

Factors that prevent the adoption of teleworking in administrative functions in companies in queveda



Factores que impiden la adopción del teletrabajo en funciones administrativas en empresas quevedeñas

Autores:

Ortega-Sabando, Hector Leonidas
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Maestrante
Duran – Ecuador

 hortegas@ube.edu.ec
 <https://orcid.org/0009-0005-3376-4159>


Anzules-Pacheco, María Victoria
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Maestrante
Duran – Ecuador

 mvanzulesp@ube.edu.ec
 <https://orcid.org/0009-0003-1507-8791>

Dra. Zúñiga-Delgado, Mireya Stefania
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
Docente Tutor del área
Duran – Ecuador

 mszuniqad@ube.edu.ec
 <https://orcid.org/0000-0002-4458-5771>

Fechas de recepción: 11-MAR-2024 aceptación: 11-ABR-2024 publicación: 15-JUN-2024

 <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>
<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

Esta investigación examina los factores que limitan la adopción del teletrabajo en funciones administrativas tal como se articulan en los enfoques teóricos de la administración. Utilizando métodos cuantitativos y análisis estadísticos, se identificaron barreras recurrentes de estudios anteriores, como la resistencia al cambio y las limitaciones tecnológicas. Los hallazgos resaltan la importancia vital de la comunicación efectiva, la cultura organizacional, el apoyo de la alta dirección y la confianza entre empleados y gerentes. Se enfatiza que el éxito de implementar el trabajo remoto depende de factores interrelacionados. Se propone un enfoque contingente que se adapta a diferentes realidades organizacionales. Este estudio proporciona recomendaciones para la transición al trabajo remoto en el entorno laboral actual.

Palabras clave: limitan; articulan; recurrentes; hallazgos; interrelacionados

Abstract

This research examines the factors that limit adoption of teleworking in administrative functions as articulated in theoretical approaches to management. Using quantitative methods and statistical analyses, recurrent barriers from previous studies were identified, such as resistance to change and technological limitations. The findings highlight the vital importance of effective communication, organizational culture, support from senior management, and trust between employees and managers. It is emphasized that the success of implementing remote work depends on interrelated factors. A contingent approach that adapts to different organizational realities is proposed. This study provides recommendations for transitioning to remote work in today's work environment.

Keywords: limit; articulate; recurrent; findings; interrelated

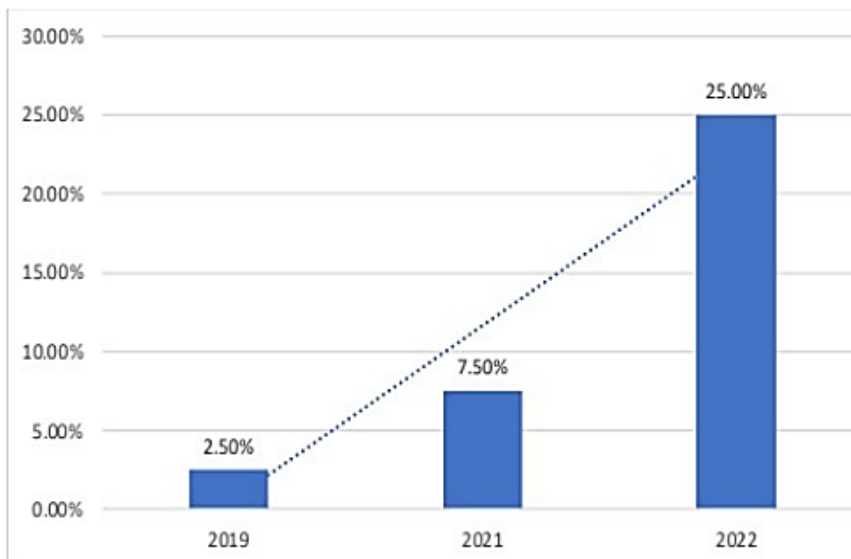
Introducción

El teletrabajo surgió en los años 1970 y fue postulado por el físico estadounidense Jack Nilles. Para responder a la crisis del petróleo y reducir el consumo de combustible, postuló que se debe recurrir al teletrabajo para que las actividades laborales se transfieran al empleado. (Canals, C., & Carreras, O., 2020). Perdió interés por la falta de recursos tecnológicos para facilitar el trabajo, y años después, en 2006, el gobierno español recuperó el interés a través del plan Concilia, en el que incluía en la legislación el uso del teletrabajo para mejorar las condiciones laborales de los empleados (Fernández, 2021).

El Congreso de EE.UU. promulga la Ley de Teletrabajo con el objetivo de mejorar las condiciones del teletrabajo impulsando su aplicación y regulación, que trae tendencia en todo el mundo (Gomez, 2020).

En el contexto internacional, el teletrabajo se ubica como una modalidad laboral que ha sido acogida y adaptada según los nuevos contextos en los que se encuentra la sociedad (Vargas, 2020). En la Figura 1 se muestra que, en las ofertas de teletrabajo presentadas por las empresas desde finales de 2019, solo el 2,5% de las vacantes ofrecían esta modalidad, alcanzando el 7,5% en 2021, que en 2022 con un 25% de los empleos que ofrecen la flexibilidad del trabajo remoto alcanzó su punto máximo. Siendo los países con tasas más altas Irlanda, España, Reino Unido y Estados Unidos (Banco Internacional del Desarrollo, 2022).

