ideas dentro de la organización y con ello se permita elevar el nivel de desempeño (Benjumea-Arias et al., 2016).

En el teletrabajo la medición y evaluación de las competencias, son caracterizaciones reflejadas en la productividad de los teletrabajadores, la conciliación de la vida laboral, familiar, personal, así como la calidad de vida laboral (Begoña e Ixone, 2017). Al respecto, Sánchez et al. (2019) en su trabajo, evidencian como resultado que las TIC, la creatividad, así como las habilidades

sociales y culturales, entre otras, se instituyen como instrumentos que fortalecen el desarrollo de las empresas en cuanto a productividad y competitividad.

El discurso del bienestar en el trabajo se ha cuestionado ampliamente, y para ello se apoya en la argumentación de terceros que afirman convincentemente que el teletrabajo contribuye a aumentar el aislamiento de los empleados y la jornada laboral; al ahorro de costos laborales para las organizaciones en desmedro de los intereses de los trabajadores; y al aumento de la incertidumbre con respecto a los riesgos laborales, al impedimento de vinculación a organizaciones sindicales y a la intrusión en la intimidad del hogar, originada en la confusión por el carácter omnipresente del trabajo (Campbell, 2001; Castillo, 2007).

En el subsistema de la organización, la competitividad de la organización, los roles organizacionales, resaltan las actividades propias de lo sostenible, procurando la eficacia y eficiencia bajo una estructura innovadora que permita la proyección futura en las vías financieras, sociales y ambientales, entendiendo que, en escenarios donde el teletrabajo está presente, los procesos, así como procedimientos son susceptibles de reevaluación debido al grado de autonomía desarrollado por los colaboradores, lo cual lleva también a la necesidad de garantizar la competencia necesaria para los respectivos cargos de manera permanente (Contreras y Roza, 2015).

En general, se puede decir que la organización es una buena forma de potenciar las competencias de trabajo en equipo, y por ello debería ser una estrategia a tener en cuenta en la gestión del talento humano de las organizaciones, dada su eficacia (O'Reilly y Duque, 2015).

A partir de la caracterización de los resultados derivados del diligenciamiento de la encuesta, es posible finiquitar que los colaboradores distinguen que la pertinencia de una organización ha favorecido sus habilidades, adaptación al entorno, conocimientos innovadores y desempeños relacionados con el trabajo en equipo. De

esta manera, y en general, se puede decir que el comportamiento de los equipos de trabajo en las organizaciones es muy importante por las mismas capacidades, habilidades comunicativas, así como la responsabilidad y en muchas de las oportunidades con algo que aportar al buen funcionamiento de la organización. La formación de competencias de trabajo en equipo ha sido un reto constante en la gestión del talento humano.

En la literatura especializada en educación es posible encontrar la competencia de trabajo en equipo como parte de las capacidades laborales (Badilla, 2003; Morales, 2011); como una competencia interpersonal (García, 2006); como una de las virtudes sociales que se incluyen en la competencia de emprender (Marina, 2010); y dentro de las competencias genéricas o transversales.

Una organización con la valoración de las habilidades de sus colaboradores puede convertirse en una herramienta generadora de dichas competencias de trabajo en equipo dentro de las diferentes organizaciones que buscan innovarse en el mercado, para ello es de mucha significancia si se toma en cuenta las características en la gestión del cambio, así como de su estructura organizacional y los mecanismos de sus actividades sociales que operan dentro de la comprensión sobre la responsabilidad ante el trabajo. Esta práctica podría favorecer el grado de interacción entre los colaboradores para el logro de los objetivos y la importancia del compromiso ante una tarea.

Cuerdo-Vilches et al. (2021), señalan que en el caso de Madrid-España, la percepción sobre la adecuación del teletrabajo fue insuficiente para un tercio de los familiares. Las variables condicionantes sobre esta percepción negativa son principalmente el número de personas que trabaja o estudia en casa, la falta de espacios exclusivos para el teletrabajo y la disponibilidad de recursos digitales.

La presentación y discusión de resultados empíricos del teletrabajo serán de mucha relevancia para otras empresas - organizaciones, así como investigaciones.

