

# PERCEPCIÓN DEL TELETRABAJO POR PARTE DEL PERSONAL DE EMPRESAS DEL NOROESTE MEXICANO

Flor de la Cruz Salaiza Lizárraga\*



<https://orcid.org/0000-0003-3864-0575>

Sergio Manuel Madero Gómez\*\*



<https://orcid.org/0000-0003-3996-7609>

Ivette Armandina Joya Hunton\*\*\*



<https://orcid.org/0000-0001-6701-8131>

Emigdio Alberto Burgueño Rendón\*\*\*\*



<https://orcid.org/0000-0001-8664-3282>

RECIBIDO: 03/04/2023 / ACEPTADO: 18/12/2023 / PUBLICADO: 15/01/2024

**Cómo citar:** Salaiza Lizárraga, F., Madero Gómez, S., Joya Hunton, I., Burgueño Rendón, E. (2024). Percepción del teletrabajo por parte del personal de empresas del noroeste mexicano. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 26(1), 94-112. [www.doi.org/10.36390/telos261.07](https://doi.org/10.36390/telos261.07)

## RESUMEN

A raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19 muchas empresas se vieron obligadas a enviar a su personal a trabajar desde casa y a proveer las condiciones e infraestructura mínimas adecuadas. El ambiente de aislamiento tiene efectos negativos como el estrés, la preferencia por el trabajo en oficina tradicional y la afectación a las relaciones interpersonales. El objetivo de este trabajo es analizar la percepción ante el teletrabajo por parte de los trabajadores de distintos sectores empresariales al adoptar la modalidad de trabajo desde casa a partir de contingencia por COVID-19. Se llevó a cabo una investigación mixta con diseño no experimental, longitudinal mediante la aplicación de encuestas. El instrumento mide con una confiabilidad del 95%, la percepción de los trabajadores sobre la flexibilidad, retos, beneficios y preferencias respecto al teletrabajo. Los resultados muestran las actitudes respecto al teletrabajo en cuatro dimensiones: flexibilidad, beneficios, retos y preferencia laboral. Se muestran los resultados de las variables sociodemográficas (puesto, antigüedad, estado civil, nivel de desempeño). La implicación principal de este estudio es el apoyo a las empresas para definir mejor sus

\* *Autora de correspondencia.* Doctora en Administración. Maestra en Ciencias de la Administración. Licenciada en Sistemas de Computación Administrativa. Profesora de tiempo completo en el Instituto Tecnológico de Culiacán adscrita al depto. Ciencias Económico-Administrativas. Investigadora de la Red REOALCEI, México y Colombia. [flor.sl@culiacan.tecnm.mx](mailto:flor.sl@culiacan.tecnm.mx)

\*\* Doctor en Economía y Dirección de Empresas. Profesor titular del departamento de Gestión y Liderazgo en la Escuela de Negocios del Tecnológico de Monterrey, Región Monterrey, México. [smadero@tec.mx](mailto:smadero@tec.mx)

\*\*\* Doctora en Educación. Maestra en Educación con especialidad en Comunicación. Licenciada en Psicología. Profesora del Tecnológico Nacional de México campus Instituto Tecnológico de Culiacán, adscrita al departamento de Ciencias Económico-Administrativas. [ivette.jh@culiacan.tecnm.mx](mailto:ivette.jh@culiacan.tecnm.mx)

\*\*\*\* Maestro en calidad y productividad. Ingeniero Industrial. Profesor de asignatura Instituto Tecnológico de Culiacán, México. [emigdio.br@culiacan.tecnm.mx](mailto:emigdio.br@culiacan.tecnm.mx)

estrategias futuras sobre la modalidad del trabajo más adecuada a los niveles de productividad deseados, así como las preferencias y rendimiento del personal.

**Palabras clave:** home office; percepción; trabajo remoto; flexibilidad; beneficios; preferencias.

### *Perception of telecommuting among workers in Northwestern Mexico*

#### **ABSTRACT**

Due to the COVID-19 health emergency, many companies were forced to send their staff to work from home and provide the minimum adequate conditions and infrastructure. The isolation environment has negative effects such as stress, the preference for traditional office work and the affectation of interpersonal relationships. The aim of this research is to evaluate the perception of teleworking by workers from different business sectors when adopting the work-from-home modality based on the COVID-19 contingency. A mixed investigation with a non-experimental, longitudinal design was carried out through the application of surveys. The instrument measures, with a reliability of 95%, the perception of workers about flexibility, challenges, benefits, and preferences regarding teleworking. The results show attitudes towards teleworking in four dimensions: flexibility, benefits, challenges, and job preference. The results of the sociodemographic variables (position, seniority, marital status, level of performance) are shown. The main implication of this study is to support companies in better defining their future strategies on the most appropriate work modality for the desired levels of productivity as well as the preferences and performance of the staff.

**Keywords:** home office; perception; remote work; flexibility; benefits; preferences.

#### **Introducción**

Cuando la Organización Mundial de la Salud declaró al COVID-19 como una enfermedad a nivel mundial tipo pandemia (11 de marzo de 2020) (Organización Panamericana de la Salud, 2021), las empresas tuvieron que hacer cambios radicales en un intento por conservarse en el mercado. Cuando se empezaron a implantar las acciones de confinamiento muchas empresas de los sectores público y privado se vieron obligadas a quedarse en casa y trabajar desde la distancia. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (2021), el número de trabajadores a distancia aumentó en el mundo debido a esta contingencia y resaltó la necesidad de las empresas de asegurar a sus trabajadores en un entorno seguro con la ayuda de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

La idea del trabajo a distancia no fue una creación de la contingencia sanitaria, surgió hace más de 40 años como una estrategia para organizar el trabajo. Nilles en 1998 fue uno de los pioneros en su definición. Hoy en día se conoce como teletrabajo, el cual se caracteriza por ser trabajo a la distancia, en una ubicación diferente a la empresa, generalmente desde casa (Hernández, 2021).

A partir de la pandemia, las organizaciones tuvieron que adoptar nuevas modalidades laborales, políticas flexibles y avances tecnológicos que la crisis por la inactividad empresarial y la sociedad demandaban para seguir adelante en el mercado. Esta modalidad fue fundamental

para seguir laborando en tiempo completo. El teletrabajo ha demostrado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad operativa de las empresas, pues trajo consigo beneficios y retos, por ejemplo: disminuyeron los gastos fijos en las oficinas que se tenían durante la jornada laboral, se redujeron gastos de transporte, la contaminación fue menor, así como el consumo de servicios públicos en las empresas. El teletrabajo se fue convirtiendo en una modalidad laboral viable para las empresas, que permite incrementar nuevas posibilidades que se suman a las tradicionales (Madero-Gómez et al., 2023)

En cuanto a las condiciones del personal, la relación laboral entre el empleado y el empleador pudo ser más difícil por la distancia, pero el desempeño del primero mantuvo e incluso incrementó la rentabilidad del segundo. Con muy poco tiempo de preparación a partir de 2020 los trabajadores tuvieron que adaptarse a las nuevas condiciones. Algunos trabajadores se acostumbraron con facilidad a esta modalidad de trabajo por los beneficios percibidos como el ahorro en tiempo de transporte, otros trabajadores, argumentaban falta de concentración, estrés y ansiedad al no estar dentro de su ambiente laboral y no contar con el conocimiento necesario para teletrabajar y anhelaban regresar a una rutina laboral y a una vida estructurada (Madero, et al., 2020 y Martí-Noguera, 2020).