Figura 1. Crecimiento de ofertas de teletrabajo.



Fuente: (Banco Internacional del Desarrollo, 2022).

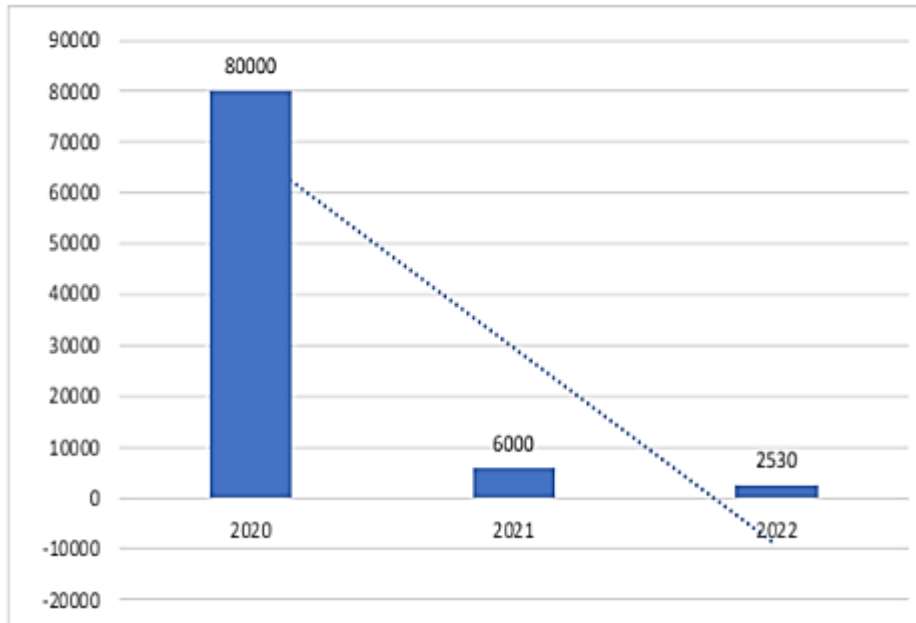
En América Latina el uso del teletrabajo hace que los modelos de negocios se mantengan activos, considerando que antes de la pandemia de Covid-2019 había un 3% de trabajadores que realizaban trabajo remoto y actualmente el número de colaboradores que realizan trabajo remoto va en aumento. hasta un 30% (ONU., 2021). Al mismo tiempo, también existe otro escenario donde no todos los trabajadores tienen la oportunidad de utilizar el teletrabajo, donde se identifica que la población de trabajadores informales, es decir, los trabajadores con menores ingresos laborales no acceden a oportunidades de teletrabajo, lo que resulta en cierres de empleos y aumento de despidos (Naranjo Estrada, Á., & Naranjo Albán, Á., 2021)

Las limitaciones del teletrabajo en el contexto latinoamericano son muchas, existen problemas de acceso y conectividad a Internet, pues sólo el 13% de la población de la región tiene acceso a conexiones de banda ancha fija y sólo el 70% a conexiones de banda ancha. El móvil, por su parte, carece de conocimientos y habilidades digitales para realizar el teletrabajo, además de un sesgo de control y visibilidad por parte de los altos directivos que dificulta su implementación en el entorno laboral (Banco Internacional del Desarrollo, 2022). Entre los resultados en América Latina relacionados con la falta de flexibilidad y aceptación del teletrabajo está un aumento en las tasas de desempleo, reflejado en la pérdida de 47 millones de empleos por falta de oportunidades laborales tanto para las empresas como para los empleados. Acceso al trabajo por limitaciones de movilidad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2023).

En cuanto al teletrabajo en el área ecuatoriana, la modalidad fue legalizada en el contexto laboral en 2016, permitiendo jornadas de trabajo en turnos completos y medios turnos, según la forma de contrato entre empleado y empleador; Para 2017, este número legal fue luego transferido al sector público, de modo que para 2020 trabajaban en esta modalidad un promedio de 15.200 personas (García, 2021).

El teletrabajo está oficialmente aprobado por el marco legal del Ecuador, donde el comportamiento laboral en el país difiere del comportamiento descrito en los ámbitos globales asociados a los países desarrollados (Morales, 2021). (Ministerio del Trabajo, 2021) destaca que el país no cumple con las normas, procesos organizacionales y otros factores necesarios para la implementación exitosa del trabajo remoto. Como se puede observar en la Figura 2. Con la llegada de la pandemia se firmaron 80 mil contratos con una modalidad calificada como trabajo remoto, en el 2021 siguiente esta cifra bajó a 6 mil, y para inicios de 2022 se firmaron 2530 contratos, de los cuales 107 contratos fueron registrados Ministerio de Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2021).

Figura 2. Número de contratos por la modalidad de teletrabajo



Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2021).

Planteamiento del problema.

El teletrabajo es un paso que permite mantener las actividades administrativas dentro de la empresa debido a la pandemia. Para que esto se implemente con éxito, existen una serie de factores que permiten que el teletrabajo sea una solución eficiente y eficaz para las organizaciones.