Dentro de esta perspectiva, se establece cuáles son los verdaderos beneficios del teletrabajo, así como las herramientas para detectar y superar las barreras que se puedan presentar. Se trata de tener una visión generalizada sobre las aportaciones que supone la adopción de este tipo de trabajo para las organizaciones y los empleados incidiendo en aquellos puntos más significativos para ambas partes. Con este estudio se pretende presentar y demostrar que la inclusión del teletrabajo aporta grandes ventajas competitivas.

Conclusiones

Según el diagnóstico, se puede ver que el teletrabajo como factor de mejora competitiva busca de las actuales estructuras organizativas la eficiencia, como la forma más racional de aprovechar los recursos y los procesos productivos en la organizaciones de la región norte de Amazonas-Perú, donde las redes de innovaciones y alta tecnología en la organización del teletrabajo urbano – rural no es una condición que garantice su aplicación; la implementación de programas de trabajo a distancia requiere de la voluntad de los directivos y de los lineamientos de política de cada organización.

El impacto del teletrabajo dentro de su enfoque espacial de la población representados por los diferentes colaboradores y su inserción, deben explicar la adopción de modalidades específicas de teletrabajo urbano y rural teniendo en consideración que la región Amazonas en Perú cuenta con el 70% de su ámbito caracterizado como rural y para ello cada empresa y/o organización necesita identificar los elementos, recursos, lineamientos metodológicos, procesos y cambios que se requieren si desea implementar la práctica del teletrabajo.

En consecuencia, el teletrabajo es un proceso de legalización de los elementos esenciales de las relaciones laborales, que contribuye a las sistemáticas de innovación organizacional, acrecentamiento de la productividad, una mejora de la calidad de

vida de los trabajadores, garantizar el uso sostenible y equitativo de los recursos sin degradar el medio ambiente, mejoramiento de la movilidad en las ciudades y contemplar una perspectiva de mejora en las técnicas de calidad enmarcados dentro de la responsabilidad social que rige en el mercado internacional.

No obstante, cada vez más está siendo cuestionada la relación familiar del teletrabajador. Que, a pesar de la independencia para manejar su tiempo, en muchos de los casos no cuenta con él para tomar objetivamente su papel como colaborador, a nivel organizacional y social. Teniendo en cuenta que el bienestar humano depende de las buenas condiciones del mundo y su sistema.

El teletrabajo en sí mismo es un desafío para las sociedades, trabajadores, productores, en este proceso se tiene el compromiso de conservar una caracterización personalizada e íntegra de cara con el colaborador quien participa coherentemente con la cultura de la organización; medida en que requiere transformaciones culturales que deben darse al interior de las organizaciones; involucra a diversos públicos, como los líderes de las organizaciones.

Referencias bibliográficas

- Acevedo-Duque, Á., González-Díaz, R. R., González-Delard, C., y Sánchez, L. (2021). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(3), 460-476. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36782>
- Álvarez-Nobell, A., y Lesta, L. (2011). Medición de los aportes de la gestión estratégica de comunicación interna a los objetivos de la organización. *Palabra Clave*, 14(1), 11-30. <https://revistas.unisabana.edu.co/index.php/palabra-clave/article/view/1870?articlesBySimilarityPage=7>