Con esta investigación se busca conocer la percepción de los trabajadores hacia el teletrabajo como modalidad utilizada masivamente durante la contingencia sanitaria COVID-19, determinando qué actitudes ha provocado, conocer si los trabajadores piensan que es una opción aceptable y preferida por la flexibilidad laboral que ofrece; si les representó un reto o consideran que tiene desventajas. Adicionalmente si creen que su desempeño ha mejorado o se ha reducido y si se les ha capacitado para esta modalidad. Se espera que los resultados aporten información útil para las empresas locales en los aspectos evaluados.

A raíz de lo anterior se genera la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es la percepción hacia el teletrabajo del personal que trabaja desde casa durante la etapa de contingencia sanitaria por COVID-19 en cuanto a preferencias laborales, beneficios y retos percibidos?

El presente documento está organizado de la siguiente manera: primero, se presenta la revisión de la literatura la cual incluye el marco legal, el marco teórico y el marco conceptual que argumentan la hipótesis de investigación. Posteriormente se describe el método, seguido de los resultados estadísticos. Se finaliza con la discusión, limitaciones y conclusiones de la investigación.

## **Marco Legal**

A raíz del brote de la pandemia por COVID-19 muchos países en América Latina tuvieron que hacer cambios en sus respectivas leyes laborales a través de sus Órganos Ministeriales, Poder Legislativo y Decretos presidenciales para regular esta modalidad de prestación de servicios para resguardar el derecho de los trabajadores y normar las obligaciones de los sectores públicos y privados (Tapia et al., 2021). Por ejemplo, en Colombia el teletrabajo está definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 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 la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". Se caracteriza por ser una actividad que se lleva a cabo fuera de la

organización donde se encuentran centralizados todos los procesos de la empresa, que requiere la utilización de las TIC, y emplear un modelo organizacional diferente, con nuevos mecanismos de control y seguimiento de tareas. El teletrabajo puede ser autónomo, esto es, realizado por completo desde una sede diferente, usualmente desde el hogar; suplementario, que combina el teletrabajo con trabajo presencial, entendiendo que se teletrabaja al menos dos días a la semana; y móvil, que hace referencia al teletrabajo que no tiene un punto de ejecución de las actividades laborales (Martínez et al., 2017).

En México el 12 de enero de 2021 se promulgó un Decreto que modificó el Art. 311 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece que para transitar hacia *home office*, los patrones deben considerar: establecer contratos por escrito, otorgar el mismo salario y prestaciones, respetar el derecho a la desconexión después de la jornada laboral y asumir los costos derivados del teletrabajo (Robles-Medina, 2021).

### **Marco Teórico**

A raíz de la crisis del petróleo sufrida por Estados Unidos en 1973, se propusieron una serie de alternativas laborales para reducir el uso de petróleo en asuntos laborales. Se determinó que el "teletrabajo" era una estrategia ideal a adoptar en las empresas porque trabajar desde casa ahorra gasolina. Sin embargo, la tecnología disponible no era suficiente para contar con una conexión remota efectiva (García-Camino, 2013).

El teletrabajo se propaga más rápido a medida que los avances tecnológicos lo permiten. De hecho, en los países desarrollados más de un tercio de los trabajos se pueden realizar desde casa, además, con ciertas ventajas como, por ejemplo, la posibilidad de contratar trabajadores con discapacidad. Ahora, el teletrabajo tiene funciones adicionales tales como limitar la propagación de la pandemia de COVID-19, mientras se mantiene un nivel aceptable de actividad económica (Magnavita et al., 2021).

A consecuencia de los cambios ocasionados por la evolución de las TIC, hoy en día se producen fenómenos como el de situar el trabajo en cualquier lugar, sin que tenga que ser el espacio común donde tradicionalmente se centralizan las labores de la empresa (García-Camino, 2013).

### **Concepto de Teletrabajo**

El Teletrabajo es conocido también como "Trabajo remoto", "Trabajo móvil" o "Trabajo desde casa". Con origen en el año de 1975 por Nilles. El "teletrabajo" se refiere a un arreglo laboral en el que las tareas se realizan fuera de las instalaciones del empleador con la ayuda de las TIC (Holgersen et al., 2021; Afonso et al., 2021).

Autores como García-Camino (2013) afirman que el teletrabajo es un método, una forma diferente de realizar la actividad laboral que utiliza las telecomunicaciones como herramienta fundamental y que se realiza en un lugar distinto de la localización centralizada del trabajo. El teletrabajo puede adoptar formas diferentes, siempre y cuando tengan el denominador común de las TIC.

Por otra parte, Suresh y Gopakumar (2021), aseguran que el trabajo desde casa o teletrabajo es una de esas actividades que los gerentes de recursos humanos deben realizar para reclutar y retener empleados de alta calidad con beneficios que van más allá del simple equilibrio entre la vida laboral y personal.

El teletrabajo ha sido reconocido por investigadores y planificadores de tráfico como una importante estrategia de gestión de la demanda de viajes (TDM) para reducir la congestión del tráfico y las emisiones de los vehículos, mientras se ahorra energía y se mejora la calidad del aire (Bin et al., 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (Montt et al., 2020), considera el “teletrabajo” como una subcategoría del concepto más amplio “trabajo a distancia”. Afirma que “lo que hace del teletrabajo una categoría única es que el trabajo realizado a distancia incluye el uso de dispositivos electrónicos personales” (Holgersen et al., 2021). Es una forma de trabajo más flexible, desarrollada total o parcialmente de forma remota (Nascimento et al., 2019).

La citada Organización Internacional del Trabajo (Montt et al., 2020) define al teletrabajo como algo nuevo en la gestión de trabajos en una ubicación remota por una empresa central o empresas de producción, marketing, servicios, dividiendo al usuario en contactos individuales con empleados y gerentes en la oficina o línea de negocio. Finalmente, el teletrabajo hace posible esta “división de servicios” al apoyar la comunicación en varios niveles de la industria (Santillán, 2020).