(Tapasco, G., & Giraldo, J., 2020) identificaron que contar con las herramientas adecuadas que permitan controlar y controlar cada desarrollo del trabajo remoto requiere de una serie de inversiones, controles de gestión, etc. a implementar dentro de la empresa.

Además, la falta de acceso a Internet puede considerarse un obstáculo representativo, ya que el desarrollo del trabajo requiere de aplicaciones y equipos conectados a la red global para que las actividades se puedan realizar correctamente en los lugares de trabajo organizados con modalidades de teletrabajo. En este contexto, (Gómez F. , 2023) indica que este es un problema de altas connotaciones porque en América Latina existen áreas críticas con alta desigualdad, lo que dificulta el uso de Internet para el desarrollo.

Por otro lado, los problemas organizativos surgen desde la perspectiva interna de la empresa. Al respecto, (Barrionuevo, 2021) señala que la estructura organizativa de las empresas está estructurada en ocasiones de forma centralizada, lo que impide cierto grado de

autonomía en el desarrollo de las actividades, lo que dificultaría el teletrabajo al no poder producirse de manera efectiva ni la comunicación ni la coordinación de los participantes.

A los problemas anteriores se suma ahora la falta de formación de los directivos en el uso de las TIC y la gestión administrativa remota del trabajo, lo que genera cuellos de botella en las actividades operativas. Esto se debe a que los responsables de supervisar a los trabajadores bajo su supervisión fuera de la oficina no tienen los conocimientos necesarios para realizar estas tareas de manera eficiente (Anglas, 2021).

En cuanto al resto de los recursos humanos, este puede catalogarse como otro elemento donde la resistencia de los empleadores a adoptar la modalidad de trabajo es un factor relevante, ya sea por la desconfianza que saluda el comportamiento del empleado. Como señaló (Giniger, 2020), la falta de supervisión activa y cumplimiento laboral hace que los gerentes se pregunten cómo implementar los controles necesarios para mantener la productividad de los empleados.

Por ello, en la implementación de la modalidad de trabajo remoto, si bien tiene sus ventajas, existen diversos problemas relacionados con el teletrabajo tanto para el personal que trabaja en la empresa como en la organización corporativa, desde el departamento de recursos humanos, señala (Gómez S. G., 2020) que afecta al trabajador porque no dispone de espacio y recursos suficientes para crear un ambiente de trabajo saludable, derivando en problemas musculo esqueléticos por posturas incorrectas, problemas de visión y audición por estancias mal iluminadas o muy ruidosas.

Sin embargo, otro componente necesario de los elementos del trabajador es el factor psicosocial, que se asocia con estrés, problemas de comunicación entre las partes, trabajo excesivo, mala programación y alteración de la línea que divide el campo. coautor (Sánchez A. , 2021).

A su vez, una de las falencias encontradas en el desarrollo de las actividades es el incumplimiento de las tareas asignadas al empleado, afectando la productividad y eficacia de la empresa, lo que puede deberse a diversos motivos, como problemas técnicos que afectan el desarrollo de las actividades. las actividades que deben ser cumplidas, o por la falta de control y seguimiento en las actividades asignadas al colaborador (Velásquez, 2019).

Otro factor importante es la seguridad de la información, describe que el trabajo remoto implica que el empleado necesitará utilizar información sensible fuera de la empresa, lo que puede convertirse en un riesgo para la empresa debido a la existencia de ciberamenazas como hacking, ransomware y otras acciones ilegales que pueden revelar información confidencial de la empresa.

Pero aunque los problemas o factores descritos asociados al trabajo remoto en las actividades organizacionales existen calificado como un problema, también hay un desacuerdo con otras opiniones que mencionan los beneficios asociados al teletrabajo, tales como: Ahorro de tiempo en la movilización, comodidad en el trabajo, flexibilidad en el horario laboral, más autonomía y mayor productividad. (Organizacional Internacional del Trabajo., 2020).

Sin querer concluir, una ventaja de esta modalidad es sin duda que garantiza la seguridad de sus trabajadores y directivos ante la ola delictiva que vive el país. Por cierto, (John, 2023) señalan que en los años 1980 Ecuador era conocido como una isla de paz, a diferencia de sus vecinos Colombia y Perú, conocidos mundialmente como grandes productores de cocaína, y confirman que en los últimos años la intensificación de la cocaína La producción ha aumentado y la violencia mortal ha cambiado la visión del Ecuador. (Andrade Andrade, 2023), a su vez, señaló que las parroquias quevedeñas, están experimentando un preocupante aumento de asesinatos y robos en 2023, con un promedio de siete asesinatos por día y 10.789 robos durante el año, con un promedio de 51 ataques por día.

Asimismo, (Universo., 2023) describió que en los primeros dos meses de este año se registraron 24 secuestros extorsivos, representan el 60% de los 40 casos registrados el año pasado y el delito afecta ya no sólo a familias adineradas, sino también a personas de clase media, comerciantes, vendedores de autopartes, avicultores y comerciantes en general que han sido víctimas de secuestros en las parroquias quevedeñas.

Por ello, esta investigación intenta conocer qué factores limitan la adopción del teletrabajo en las funciones, medidas administrativas relacionadas con las empresas quevedeñas del sector manufacturero para el beneficio y seguridad de las empresas y su personal.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los factores que limitan la adopción del teletrabajo en funciones administrativas en empresas del sector manufacturero de la ciudad de Quevedo?