- Amster, Y. (2022). Healthy and safe telework: A WHO/ILO technical brief. *Safety and Health at Work*, 13, S303-S304. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.12.1700>
- Badilla, L. (2003). Nociones sobre el concepto de competencias. Documentos sobre algunos aportes al concepto de competencias desde la perspectiva de América Latina. Tuning América Latina.
- Bailey, D. E., y Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for modern work study. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Barbosa, V. K. (2013). *Teletrabajo, liderar y trabajar en equipo a distancia*. Dunken.
- Barnieh, O. y Ziegler, L. (2022). Are remote work options the new standard? Evidence from vacancy postings during the COVID-19 crisis. *Labour Economics*, 76, 102179. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102179>
- Begoña, E., e Ixone, A. (2017). El desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación: Un nuevo reto para el mercado de trabajo. *Scripta Nova Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 119(74), 18. <https://www.ub.edu/geocrit/sn/sn119-74.htm>
- Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., y Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano, resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>
- Billón, M., Lera, F., y Ortiz, S. (2007). Evidencia del impacto de las TIC en la productividad de la empresa. ¿Fin de la “paradoja de la productividad”? *Cuadernos de Economía*, 30(82), 5-36. [https://doi.org/10.1016/S0210-0266\(07\)70006-7](https://doi.org/10.1016/S0210-0266(07)70006-7)
- Bowen, F. E., Rostami, M., y Steel, P. (2010). Timing is everything: A meta-analysis of the relationships between organizational performance and innovation. *Journal of Business Research*, 63(11), 1179-1185. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.10.014>
- Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Cadenilla, J. F., y Pezo, A. (2005). *Tecnologías empresariales, procesos y paquetes tecnológicos*. Convenio Andres Bello (TAXI), B.
- Camacho, R. H., e Higuaita, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a unamodelo en una empresa del sector energetico. *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/6113>
- Campbell, D. (2001). ¿Puede atagarse la desigualdad en el ámbito de la tecnología digital? *Revista Internacional del Trabajo*, 120(2), 149-173. <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/campbell.pdf>
- Castillo J. J. (2007). *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas del software*. Miño y Dávila.
- Castro, Y. (2017). *El teletrabajo: Una estrategia de inclusión social y laboral de Cartagena* [Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena]. <http://dx.doi.org/10.57799/11227/5610>
- Chanlat, A., y Bédard, R. (1990). La gestion, une affaire de parole. In J.-F. Chanlat (Dir.), *L'individu dans l'organisation, les dimensions oubliées*. Les Presses de L'Université Laval, ESKA.

- Chávez, K. J., Ayasta, L., Kong, I., y Gonzales, J. S. (2022). Formación de competencias investigativas en los estudiantes de la Universidad Señor de Sipán en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(1), 250-260. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i1.37689>
- Coelho, N. J. (2015). Homeworking: estrategias comunicacionales y sentido de pertenencia. *Communication Papers*, 4(7), 96-108. <https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/13815/320492.pdf?sequence=1>
- Contreras, O., Pedraza, A., y Vecino, C. (2013). *Sustainable human resources management: A first approach*. Consejo Latinoamericano de Administración – CLADEA.
- Contreras, O. E., y Rozo, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 74-83. <https://doi.org/10.1016/J.SUMNEG.2015.08.006>
- Cuerdo-Vilchez, T., Navas-Martín, M. Á., March, S., y Oteiza, I. (2021). Adequacy of telework spaces in homes during the lockdown in Madrid, according to socioeconomic factors and home features. *Sustainable Cities and Society*, 75, 103262. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2021.103262>
- De Vega, A., Lozano, G., y Rizzo, M. S. (2016). *Teletrabajo y cultura* [Tesis de pregrado, Universidad Argentina de la Empresa UADE].
- Dubois, C. L. Z., y Dubois, D. A. (2012). Strategic HRM as social design for environmental sustainability in organization. *Human Resource Management*, 51(6), 799-826. <https://doi.org/10.1002/hrm.21504>
- Garay, A. C. (2015). *El cambio de la cultura organizacional como mecanismo para propiciar alternativas efectivas de teletrabajo en las organizaciones* [Tesis de especialidad, Universidad Militar de Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13844>
- García, M. R. (2006). Las competencias de los alumnos universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 20(3), 253-269.
- García, M., Arias, F., y Gómez, P. (2013). Relación entre comunicación y cambio organizacional en trabajadores de una empresa del sector terciario. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9(1), 81- 95.
- García-Cestona, M. A., y Ortín-Ángel, P. (2002). La importancia de los recursos humanos en los cambios organizativos. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (12), 355-372.
- Gray, M., Hodson, N., y Gordon, G. (1995). *El teletrabajo. Aspectos generales*. Fundación Universidad-Empresa.
- Gualano, M. R., Santoro, P. E., Borrelli, I., Rossi, M. F., Amantea, D., Daniele, A., y Moscato, U. (2022). TELEwork-Related Stress (TERRA) as an emerging problem during the Covid-19 pandemic: A systematic review. *Safety and Health at Work*, 13(S), S305. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.12.1706>
- Guim, P., y Marreno, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-6), 212-227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38833>
- Guzmán, A. P. (2016). Las competencias digitales del trabajador virtual: La competitividad de la empresa del siglo XXI a partir del uso de las TIC. En R. Roig-Vila (Ed.), *Tecnología,*