En el mismo sentido, Villafrade y Palacios (2013) definen al teletrabajo como una cultura laboral; cultura del trabajo y del trabajador, donde se requiere de flexibilidad de los trabajadores para organizar su trabajo, mediante el uso de TIC que posibilitan que los empleados y directivos puedan desempeñar su actividad laboral a distancia y en forma asincrónica.

De acuerdo a Botero (2020) el personal que labora a distancia puede clasificarse en tres grupos distintos: *autónomos* en el cual se utiliza el propio domicilio o lugar escogido por el teletrabajador, se trabaja siempre fuera de la empresa y solo acuden a ella en algunas ocasiones; *móviles* en el que no se tiene un lugar de trabajo establecido y las herramientas principales para el desarrollo son las TIC; y los *suplementarios* que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina (Buitrago Botero, 2020).

En resumen, de acuerdo a las definiciones presentadas todas coinciden en que el teletrabajo es poder ejecutar la jornada laboral desde otro lugar, generalmente desde la casa del trabajador, teniendo en cuenta que él mismo debe disponer de sistemas y dispositivos tecnológicos que le permitan tener una conexión continua con la organización y realizar las funciones administrativas u operativas para las cuales fue contratado. Algunas instancias hacen precisiones como la OIT que dice que el teletrabajo es una subcategoría del trabajo a distancia. La diferencia estriba en que el teletrabajo se apoya en las TIC para llevarse a cabo. Buitrago Botero desarrolla más el concepto clasificando a los teletrabajadores en tres grupos (autónomos, móviles y suplementarios) de acuerdo al lugar y a la temporalidad que dediquen al trabajo a distancia. Otros como Villafrade y Palacios (2013) lo proponen como una nueva cultura del trabajo y del trabajador que permite laborar a distancia y sin necesidad de coincidir en “tiempo real”.

### **El Teletrabajo como Tendencia en el Mercado Laboral**

Para que funcione el teletrabajo debe ser libremente aceptado (Martínez et al., 2017). Es uno de los más recientes cambios en el concepto de trabajo; nace de la idea de transformación laboral y antepone los avances de las TIC.

Por otra parte, Sagardoy de Simón y Núñez-Cortés (2021) afirman que el teletrabajo incluye el trabajo a distancia realizado con el uso exclusivo o principal de instalaciones y

sistemas informáticos, de telemáticos y de telecomunicaciones. Quiere decir, que la interacción no es directa y es realizada principalmente a través de las herramientas, medios tecnológicos de telecomunicación y todo lo que contribuya.

Las ofertas de trabajo en la modalidad a distancia e híbrido en países como Estados Unidos y Canadá están en niveles del 12% al 2023. Esta tendencia se prevé irreversible y ha ido en aumento, de un 2% que se tenía en el 2014, a los niveles actuales. Los sectores en los que más se ha incrementado el teletrabajo del 2019 al 2022 son servicios de cómputo, operaciones financieras; áreas legales y administrativas; arquitectura e ingeniería; ciencias sociales; artes y entretenimiento por mencionar las principales (Foro Económico Mundial, 2023).

### Retos y Beneficios del Teletrabajo

La crisis de COVID-19 ha forzado grandes cambios sociales, incluso obligando a muchos a trabajar desde casa en un esfuerzo por limitar la propagación de la enfermedad. El rápido desarrollo de las TIC ha revolucionado la forma en que se organiza el trabajo. Muchos trabajadores ahora pueden realizar sus tareas y conectarse con sus colegas desde cualquier lugar (Nascimento et al., 2019). Incluso antes de la pandemia de COVID-19, ya había un número creciente de trabajadores que regularmente realizaban su trabajo fuera de la oficina. Esta práctica se considera frecuentemente como una solución potencial a muchos problemas sociales y organizativos (Hernández, 2021).

La Tabla 1 resume las ventajas y desventajas del método de teletrabajo. El trabajo remoto puede beneficiar a todos los sectores de la sociedad. Además del empleador y el empleado, tiene impacto en la sociedad en su conjunto. Para los empleadores, el teletrabajo es beneficioso porque les permite reducir costos de producción, mejorar la moral, reducir el ausentismo y motivar a los empleados (Karácsony, 2021).

**Tabla 1**

*Beneficios y retos del teletrabajo*

Nivel	Beneficios potenciales/ventajas	Retos potenciales/ desventajas
<b>Sociedad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buen clima laboral</li> <li>• Es mejor para las personas con discapacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aislamiento de las instituciones laborales</li> </ul>
<b>Empleado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baja rotación</li> <li>• Oferta de trabajo más amplia y variada</li> <li>• Menos ausentismo</li> <li>• Reduce los gastos generales</li> <li>• Mayor productividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de demandas de Tecnologías de Información.</li> <li>• Temas de seguridad</li> <li>• No apto para todas las tareas</li> <li>• El desafío a la posibilidad de control y motivación de los trabajadores</li> <li>• Pérdida de trabajo en equipo</li> </ul>
<b>Trabajador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduce el tiempo/costo de desplazamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de conflicto familia-trabajo</li> </ul>

- 
- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| • Mayor autonomía               | • Trabajo en vacaciones            |
| • Mayor satisfacción laboral    | • Aislamiento social y profesional |
| • Menos estrés                  | • Oportunidades perdidas           |
| • Mejor equilibrio trabajo-vida |                                    |
- 

Nota: tabla adaptada de Lewis (2020)

### **Preferencias sobre el Lugar de Trabajo**

Las telecomunicaciones provocan desafíos, como el conocimiento en los campos de lo digital, la tecnología y el teletrabajo. Es por esto que, para un desarrollo efectivo, se deben identificar los conocimientos y habilidades de los trabajadores.

Trabajar desde casa requiere condiciones adecuadas, factores "físicos" (por ejemplo, un lugar aislado de trabajo, herramientas de TIC esenciales) y condiciones "mentales" (por ejemplo, ausencia de distracciones y de ruido) que tienen un impacto significativo en la satisfacción de los empleados. Madero y Flores (2009) encontraron que los niveles altos de estrés, el compromiso afectivo y el género masculino, la experiencia laboral y el nivel jerárquico del puesto son predictores de la intención de aceptar el teletrabajo. De acuerdo con la teoría de la autodeterminación, las herramientas informáticas permiten a los usuarios compartir información sin limitaciones de tiempo y espacio y ayudan a satisfacer la necesidad psicológica de interacción interpersonal, lo que ayuda a mejorar la satisfacción laboral. La teoría del ajuste al trabajo afirma que los espacios de trabajo separados en el hogar aseguran límites estructurales claros entre el trabajo y el hogar y mantienen la satisfacción laboral al controlar las distracciones, como los niños y el ruido (Yu y Wu, 2021).