Objetivos

Objetivo General

-Determinar los factores que limitan la adopción del teletrabajo en funciones administrativas en las empresas del sector manufacturero de la ciudad de Quevedo.

Objetivos Específicos

-Fundamentar teóricamente el uso del teletrabajo en el contexto empresarial y las funciones administrativas dentro de las organizaciones.

-Desarrollar el marco metodológico y referencial en base a estudios previos.

-Determinar los factores que limitan la adopción del trabajo en función de la investigación realizada.

Justificación de la investigación.

Desde un punto de vista práctico, el objetivo es conocer qué factores son importantes para la implementación del trabajo remoto dentro de las empresas, especialmente en las áreas administrativas. De esta manera se podrán conocer las realidades locales respecto a este método y se podrán identificar estrategias que se pueden implementar. Se pueden utilizar para reducir riesgos y aprovechar los beneficios que proporciona este método (García, 2021).

Los beneficiarios directos de este trabajo son tanto el empleador como los empleados porque para el primero, al poder utilizar adecuadamente el teletrabajo, reducirá los costos fijos y aumentará el nivel de productividad de los trabajadores (Morales, 2021). Y desde el punto de vista del empleado, podrá optimizar su tiempo, permitiéndole tener una vida equilibrada entre la vida familiar, social y laboral (Sánchez A. , 2021).

Esto también es relevante porque las condiciones actuales en las que se encuentra la sociedad requieren el uso de nuevas formas de realizar las actividades laborales para que tanto los trabajadores como las empresas reciban beneficios adecuados de la modalidad propuesta, cumpliendo con los requisitos de eficiencia y respeto en el trabajo. por los derechos de los trabajadores (Sánchez A. , 2021).

La relevancia la presenta el hecho de que en pleno siglo XXI la modalidad de teletrabajo es percibida favorablemente por las empresas de los países desarrollados, pero en la región latinoamericana el comportamiento es completamente opuesto, el nivel de trabajo remoto ha disminuido, y esto requiere una atención adecuada a este tema para cerrar brechas relacionadas (BID, 2023).

Teletrabajo.

El teletrabajo se puede definir como la concepción del trabajo a realizar por el empleado que lo realiza de forma remota utilizando conocimientos de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Por tanto, los teletrabajadores son personas que utilizan la computadora cuando no están en el modelo de negocio o con el empleador, con productos de trabajo presentados a través de canales de telecomunicaciones (Sánchez G. &, 2019).

Esto también incluye la prestación de un servicio sin presentación física en el lugar donde se realiza el trabajo, utilizando medios digitales sin el control físico de un superior o jefe, en la elaboración de las tareas asignadas y en cumplimiento de las condiciones pactadas en la relación laboral. (Nieves, 2022).

El teletrabajo es una forma de trabajo que implica el uso de herramientas digitales, que actualmente se ha convertido en uno de los medios que permite a las personas proteger sus derechos constitucionales colaborando con la economía de las organizaciones y asegurando que todos los componentes económicos correspondan a sus necesidades sociales, económicas y obligaciones legales. Lo anterior se puede desarrollar de forma remota a través de las tecnologías de la información y, gracias a los avances que hoy se presentan, es posible redefinir la forma en que las sociedades y las personas se comunican, utilizándolas como una ventaja que refuerza aspectos económicos, políticos, sociales y culturales (Ramírez J. &, 2022).

Características del teletrabajo.

Características del teletrabajo propuesto por (Ramírez J. &, 2021):

- ✓ Se trata de funciones laborales realizadas fuera del negocio ya sea por el empleador o por la entidad para la que trabaja el empleado.
- ✓ La génesis del trabajo se basa en el uso de la tecnología.
- ✓ Se necesitan otras formas de comunicación entre empleadores.
- ✓ Los periodos de trabajo remoto pueden estructurarse en torno a obligaciones organizativas, que pueden ser temporales, es decir, determinados días de la semana, y continuas, que no requieren presencia en la organización.

Las Ventajas y Desventajas del Teletrabajo.

En la siguiente tabla se encuentran los atributos del teletrabajo:

Tabla 1. Ventajas del teletrabajo

Ventajas	
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Optimiza la producción y eficiencia. ✓ Disminuye los gastos fijos. ✓ Se fomenta la adopción y el uso de las Tics. ✓ Disminución de la infraestructura física. ✓ Una organización adaptable a los diversos escenarios existentes.
Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar viajes que no requieren la presencia física en el trabajo. ✓ Unión armónica entre las necesidades personales y las laborales. ✓ Mayor libertad de trabajo. ✓ Disminución de costos extras. ✓ Bajas tasas de enfermedad o accidentes. ✓ Aumento de un mejor estilo de vida. ✓ Disminución de gastos de combustibles.
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejora el tránsito en las calles. ✓ Disminución de extorsión laboral ✓ Disminución de aglutinación en el tránsito y disminución de accidentes.
Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disminuye las tasas de contaminación. ✓ Bajo tasas de la huella de carbono.