- innovación e investigación en los procesos de enseñanza-aprendizaje* (pp. 2559-2567). Octaedro.
- Guzmán, A. P., y Abreo, C. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Fórum Empresarial*, 22(2), 5-30. <https://doi.org/10.33801/fe.v22i2.13624>
- Hair, J. F., Prentice, E., Cano, D., y Suárez, M. G. (2007). *Análisis multivariante*. Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. D. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Higuaita, D. (2010). Discurso dominante da direção: Reforço negativo às relações humanas. *Inovar*, 20(36), 67-78.
- Illegems, V., y Verbeke, A. (2004). Telework: What does it mean for management? *Long Range Planning*, 37(4), 319-334. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2004.03.004>
- 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>
- Lares, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo: Un modelo integral*. Universidad Central de Venezuela.
- Li, Y., Zhang, W., y Wang, P. (2021). Working online or offline: Which is more effective? *Research in International Business and Finance*, 58, 101456. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2021.101456>
- Marina, J. A. (2010). La competencia de employer. *Revista de Educación*, 351, 49-71. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:82d1c9ed-b4e2-413f-a2f6-972e08c2abc4/re35103-pdf.pdf>
- Martin, L., y Omrani, N. (2015). An assessment of trends in technology use, innovative work practices and employees' attitudes in Europe. *Applied Economics*, 47(6), 623-638. <https://doi.org/10.1080/00036846.2014.978072>
- Martínez, Á., Pérez, M., De Luis, P., y Vela, M. J. (2006). Teletrabajo y flexibilidad: Efecto moderador sobre los resultados de la empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (29), 229-262.
- Morales, G. (2011). *Currículo por competencias con enfoque holístico-sistémico por procesos fundamentos y técnicas de diseño curricular, metodología y evaluación por competencias para todos los niveles de educación*. Universidad de Guayaquil, EDUQUIL.
- Murillo, W. J. (2008). La investigación científica. <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica.shtml>
- O'Reilly, M., y Duque, E. J. (2015). Las agrupaciones corales como estrategia de formación de competencias para trabajo en equipo en las organizaciones: Una perspectiva comparativa. *Suma de Negocios*, 6(13), 92-97. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.008>
- Padrón, J. (2007). Tendencias epistemológicas de la investigación científica en el Siglo XXI. *Cinta Moebio*, 28, 1-28. <https://www.moebio.uchile.cl/28/padron.html>
- Peña, C. C., Soria, M. E., y Velázquez, L. A. (2012). Gestión del cambio e innovación organizacional como factor de la responsabilidad social. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9.
- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., y De Luis, M. P. (2002). Benefits and barriers of telework: Perception differences of

- human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12), 775-783. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4)
- Perlow, L. A. (2014). Administre el tiempo colectivo de tu equipo. *Harvard Business Review*, 92(6), 23-25. <https://hbr.org/2014/06/manage-your-teams-collective-time>
- Porter, M. E. (2010). *Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. Pirámide.
- Rubbini, N. I. (2013). ¿Por qué estudiar las relaciones sociales en las tele-organizaciones? *Ciencias Administrativas*, (1). <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/661>
- Salazar, C. (2007). *Incorporación de telecapacitados a las organizaciones*. XXIII Encuentro Nacional de Facultades de Administración y Economía ENEFA 2007, Valdivia, Chile.
- Sánchez, G. A., Montenegro, A. F., y Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 593 *Digital Publisher CEIT*, 4(5-1), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Savall, H. (2011). *Por un trabajo más humano*. Information Age.
- Verano, D., Suárez, H., y Sosa, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 20(1), 41-46. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.03.002>