En el mismo sentido, algunos de los retos que pueden presentar los teletrabajadores están en el cambio radical. Duran (2020), expone que la adopción del trabajo a distancia incluye el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso frecuente de ciertos medios de telecomunicaciones para la comunicación entre los trabajadores y la organización; se trabaja en algún lugar fuera de la organización, y regularmente dentro del hogar; no se requiere viajar al trabajo; se utilizan materias primas e insumos de telecomunicación. Se presenta un sistema de seguimiento y monitoreo en línea y basado en resultados; horarios de trabajo más flexibles; reuniones de negocios casi en su totalidad a través de la tecnología de la comunicación; acciones sociales de acuerdo con las normas institucionales. Para la utilización de nuevas de herramientas y formas de trabajar se necesita capacitación a los trabajadores lo que implica un claro desafío.

De otra forma, como lo dice Suresh y Gopakumar (2021) las organizaciones que proporcionen equipos de cómputo para que sus empleados trabajen desde casa se beneficiarán más en términos de productividad y ganancias de los empleados. Si una empresa no proporciona las herramientas técnicas adecuadas que se adapten al trabajo que debe realizarse en una oficina virtual, puede afectar negativamente la productividad de los empleados.

### **Método**

Se adoptó el enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo-correlacional con la información de las tres dimensiones (preferencias de trabajo, retos y beneficios del teletrabajo), de la variable bajo estudio.

En cuanto al diseño se llevó a cabo una investigación no experimental cuyo objeto de estudio fue la percepción hacia el Teletrabajo que tienen los trabajadores de distintos sectores empresariales.

La muestra de 362 sujetos se tomó del personal que trabajó en empresas de cuatro sectores de la economía (agrícola, industrial, comercial y de servicios) en la modalidad de teletrabajo durante la pandemia por COVID-19 en la ciudad de Culiacán, Sinaloa, México. La selección de empresas fue por conveniencia, se hizo una invitación abierta a establecimientos que se sabía tenían personal trabajando a distancia.

Se aplicaron encuestas en cuatro momentos: mayo de 2020 (181 sujetos) en el inicio del trabajo desde casa con motivo de la pandemia; en diciembre de 2020 (69); en diciembre de 2021 (80); y en abril de 2022 (32); dando un total de 362 sujetos. La intención de encuestar en distintos momentos fue para hacer análisis diferenciados por fecha de recolección para observar cambios.

En una primera fase se validó el instrumento original *Telecommuting Attitudes Scale*, (Escala de Actitudes hacia el Teletrabajo, desarrollado por Clark et al., 2012), compuesto por un grupo de 38 preguntas tipo Likert con categorías del 1 al 5, donde 1 significa *totalmente en desacuerdo* hasta 5, *totalmente de acuerdo*.

El instrumento original contaba con cuatro dimensiones de Teletrabajo: Flexibilidad, Beneficios, Retos y Preferencia Laboral. Con la ayuda del software estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) se hizo una prueba estadística de imagen/Autoimagen y se encontró que todos los ítems tenían valores por encima de 0.5. Posteriormente se hizo un análisis factorial exploratorio con rotación varimax y eigenvalues mayores a 1. Se encontraron tres factores correspondientes a las dimensiones de Beneficios del teletrabajo, Retos y Preferencia Laboral.

La confiabilidad de los tres factores medida con el indicador Alfa de Cronbach fue como sigue: Retos, .852; Preferencia Laboral, .838; y Beneficios, .828. Después de la validación permanecieron 20 ítems en total: Retos, 7; Beneficios, 9; y Preferencia Laboral, 4; más los datos demográficos (sexo, edad, estado civil y nivel de estudios). Véase el resumen del método en el Tabla 2.

**Tabla 2**

*Ficha técnica de investigación*

<b>Concepto</b>	<b>Descripción</b>
Trabajo de campo	Mayo 2020 – Abril 2022
Enfoque de estudio	Cuantitativo
Ámbito geográfico	Estado de Sinaloa, México (zona noroeste)
Administración del cuestionario	Electrónica ( <i>Google Forms</i> )
Técnica	Análisis Factorial Exploratorio
Prueba de confiabilidad	Alfa de Cronbach
Instrumento de recolección de datos	Cuestionario tipo escala Likert (5 puntos)
Software de análisis estadístico	SPSS versión 24
Tipo de muestra	Probabilística (362 encuestados)

## Resultados

Enseguida se describe la muestra y los resultados de la aplicación de instrumentos para recolectar datos sobre la percepción de los teletrabajadores durante la contingencia sanitaria COVID-19.

### Composición y Descripción de la Muestra

Las empresas en donde se aplicaron las encuestas pertenecían a los siguientes sectores de la economía: servicios (50,9%), comercial (34,1%), industrial (8,87%) y agrícola (6,1%). Los giros agrícolas e industriales no son los más adecuados para hacer trabajo a distancia, el personal que pudo trabajar desde casa en estos dos sectores es básicamente el del área administrativa.

En la Tabla 3 se muestra la composición de la muestra a partir de los datos demográficos de las personas encuestadas. El 64,09% de las personas encuestadas fueron mujeres (232) y el 35,36% fueron hombres (128). Las personas son mayormente jóvenes, ya que el 34,2% se encuentra en un rango de edad de menos de 18 a 25 años. El 18,5% de 26 a 30 años; el 14,6% de 31 a 35; el 6,4% de 36 a 40; el 14,6% de 41 a 50 años y el 11,6% restante mayor de 50 años.

Respecto al estado civil, el 47,8% son solteros y el 46,7%, casadas. Se observa que 49,2% de la muestra cuenta con estudios de licenciatura; 29,0% bachillerato; y 17,7% un posgrado. Las personas que cuentan solo con estudios de secundaria representan el 3,3% de la muestra; y 0,3% primaria.

**Tabla 3**

*Características de los participantes*

<b>Datos demográficos</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sexo</b>		
Hombre	128	35,4%
Mujer	232	64,1%
Otro/ prefiero no contestar	2	0,6%
<b>Estado Civil</b>		
Soltero	173	47,8%
Casado	169	46,7%
Otro/ prefiero no contestar	20	5,5%
<b>Edad</b>		
De menos de 18 a 25 años	124	34,2%
De 26 a 30 años	67	18,5%
De 31 a 35 años	53	14,6%
De 36 a 40 años	23	6,4%
De 41 a 50 años	53	14,6%
Más de 50 años	42	11,6%

Nivel de estudios		
Primaria	1	0,3%
Secundaria	12	3,3%
Bachillerato	105	29,0%
Licenciatura	178	49,2%
Posgrado	64	17,7%
No sabe/No contestó	2	0,6%
	n = 362	100%

### Extensión de la jornada laboral

El 45.3% de los trabajadores encuestados perciben sus jornadas laborales más extensas que bajo la modalidad presencial. El 31,2% dicen que la jornada laboral se les hace igual que en las oficinas y al 21,3% se les hace más corto el horario de trabajo haciendo teletrabajo. El 1.9% no supo o no respondió.