Fuente: (Ramírez J. &, 2020)

Como se detalla en la tabla, el grupo de beneficios del trabajo remoto son acciones que, cuando se implementan adecuadamente, no solo incluyen medios afirmativos para empleadores y organizaciones, sino que también contribuyen al medio ambiente y a los individuos que interactúan como comunidad. Como cualquier otra resolución organizacional, es importante examinar las desventajas del trabajo remoto:

Tabla 2. Desventajas del teletrabajo

Desventajas	
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Problemas en el desarrollo de las actividades productivas. ✓ Capacidad de inversión en maquinarias. ✓ Problemas de seguridad de la información. ✓ Falta de seguimiento y control de la empresa.
Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Problemas de desconexión laboral. ✓ Problemas de motivación del colaborador. ✓ Aumento de distracciones en el área de trabajo. ✓ No existe una guía presencial o directa

Fuente: (Ramírez J. &, 2020)

Condiciones que facilitan la implementación del Teletrabajo.

Requisitos que ayudan a una organización a progresar en su trabajo de manera eficaz y eficiente:

Las empresas de teletrabajo deben estructurarse de manera que se ajusten a los métodos de trabajo dentro de la organización, lo que incluye mayores tareas que involucran colaboración, comunicación y flujo de trabajo donde los puestos descentralizados acuerdan incrementar ciertas funciones de forma independiente (Arruga, 2021).

El teletrabajo debe realizarse a través de tecnologías de datos críticos que permitan el desarrollo de tareas. Entre estas funciones debe existir un motivo fundamental de resolución del ordenador para su uso y para responder de forma versátil a los requerimientos en los que se realiza el teletrabajo (Martínez, 2021).

La forma en que superiores y delegados gestionan el talento humano debería reducir las acciones activas de control y seguimiento a otras cosas, como la consecución de metas, cambiando así sus capacidades de liderazgo y administración (Rábano, 2021). Se debe realizar una evaluación previa por parte de la organización para conocer qué restricciones se requieren en el lugar donde se realizará el trabajo, determinando diversas causas como la introducción de tecnología, en el trabajo, instrumentos y acondicionamiento de los asistentes.

Los asistentes deben ser medibles, para evaluar y calificar adecuadamente a los empleadores, para facilitar la comprensión o el aprendizaje necesario para que se desempeñen con precisión en el trabajo remoto (Corral, 2020).

Material y Métodos

El propósito de este capítulo es detallar las mejores prácticas metodológicas relacionadas con el diseño, enfoque, alcance instrumentos de investigación para identificar factores que limitan la aceptación laboral con base en la investigación realizada.

Diseño de investigación

El diseño de investigación es la planificación que se determina para obtener datos e información relevante que nos permita esclarecer un problema (Hernández Sampieri, 2018). Por lo que como primera estrategia se determina que el estudio será experimental ya que el investigador realizará manipulaciones de las variables de estudio.

Por otro lado, dado que el objetivo principal del estudio es conocer los factores que limitan la aceptación laboral en empresas del sector manufacturero específicamente de la ciudad de Quevedo. Así, el trabajo que implica el trabajo de campo tiene un carácter transversal al limitarse a obtener información una sola vez en un momento dado sobre el tema de investigación a abordar (Maguiña, 2021).

Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación a utilizar en el trabajo, según (Sánchez F. , 2019), es cuantitativo. Este se utiliza porque permite el estudio de fenómenos medibles, lo que permite el uso de métodos estadísticos y le da cierto carácter objetivo y riguroso en el trabajo. Por tal motivo, el trabajo se enfoca en lograr que las respuestas obtenidas en el estudio sean calculables, con el fin de conocer cuál es el elemento limitante que resulta más representativo en las empresas dedicadas a la manufactura en la ciudad de Quevedo.

Alcance de la investigación.

El alcance del estudio es descriptivo, indicando (Ochoa, 2021) que está directamente relacionado con investigaciones cuantitativas en las que se realiza verificación univariada para conocer las características que componen la variable de estudio y la a su vez correlacionada. La relación cuantificable de Se analizó las variables y qué tan fuerte es esta relación. Por tal motivo, el trabajo busca describir las diferentes implementaciones del teletrabajo con el fin de conocer qué aspectos, desde el punto de vista de los empleadores, son favorables o limitantes para la implementación de la modalidad en organizaciones especializadas en el mismo en la ciudad de Quevedo.

Población

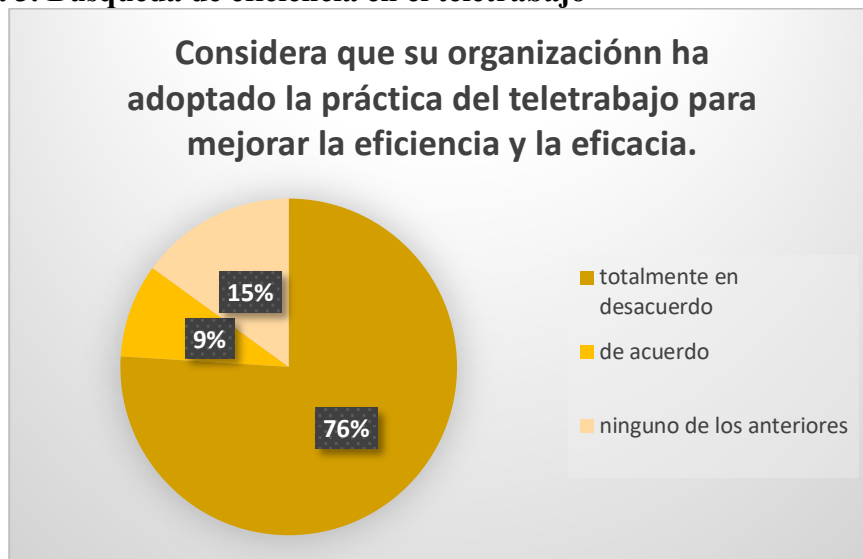
La población es un grupo formado con fines de estudio con el fin de obtener respuestas o conclusiones, por lo que es necesario agruparlos según características específicas que el investigador debe determinar (Arias, 2016). Como parte de este estudio se identificó una población de empresas manufactureras de la ciudad de Quevedo (Superintendencias de Compañías, , 2022).

Resultados

Pregunta 1. ¿Considera que su organización ha adoptado la práctica del teletrabajo para mejorar la eficiencia y la eficacia?

Como se observa en los datos recopilados en la Figura 3 se percibe una tendencia entre diversas organizaciones en cuanto a cómo conciben el teletrabajo en términos de eficiencia y eficacia. En este sentido, un mayoritario 76% de estas entidades se muestra escéptico acerca de la verdadera contribución del teletrabajo para mejorar estos aspectos. En contraposición, un grupo más reducido (9%) adopta una posición de no estar de acuerdo, lo que sugiere una actitud de espera u observación en lugar de una opinión definitiva. Por otro lado, un porcentaje aún menor (9%) expresa confianza en los beneficios del teletrabajo para impulsar la eficiencia y eficacia en sus operaciones y el 15% restante ninguno de los anteriores.

Figura 3. Búsqueda de eficiencia en el teletrabajo

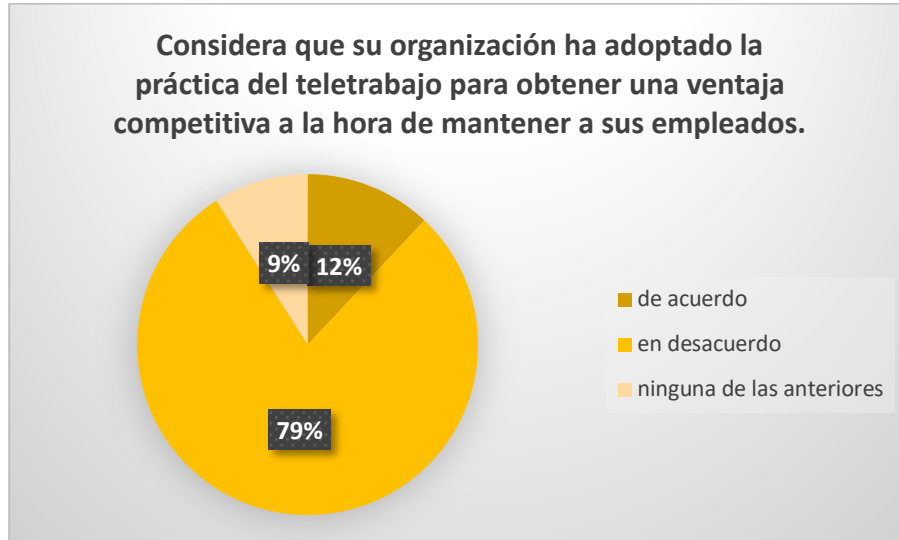


Nota: Elaborado por autores.

Pregunta 2. ¿Considera que su organización ha adoptado la práctica del teletrabajo para obtener una ventaja competitiva a la hora de mantener a sus empleados?

Cuando se trata de considerar el teletrabajo como una ventaja competitiva, las organizaciones no parecen adoptar esta perspectiva. Al examinar la Figura 4, se revela que un marcado 79% de las organizaciones se posiciona en una postura de rechazo absoluto, mientras que un 9% adopta una posición neutral y un 12% está de acuerdo con esta idea.

Figura 4. El teletrabajo para retención del personal



Nota: Elaborado por autores.

Pregunta 3. ¿Considera que en su organización hay muchos puestos de trabajo, como los de manipulación de información/datos, administrativos y de comunicación de resultados de datos?

Aunque las empresas cuentan con numerosos roles relacionados con la manipulación de datos e información, como se evidencia en la Figura 5, donde el 85% muestran estar de acuerdo, mientras un 3% se mantiene neutral y un 12% en desacuerdo, y otro 6% en total desacuerdo, aún persiste la reticencia a considerar el teletrabajo como una opción atractiva.

Figura 5. Puestos de manipulación de datos



Nota: Elaborado por autores.

Pregunta 4. ¿La administración ha considerado identificar a empleados como candidatos potenciales para el teletrabajo?

En lo que respecta a la identificación de candidatos, las organizaciones continúan manteniendo una postura negativa respecto al teletrabajo, como se puede apreciar en la Figura 6. Tan solo un 85% de las empresas lo acepta, un 3% se mantiene neutral, otro 12% muestra desacuerdo, en cuanto a identificar personal apto para el teletrabajo.

Figura 3. Identificación de candidatos



Nota: Elaborado por autores.