### Desempeño

También se les preguntó cómo habían percibido su desempeño laboral mientras estuvieron teletrabajando en una escala de sobresaliente, muy bueno, regular, a deficiente. Los 46,1% de la muestra dijo que su desempeño había sido *muy bueno*, seguido de las personas que su desempeño fue considerado como *bueno* con un 25,4%. El 17,7% dijeron haber presentado un desempeño sobresaliente. El 8,8% tuvieron un desempeño *regular* y un 1,4% un mal desempeño.

### Capacitación

El 66% de los sujetos encuestados recibieron una capacitación en cualquier modalidad (por iniciativa propia o requerida por la empresa) durante sus labores en la empresa cuando estaban en la modalidad de teletrabajo, mientras que el 34% no recibieron ninguna capacitación.

### Variable de Teletrabajo

En la Tabla 4, se observa la estadística descriptiva de las tres dimensiones del teletrabajo. En la comparación de las tres dimensiones, el valor más alto fue la media de los retos del teletrabajo (3,2). Seguido por la media de las preferencias por el trabajo tradicional (2,9) y, en tercer lugar, los beneficios del teletrabajo (2,8). Los datos tienen una dispersión mayor a 1 y valores máximos y mínimos normales.

**Tabla 4**

*Estadísticos descriptivos*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Promedio Retos	362	1,00	5,00	3,1989	1,1785
Promedio Preferencias de trabajo	362	1,00	5,00	2,9489	1,1988
Promedio Beneficios	362	1,00	5,00	2,8329	1,0209
N válido (según lista)	362				

## Análisis de Frecuencias por Dimensión

### Beneficios del Teletrabajo

Se hicieron los cálculos de frecuencia de los 9 ítems que incluye la dimensión de Beneficios del teletrabajo. Todos los ítems con excepción de Bene 8 y Bene 9 (*Bene 8: Al hacer home office es más fácil para mí coordinarme con los demás; Bene 9: El teletrabajo podría ayudarme para mi desarrollo profesional*) están por debajo de la media con cierto nivel de dispersión por tener una desviación estándar por arriba de la media. La respuesta más común estuvo en el nivel 3 de indiferencia, evidenciado por la moda. El ítem mejor evaluado (Bene 9) establece que *El teletrabajo podría ayudarme para mi desarrollo profesional*. El ítem peor evaluado fue el 2: *Si hago home office los demás piensan que estoy más comprometido con mi trabajo*. Véase Tabla 5.

**Tabla 5**

*Datos descriptivos de los Beneficios del teletrabajo*

		Ben1	Bene2	Ben3	Bene4	Ben5	Ben6	Ben7	Ben8	Ben9
N	Válidos	362	362	361	362	362	362	360	361	361
	Perdidos	0	0	1	0	0	0	2	1	1
Media		2,78	2,69	2,81	2,91	2,77	2,74	2,86	3,01	3,27
Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Moda		3	3	3	3	3	3	3	3	3
Desv. típ.		1,265	1,133	1,173	1,205	1,221	1,131	1,189	1,282	1,308

### Retos del Teletrabajo

La dimensión de retos del teletrabajo está integrada por siete ítems. Cinco de ellos resultados por encima de la media y dos por debajo. La media más alta correspondió al ítem 6 (*El home office es un error*) con una media de 3,74, mediana de 4 y moda de 5. En segundo lugar con media de 3,29 es el ítem 6 (*Me siento solo haciendo teletrabajo*) seguido por los ítems 7, 9 y 3 (*Creo que tienes que estar presente en la oficina para que te tomen en serio; Siento que me pierdo de eventos e información importantes si teletrabajo y El home office tiene consecuencias negativas*). El ítem más bajo fue el 11 con una media de 2,95 (*El teletrabajo hace más difícil encontrar materiales e información cuando la necesito*). Véase Tabla 6.

**Tabla 6**

*Datos descriptivos de los Retos del teletrabajo*

		Reto3_R	Reto4_R	Reto5_R	Reto6_R	Reto7_R	Reto9_R	Reto11_R
N	Válidos	361	361	362	361	362	359	362
	Perdidos	1	1	0	1	0	3	0
Media		3,20	3,29	2,98	3,74	3,24	3,09	2,95
Mediana		3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
Moda		3	5	3	5	3	3	2
Desv. típ.		1,320	1,332	1,306	1,219	1,261	1,288	1,340
Rango		4	4	4	4	4	4	4

## Preferencias Laborales

La dimensión de preferencias laborales está compuesta por cuatro ítems, de los cuales, dos estuvieron por encima de la media y dos por abajo de la misma. El ítem 7 (*Una oficina estándar es el mejor lugar para trabajar*) fue el que obtuvo una media más alta con 3,2, el segundo lugar fue el ítem 3 (*Trabajo mejor en un ambiente de oficina en donde tengo todos los recursos a la mano*). El ítem debajo de la media (*Prefiero la interacción social que se encuentra en un medio de trabajo tradicional*) y el que tuvo la media más baja fue el 2 (*Me gusta trabajar en un ambiente de oficina bien estructurado*). Todos con una desviación estándar mayor a 1. Véase Tabla 7.

**Tabla 7**

*Datos descriptivos de las Preferencias laborales*

		PL7_R	PL2_R	PL4_R	PL3_R
N	Válidos	362	362	361	362
	Perdidos	0	0	1	0
Media		3,20	2,71	2,78	3,01
Mediana		3,00	2,00	3,00	3,00
Moda		3	2	2	2
Desv. tip.		1,298	1,345	1,370	1,337

## Análisis de Correlación

Las tres dimensiones del Teletrabajo correlacionan entre sí de manera significativa. La dimensión de Retos del teletrabajo correlaciona de manera positiva con las Preferencias laborales, correlación media de .434. Los trabajadores que ven el trabajo desde casa de manera más crítica enfatizando algunas desventajas, perciben una preferencia por el trabajo tradicional de oficina donde realizan sus actividades laborales de manera más eficiente. Véase Tabla 8.