Discusión

Esto indica que a medida que aumenta la cantidad de trabajos que se consideran adecuados para el teletrabajo, también aumenta la probabilidad de que las organizaciones adopten esta modalidad laboral. Esto podría estar relacionado con la percepción de que ciertos trabajos son más adaptables al teletrabajo en términos de sus requisitos y naturaleza.

Los resultados obtenidos en este estudio indican que las variables están relacionadas de manera significativa con la adopción del teletrabajo. Pero siendo las de mayor incidencia al teletrabajo debido a su correlación mayor a 0.70 características del trabajo, comunicación, apoyo de la alta dirección, control de gestión y confianza, mientras que la cultura organizacional y el ajuste de compatibilidad si bien tiene una relación positiva no tiene mayor incidencia en el teletrabajo al ser menor a 0.70.

Conclusiones

En cuanto a los objetivos establecidos para el estudio se concluye que, al fundamentar teóricamente el uso del teletrabajo en el contexto empresarial y sus funciones administrativas dentro de las organizaciones, se observa que diferentes enfoques teóricos de la administración ofrecen perspectivas complementarias y relevantes para comprender la implementación y gestión del teletrabajo. La Teoría de la Administración Científica de Taylor aporta principios de eficiencia y división del trabajo, que pueden ser aplicados en la organización de tareas y roles en el entorno virtual. Por otro lado, la Teoría de los Sistemas Complejos Adaptativos destaca la importancia de la adaptabilidad y la autoorganización en un entorno dinámico, lo que se alinea con la necesidad de flexibilidad y resiliencia en un modelo de trabajo remoto. No obstante, la Teoría de la Contingencia emerge como un enfoque especialmente pertinente en este contexto. Esta teoría reconoce la importancia de ajustar las prácticas y estructuras organizacionales en función de las circunstancias cambiantes del entorno. La implementación exitosa del teletrabajo no puede ser homogénea en todas las organizaciones, ya que factores como la estrategia, el tamaño, la tecnología y la incertidumbre de la tarea influyen en cómo se debe configurar el teletrabajo para maximizar su eficacia y eficiencia. Por lo cual, la combinación de los principios de eficiencia de Taylor, la adaptabilidad de los sistemas complejos y la flexibilidad contingente de la Teoría de la Contingencia proporciona una base teórica sólida para entender y abordar el uso del teletrabajo en las funciones administrativas de las organizaciones.

Por otra parte, tomando como referencia las investigaciones en Colombia, Sudáfrica y Ecuador que abordaron las percepciones de los empleados y directivos, así como las implicaciones tecnológicas, culturales y de comunicación y que a su vez demostraron que la falta de recursos, el desconocimiento tecnológico y la resistencia al cambio son obstáculos

significativos para la adopción del teletrabajo. Además, factores organizacionales como la cultura de la empresa, la comunicación efectiva y el apoyo de la alta dirección también desempeñan un papel crucial en la implementación exitosa del teletrabajo. Por lo tanto, se optó por utilizar una metodología similar utilizando enfoques cuantitativos, análisis estadísticos y cuestionarios en línea para recopilar y analizar datos. Además, se ha hecho hincapié en la necesidad de considerar tanto los aspectos tecnológicos como los aspectos legales y gerenciales al diseñar políticas y estrategias de teletrabajo.

Finalmente, este trabajo concluye que los resultados respaldan la idea de que la adopción del teletrabajo no es una acción aislada, sino que está influida por una serie de factores interconectados. La cantidad de trabajos considerados adecuados para el teletrabajo ($r=0.85$), la comunicación efectiva ($r=0.73$), el apoyo de la alta dirección ($r=0.90$), la confianza entre los empleados y la dirección ($r=0.95$), la cultura organizacional ($r=0.47$) y la compatibilidad entre las tareas laborales y el teletrabajo ($r=0.39$) son factores clave que inciden en esta decisión. Es importante destacar que algunas relaciones son más sólidas que otras. Por ejemplo, la fuerte correlación entre la percepción de trabajos adecuados para el teletrabajo y la adopción de este sugiere que la naturaleza de los roles laborales desempeña un papel significativo en esta modalidad. Asimismo, el respaldo de la alta dirección y la confianza emergen como elementos críticos para fomentar una transición exitosa hacia el teletrabajo. Sin embargo, se observan relaciones más complejas. Por ejemplo, la relación entre el control de la gestión y la adopción del teletrabajo parece variar según diferentes aspectos de control. En última instancia, este estudio resalta que la adopción del teletrabajo es una decisión multifacética que se basa en la interacción de varios factores organizacionales y culturales. Las implicaciones de estos resultados sugieren que las organizaciones deben considerar cuidadosamente estos factores al diseñar e implementar políticas de teletrabajo exitosas.

Referencias bibliográficas

- Andrade Andrade, F. J. (02 de Agosto de 2023). *La radiografía que expone la alta criminalidad en Guayaquil*. Obtenido de Obtenido de Expreso:<https://www.expreso.ec/guayaquil/radiografia-expone-altacriminalidad-168707.html>
- Anglas, F. S. (2021). *Gestión administrativa en el sector educativo público: limitaciones y retos en el contexto del teletrabajo*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar,, 9158-9180.
- Arias, J. &. (2016). *clasificación nacional de actividades económicas*. Revista Alergia México, 201-206.
- Arruga, M. L. (2021). *Puntos críticos en relación al teletrabajo*. . Madrid: Editorial Dykinson.
- Banco Internacional del Desarrollo. (02 de Junio de 2022). *Teletrabajo qué es y cómo esta cambiando el mundo laboral*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- Barrionuevo, J. (2021). *Sociedad & Tecnología | Revista del Instituto Tecnológico Superior Jubones | ISSN:2773-7349224 Volumen 4 | número 2 | mayo-agosto | 2021El efecto del teletrabajo*

- en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020.* . Revista Sociedad & Tecnología, 223-234.
- BID. (Marzo de 2023). *Retos y oportunidades de usar acuerdos de trabajo flexible en América Latina y el Caribe.* .
- Canals, C., & Carreras, O. (2020). *¿Cómo afecta el teletrabajo a la sociedad y a nuestro modo de vida?* Revista Las Caixas, 1-5. Obtenido de *¿Cómo afecta el teletrabajo a la sociedad y a nuestro modo de vida?*
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2023). *CEPAL y OIT advierten que mercado laboral de América Latina y el Caribe tendrá una lenta recuperación tras pandemia del COVID-19.*
- Corral, C. (2020). *Guía de Productividad para Teletrabajar de Forma Más Efectiva.* New York: Amazon Digital Services LLC - Kdp.
- Fernández, M. (2021). *El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario.* . Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, 378-410.
- García, M. S. (2021). *Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador.* Revista de Ciencias Sociales, 1-8.
- Giniger, N. (2020). *Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia.* Revista de Observatorio Latinoamericano, 24-39.
- Gomez, C. (2020). *El Teletrabajo, un estudio comparado.* . Ciudad de Mexico: Instituto Belisario Domínguez.
- Gómez, F. (2023). *Crear capacidades en un país de oportunidades limitadas: experiencias en teletrabajo de un grupo de jóvenes de zonas populares de Barquisimeto.* Venezuela: Mayéutica revista científica de humanidades y artes, 27-47.
- Gómez, S. G. (2020). *Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública.* AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería, 44-52.
- Hernández Sampieri, R. &. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- John, T. &. (04 de Mayo de 2023). *ANÁLISIS | Ecuador está en problemas y su presidente, Guillermo Lasso, podría pagar el precio.* Obtenido de Obtenido de CNN: <https://cnnespanol.cnn.com/2023/05/04/ecuadorproblemas-presidente-guillermo-lasso-pagar-precio-trax/>
- Maguiña, J. C. (2021). *Estudios transversales.* . Revista de la Facultad de Medicina Humana, 179-185.
- Martínez, F. S. (2021). *Teletrabajo una visión multidisciplinar.* Madrid: Universidad de Huelva.
- Ministerio del Trabajo. (2021). *Indicadores laborales.* Quito.
- Morales, D. (2021). *Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador.* Revista Universidad Israel, 1-7.
- Naranjo Estrada, Á., & Naranjo Albán, Á. (2021). *Finiquito injustificado de Contratos Laborales en la pandemia, Covid-19.* . Revista Palabra, 226-242.
- Nieves, M. &. (2022). *El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo.* Revista Multidisciplinar Ciencia Latina, 3552-3568.
- Ochoa, J. &. (2021). *El estudio descriptivo en la investigación científica.* Revista Acta Jurídica Peruana, 1-19.
- ONU. (06 de Julio de 2021). *Teletrabajo en América Latina: 23 millones de.* Obtenido de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19.: Obtenido de Naciones Unidas:<https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

- Organizacional Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Guayaquil: Organizacional Internacional del Trabajo.
- Rábano, F. (2021). *Teletrabajo : autogestión y liderazgo de equipos*. . Madrid: Editorial Anaya.
- Ramírez, J. &. (2020). *Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura*. Revista Competitividad e Innovación, 96-119.
- Ramírez, J. &. (2021). *Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura*. Revista Sennova, 1-24.
- Ramírez, J. &. (2022). *Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19*. Revista Civilizar, 1-7.
- Sánchez, A. (2021). *Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores*. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 125-261.
- Sánchez, F. (2019). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 102-122.
- Sánchez, G. &. (2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. Revista Digital Publisher 593, 92-107.
- Silvestre, I. &. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. . Lima: Editorial San Marcos.
- Superintendencias de Compañías, . (2022). *Clasificación nacional de actividades económicas*.
Obtenido de Obtenido de
https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/formularios/CIU4_SUPERINTENDENCIA.pdf
- Tapasco, G., & Giraldo, J. (2020). *Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo*. Revista Información tecnológica, 149-160.
- Universo., E. (13 de Marzo de 2023). *En casi dos meses y medio Ecuador registra ya el 60 % de casos de secuestros con relación a todo el 2022*. Obtenido de Obtenido de El Universo:<https://www.eluniverso.com/noticias/seguridad/delitos-secuestrosincremento-ecuador-policia-recomendaciones-seguridad-nota/>
- Vargas, J. (2020). *El teletrabajo: nueva modalidad laboral y una opción digital para las empresas y la sociedad*. . Revista Odigos, 21-34.
- Velásquez, C. (2019). *Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas*. Revista Investigatio, 41-53.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.