**Tabla 8**

*Matriz de correlación*

			PromFinal_Reto	PromFinal_Ben	PromFinal_PL
PromFinal_Reto	Correlación	de	1	-,240**	,454**
	Pearson				
	Sig. (bilateral)			,000	,000
	N		362	362	362
PromFinal_Bene	Correlación	de	-,240**	1	-,160**
	Pearson				
	Sig. (bilateral)		,000		,002
	N		362	362	362
PromFinal_Prefe	Correlación	de	,454**	-,160**	1
	Pearson				
	Sig. (bilateral)		,000	,002	
	N		362	362	362

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La segunda relación es inversa y se encuentra entre la dimensión de Beneficios del teletrabajo y los Retos del teletrabajo de una manera débil pero significativa, se obtiene una correlación de  $-.240$ . Lo que significa que los trabajadores a más Beneficios del teletrabajo perciben menos ventajas del trabajo tradicional en oficina (no tener acceso a la información necesaria, necesidad de estar presentes físicamente para que los tomen en cuenta, percepción de soledad y aislamiento). Por último, de manera débil, también se correlacionan en forma inversa los Beneficios del teletrabajo (compromiso, ascensos, redes de comunicación) con las Preferencias laborales (relaciones sociales presenciales, gusto por oficina tradicional, recursos a la mano), con un índice de  $-.160$ , dicho de otra forma, a mayores Beneficios por el teletrabajo, menor Preferencia por la modalidad tradicional.

## Discusión

En el contexto laboral y profesional el mayor cambio tras esta pandemia ha sido el teletrabajo. (Burgos et al., 2021). La capacidad de adaptarse rápidamente al cambio y gestionarlo de la mejor manera posible es una habilidad imprescindible para mantener y cambiar las organizaciones al mismo tiempo; debido que el cambio es rápido e intenso, el cambio debe administrarse para que las organizaciones puedan ser competitivas a corto plazo y sobrevivir a largo plazo (Fierro-Moreno, 2021). Esto coincide con los resultados de este estudio ya que al principio de la pandemia las personas se empezaban a preocupar por sus puestos de trabajo, con la implementación de teletrabajo se sintieron más cómodas al tener una opción, pero se enfrentaron a un gran cambio y retos que debían enfrentar. Pese a ello la mayoría de los teletrabajadores del estudio buscaron o recibieron capacitación y se auto percibieron con un desempeño laboral muy bueno. Lo anterior lo refuerza Hernández (2021) quien señala que entre los beneficios que trae el trabajo remoto o teletrabajo a las empresas, se incluye el aumento de la productividad, recortes de nómina, la reducción de los costos actuales y con el hecho de trabajar de forma remota, las organizaciones tienen acceso a mano de obra capacitada en cualquier parte del mundo (Hernández Tenorio, 2021).

Casi la mitad de los encuestados manifestaron que deseaban regresar a la modalidad tradicional. El resto en partes iguales deseaban seguir trabajando en una modalidad híbrida y el resto continuar teletrabajando. Las investigaciones muestran que es una realidad inevitable que el teletrabajo perdure a lo largo del tiempo. El cambio de mentalidad de muchas empresas y líderes que empiezan a ver el teletrabajo como esquema favorable, que ahorra costos de infraestructura, optimización del tiempo y jornada laboral, son algunos de los factores que están reforzando el avance de esta forma de trabajar (Santillán, 2020).

Los individuos que trabajan desde casa son más flexibles en sus funciones gracias a su espacio-temporal, lo que les permite tener un control de su tiempo, programar sus tareas y mayor autonomía. El teletrabajo permite mayor equilibrio trabajo-vida (Jamal et al., 2021). Los resultados encontrados muestran que, pese a estos beneficios, los trabajadores bajo el presente estudio prefieren estar presentes en su trabajo para no perderse de eventos e información importantes, aunque sí perciben que el trabajo a distancia les ayuda en su desarrollo profesional. El teletrabajo permite a los empleados decidir dónde, y también, cuándo trabajar. Este estudio mostró que a los trabajadores a distancia se les facilitó coordinar el trabajo con los demás. El teletrabajo permite que los empleados tomen más control sobre el entorno de trabajo, como la iluminación y la temperatura lo que les da más flexibilidad (Onken-Menke et al., 2018).

Al principio de la pandemia hubo problemas para la regulación de las jornadas de trabajo con esta modalidad, hasta que quedó debidamente legislado el derecho a la desconexión para el descanso de los teletrabajadores (Robles-Medina, 2023). Quizá fue con esta percepción al inicio de la contingencia sanitaria se quedaron los trabajadores del estudio que perciben en su mayoría jornadas laborales más extendidas. También son destacables los beneficios asociados al ahorro de tiempo en los desplazamientos entre el hogar y la oficina (Afonso et al., 2021).

### Conclusiones

El contenido de esta investigación ha tratado diversos temas relacionados con el teletrabajo o trabajo desde casa durante la contingencia COVID-19 con el propósito de medir la percepción de los trabajadores sobre sus beneficios, retos y preferencias. Se llevó a cabo un estudio correlacional entre trabajadores de empresas del noroeste de México, específicamente en la ciudad de Culiacán, Sinaloa. El objetivo se cumplió a cabalidad.

Los hallazgos principales se enlistan a continuación:

- En general los trabajadores encuestados prefieren el trabajo tradicional que la modalidad a distancia, perciben mayores desventajas al no estar presentes en la oficina y como beneficio principal del teletrabajo es que lo ven como una opción que contribuye a su desarrollo profesional.
- Los trabajadores encuestados perciben que el estar en la modalidad de teletrabajo podría ayudarles en su desarrollo profesional y que esta misma modalidad les facilita coordinar su trabajo con los demás.
- Los trabajadores de este estudio están de acuerdo en que el home office no es la modalidad más adecuada. Perciben un sentimiento de soledad trabajando desde sus casas pese a que estén junto a su familia. Consideran necesaria la presencia en sus lugares de trabajo para que los tomen en cuenta y para no perderse de participar en los eventos ni de recibir información importante. Incluso piensan que el home office tiene consecuencias negativas.
- El estar bajo la modalidad de *home office* no creen que genere en los demás compañeros la idea de que hay un mayor compromiso laboral. Tampoco se sienten más “conectados” con su trabajo si lo llevan a cabo desde sus casas; no consideran que tengan más interacciones sociales trabajando a distancia, ni que vayan a recibir un reconocimiento por estar en esa modalidad.
- Los trabajadores consideraron trabajar jornadas más extendidas que en la modalidad tradicional.

Esta zona del occidente de México tiene un bajo porcentaje de industria y poca inversión extranjera en la forma de grandes empresas transnacionales. Los empleadores regresaron a la mayoría de los trabajadores a las oficinas, fábricas y comercios al remitir la pandemia. Sin embargo, la reapertura de los lugares de trabajo y la economía no ha sido estática; si hay empresas han optado por una modalidad híbrida, donde dividen las actividades laborales de manera presencial combinadas con el teletrabajo.

### Limitaciones e investigaciones futuras

Aun y cuando este estudio mostró una percepción positiva del teletrabajo ante la crisis por la COVID-19 se utilizó un muestreo limitado a una zona específica del occidente de México (la ciudad de Culiacán, Sinaloa). Se pudiera considerar una muestra estadística en una mayor parte

del territorio nacional o inclusive abarcar otros países para establecer panoramas más completos del teletrabajo en toda América Latina.

En investigaciones futuras se pueden llevar a cabo análisis comparativos longitudinales para estudiar cambios en el tiempo. Se pudieran también realizar estudios sobre el teletrabajo que incluyeran algunas de las siguientes variables: felicidad en el trabajo, salud emocional, bienestar percibido, resiliencia, estrés laboral en el teletrabajo, además de incorporar otros indicadores sociodemográficos como tamaño y giro de empresas, puesto que desempeña, antigüedad en la empresa, antigüedad en el último puesto, capacitación recibida, evaluación del desempeño, duración de la jornada laboral entre otros.

Es importante tomar en cuenta que el teletrabajo es fundamental para una nueva era laboral, y gracias a las investigaciones revisadas nos podemos dar cuenta de la gran flexibilidad y beneficios que ofrece. Si bien países como México cuentan con una mayoría de empresas medianas y pequeñas que no tienen la posibilidad de mantener a sus trabajadores trabajando desde casa, aunado a los niveles aún bajos de internet de banda ancha, se espera que el porcentaje del trabajo que pueda hacerse en la modalidad a distancia sigan aumentando y supere al 10.6% de posibilidades totales con las que cuenta actualmente.

### Declaración de Conflictos de Interés

No declaran conflictos de interés.

### Contribución de autores

Autor	Concepto	Curación de datos	Análisis/ Software	Investigación/ Metodología	Proyecto/ recursos/ Fondos	Supervision/ Validación	Escritura inicial	Redacción: revisión y edición final
FCSL	x	x	x	x	x	x	x	x
SMMG	x	x	x	x		x		x
IAJH	x			x	x	x	x	x
EABR	x		x	x	x			x

### Financiamiento

Este artículo forma parte de la producción científica de un proyecto financiado de investigación titulado: Beneficios y retos percibidos del teletrabajo en el entorno covid-19. Estudio comparativo longitudinal entre empresas del Noroeste de México, adscrito a la línea: Innovación y Desarrollo de las organizaciones del Tecnológico Nacional de México campus Instituto Tecnológico de Culiacán. Código: 13373.21-P

### Referencias

- Afonso, P., Fonseca, M., y Teodoro, T. (2022). Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers, *Journal of Public Health*, Volume 44(4), 797–804, <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab164>
- Bin, E., Andruetto, C., Susilo, Y., & Pernestal, A. (2021). The trade-off behaviours between virtual and physical activities during the first wave of the COVID-19 pandemic period. *European Transport Research Review* 13, 14 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12544-021-00473-7>

- Buitrago Botero, D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1+.  
<https://link.gale.com/apps/doc/A632852988/IFME?u=anon~5633e4e7&sid=googleScholar&xid=9b5934a2>
- Burgos, P., Matía, Á. C., González, N., Vaquerizo, L. A., Carpizo, E., Aragón, M. J., García, A. M., Alfayate, R., Gejo, A., Dorado, A., Fernández, L., Salinas, M. A., Alvarez, M. F. y Gómez, M. J. (2021). Influencia del teletrabajo en la seroprevalencia de Covid-19 en trabajadores de la administración sanitaria. *Asociación Española de especialistas en Medicina del trabajo*. Vol. 30, No. 2, 208-216  
[https://d1wqtxts1zle7.cloudfront.net/99844843/1132-6255-medtra-30-02-208-libre.pdf?1678813748=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DInfluencia\\_del\\_teletrabajo\\_en\\_la\\_seropre.pdf&Expires=1702800500&Signature=PbBygixqAbsqt7WuxeXMSW-Oetr9JfBvraqd4u1PvfIEyVLFdjzGxjUZ6V6Blhb-W8qAXQSwD-2eS9Mh~-o5Gg6~Z9uEKnh55gKaGj49XDGH9JjEx6hWBBmgCewAR91UIDA4xkdwwB5dw0lCbm59acaee-iEd1YJb3KrDivcg9KuU3KqNdHotRiC-LBTuZXUNT0jSUTqM17sUds-uo-mOhsy2y7~s0en2l4Kl67peok84RC62eVu2NIRv36TGusgw/vbw78pBXA7OyX3Q1T6jRo8f0Ug~iMT0pZSRyhel8paBWfheHApH5GUTpFAMrNFPJvRzqnYDONtJF-92Eng\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1zle7.cloudfront.net/99844843/1132-6255-medtra-30-02-208-libre.pdf?1678813748=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DInfluencia_del_teletrabajo_en_la_seropre.pdf&Expires=1702800500&Signature=PbBygixqAbsqt7WuxeXMSW-Oetr9JfBvraqd4u1PvfIEyVLFdjzGxjUZ6V6Blhb-W8qAXQSwD-2eS9Mh~-o5Gg6~Z9uEKnh55gKaGj49XDGH9JjEx6hWBBmgCewAR91UIDA4xkdwwB5dw0lCbm59acaee-iEd1YJb3KrDivcg9KuU3KqNdHotRiC-LBTuZXUNT0jSUTqM17sUds-uo-mOhsy2y7~s0en2l4Kl67peok84RC62eVu2NIRv36TGusgw/vbw78pBXA7OyX3Q1T6jRo8f0Ug~iMT0pZSRyhel8paBWfheHApH5GUTpFAMrNFPJvRzqnYDONtJF-92Eng_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- Clark, L. A., Karau, S. J. y Michalisin, M. D. (2012). Telecommuting attitudes and the 'big five' personality dimensions. *Journal of Management Policy and Practice*. 13(3), 31-46.  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=37ac20804b5b968043b913ed0f3020586a1e07b2>
- Duran Vila, N. I. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Investigación Psicológica, (ESPECIAL)*, 68-72.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322020000300009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000300009&lng=es&tlng=es)
- Fierro-Moreno, E. (2021). La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. *Nova scientia*, 13(spe) Epub 28 de mayo de 2021. <https://doi.org/10.21640/ns.v13ie.2762>
- Foro Económico Mundial (2023). World Economic Forum Annual Meeting.  
<https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2023>
- García-Camino Burgos, M. (2013). *Teletrabajo y discapacidad*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.  
<https://books.google.com.mx/books?id=A1BgBAAQBAJ&lpg=PA9&ots=AhYW6GZrKG&dq=Teletrabajo%20y%20discapacidad%20Universidad%20Nacional%20de%20Educaci%C3%B3n%20a%20Distancia&hl=es&pg=PA14#v=onepage&q=Teletrabajo%20y%20discapacidad%20Universidad%20Nacional%20de%20Educaci%C3%B3n%20a%20Distancia&f=false>
- Hernández Tenorio, B. M., (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(29), 1-22.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637968300002>
- Holgersen, H., Jia, Z. y Svenkerud, Y. (2021). ¿Quiénes y cuántos pueden trabajar desde casa? Evidencia de descripciones de tareas. *Revista de investigación del mercado laboral*

- 55(1), 1-13. <https://labourmarketresearch.springeropen.com/articles/10.1186/s12651-021-00287-z>
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1-9. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)
- Lewis, K. (2020). Technology in the Workplace: Redefining Skills for the 21st Century. *The Midwest Quarterly*, 61(3), 348+. <https://link.gale.com/apps/doc/A628285354/AONE?u=anon-80bb6c21&sid=googleScholar&xid=4c2f8fd8>
- Magnavita, N., Tripepi, G. y Chiorri, C. (2021). Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3330 <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Madero, S. y Flores, R. (2009). Predictores de la disposición de trabajadores mexicanos a aceptar el teletrabajo. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 17(43), Enero-Abril, 24-29. <https://www.redalyc.org/pdf/674/67411387009.pdf>
- Madero, S., Ortiz, O., Ramírez, J. & Olivás-Luján, M. (2020). Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work, Management Research, *Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 18(4), 401-420. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2020-1065>
- Madero-Gómez, S., Colín-Flores, C., Del Castillo, E., Hernández-Pozas, O., Juárez-Blanco, I., Lapshun, A., Montes Martínez, J., Ortiz Mendoza, O., Rojas Vargas, N., y Tinoco, M., (2023). Las modalidades laborales en el entorno cambiante del regreso al trabajo. <https://investigacionnegocios.tec.mx/es/modalidadesmayo2023>
- Martí-Noguera, J. J. (2020). Sociedad digital: gestión organizacional tras el COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 394-401. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559021/html/>
- Martínez, B., Cote, Ó. y Dueñas, Z. (2017). El teletrabajo una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad de Colombia. *Revista de Derecho*, (48), 7-20. <https://www.redalyc.org/journal/851/85152301002/>
- Montt, G., Ordóñez, F., Silva, L. I. y Velasco, J. J. (2020). Chile: Impacto de la COVID-19 en los mercados de trabajo y la generación de ingresos. *Mi futuro del trabajo*. Nota técnica país. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_761863.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_761863.pdf)
- Nacimiento, M., Pegoraro, M. y Oliveira, G. (2019). Teletrabajo e investigación académica: Análisis de la producción científica disponible en bases de datos nacionales abiertas al 2017. *Revista Administración del Diálogo*, 21(1), 81-98. <https://www.redalyc.org/journal/5346/534664560005/>
- Onken-Menke, G., Nüesch, S. y Kroll, C. (2018). Are you attracted? Do you remain? Meta-analytic evidence on flexible work practices. *Business Research*, 11, 239-277. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40685-017-0059-6>
- Organización de las Naciones Unidas (6 de julio 2021). Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19. <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Nota Técnica país. Panorama laboral en tiempos de la COVID-19. Recuperado de: [wcms\\_757364.pdf \(ilo.org\)](#)
- Organización Panamericana de la Salud. (11 de marzo de 2021). La OMS caracteriza a COVID-19 como pandemia. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia#:~:text=Ginebra%2C%2011%20de%20marzo%20de,puede%20caracterizarse%20como%20una%20pandemia.>
- Robles-Medina, R. E. (2021). El estrés laboral y el teletrabajo en México con la pandemia. *Historia del Derecho*. 80 (176) <https://revistas.udea.edu.co/index.php/red/article/view/350538>
- Sagardoy de Simón, I., Núñez-Cortés Contreras, P. (2021). *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*. Ed. Dykinson, 214p <https://elibro.net/es/ereader/itculiacan/182161?page=3>
- Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciaAmérica Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamericana 9 (Extra 2) (Ejemplar dedicado a: ESPECIAL "Desafíos Humanos ante el COVID-19")*, 65-76.
- Suresh, M. y Gopakumar, K. (2021). Marco de evaluación difusa multigrado para profesionales de software en modo de trabajo desde casa durante y después de la era COVID-19. *Futur Bus J* 7, Núm. 10. <https://fbj.springeropen.com/articles/10.1186/s43093-021-00057-w>
- Tapia, H. E. T., Villagómez, M., Velásquez, J. C. R. y Abad, C. R. V. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 622-677. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890454>
- Jamal, M.T.; Alalyani, W.R.; Thoudam, P.; Anwar, I.; & Bino, E.(2021). Telecommuting during COVID 19: A Moderated-Mediation Approach Linking Job Resources to Job Satisfaction. *Sustainability* 13 (20), 11449. <https://doi.org/10.3390/su132011449>
- Villafrade, A. y Palacios, J. I. (2013). Propuesta de implementación de un modelo de teletrabajo. *RISTI: Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información*. 12(1), 17-31 <https://scielo.pt/pdf/rist/n12/n12a03.pdf>
- Yu, J. y Wu, Y. (2021). The Impact of Enforce Working from Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19: An Event System Perspective. *Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413207>

### Anexo 1. Ítems del instrumento

Dimensión	Reto3 El home office tiene consecuencias negativas
Reto	Reto4 Me siento solo haciendo teletrabajo
	Reto5 El teletrabajo me hace menos visible para los directivos
	Reto6 El home office es un error
	Reto7 Creo que tienes que estar presente en la oficina para que te tomen en serio
	Reto9 Siento que me pierdo de eventos e información importantes si teletrabajo

	Reto11 El teletrabajo hace más difícil encontrar materiales e información cuando la necesito
Beneficios	<p>Bene1 El teletrabajo incrementa mis interacciones sociales</p> <p>Bene2 Si hago home office los demás piensan que estoy más comprometido con mi trabajo</p> <p>Bene3 El home office me ayuda a ser promovido en mi trabajo</p> <p>Bene4 El teletrabajo me ayuda reforzar mis redes de comunicación con los demás</p> <p>Bene5 Mi esfuerzo laboral será más reconocido si lo hago desde casa</p> <p>Bene6 Me siento más conectado con mi trabajo cuando lo hago desde casa</p> <p>Bene7 Los directivos me ven con buenos ojos si trabajo desde casa</p> <p>Bene8 Al hacer home office es más fácil para mí coordinarme con los demás</p> <p>Bene9 El teletrabajo podría ayudarme para mi desarrollo profesional</p>
Preferencia laboral	<p>PL2 Me gusta trabajar en un ambiente de oficina bien estructurado</p> <p>PL3 Trabajo mejor en un ambiente de oficina en donde tengo todos los recursos a la mano</p> <p>PL4 Prefiero la interacción social que se encuentra en un medio de trabajo tradicional</p> <p>PL7 Una oficina estándar es el mejor lugar para trabajar</p>