

**Análisis de las nuevas condiciones del teletrabajo dentro de la productividad y
competitividad de las empresas**

Elaborado por:

José Edison Losada Quintero

Ferney A. Torres

Mario A. Quintero

Fabian Humberto Vergara Rojas

Universidad Ean

Escuela de Formación en Investigación

Seminario de Investigación de Pregrado

Bogotá

15/05/2023

Resumen

La investigación se centra en los desafíos que enfrentan las empresas en términos de productividad y competitividad relacionados con los empleados y las jornadas laborales en Colombia. Se identifican problemas como la fatiga, el estrés laboral, el ausentismo laboral, la rotación de personal y el bajo compromiso. Para abordar estos problemas, se propone identificar políticas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los empleados, y se menciona el teletrabajo como una alternativa para mejorar la productividad y la competitividad al mismo tiempo que se fomenta un ambiente laboral saludable y sostenible.

Palabras Claves: Teletrabajo, Competitividad, Productividad, Empleados.

1. Problema de Investigación

1.1. Antecedentes del problema.

Las empresas a menudo enfrentan desafíos en términos de productividad y competitividad relacionados con los empleados y las jornadas laborales. El primero de ellos es la fatiga y agotamiento puesto que, si los empleados trabajan largas horas sin suficientes descansos, pueden experimentar fatiga y agotamiento. Esto puede afectar negativamente su productividad y su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva (Araya, 2020).

Así mismo se tiene el estrés laboral, por lo general los trabajadores que están sobrecargados de trabajo o que tienen plazos ajustados pueden experimentar altos niveles de estrés laboral. Los empleados que están estresados pueden experimentar ansiedad, depresión entre otros problemas complejos. Esto puede afectar negativamente su bienestar emocional y físico, y puede llevar a una disminución de la productividad (Luciani Toro et al., 2019).

Dentro de estos elementos también se identifican las condiciones de ausentismo laboral, dado que, si los empleados no están satisfechos con sus horarios de trabajo, es más probable que falten al trabajo. Esto puede afectar la productividad y la capacidad de la empresa para cumplir con sus objetivos (Sánchez & Montenegro, 2019). El ausentismo puede ser causado por una serie de factores, incluyendo enfermedades, responsabilidades familiares y una falta de motivación en el trabajo.

Estos aspectos general dos situaciones complejas, la primera de ellas la rotación de personal debido a que, si los empleados no están satisfechos con sus horarios de trabajo o si se sienten sobrecargados, es más probable que renuncien a sus trabajos. Esto puede llevar a una rotación constante de personal, lo que puede ser costoso y afectar la productividad a largo plazo. Así mismo se tiene el bajo compromiso en relación a que si los empleados no se sienten valorados o si no tienen suficiente tiempo para equilibrar su vida laboral y personal, es más

probable que estén menos comprometidos con su trabajo (Salas, 2014). Esto puede afectar negativamente la calidad del trabajo y la productividad general de la empresa.

Esta situación es aún más compleja para Colombia dado que *“La productividad de una empresa en Colombia es del 25%, de lo que es la productividad promedio de una empresa en EEUU esto es un dato preocupante, porque esto impide el trabajo en cadenas de valor y en encadenamientos productivos”* (Zamorano Echeverry, 2022, p. 5). Ante esta situación las empresas del país deben buscar nuevos métodos o elementos que le ayuden a mejorar su productividad en especial en escenarios postpandemia donde la competitividad se vuelve aún más compleja.

1.2. Descripción del problema.

En relación a las condiciones presentadas anteriormente en los antecedentes del problema se tiene que empresas colombianas en general se encuentran expuestas a todo este conjunto de dificultades y escenarios donde las condiciones laborales pueden afectar a la productividad y competitividad en las empresas lo que puede generar una serie de afectaciones y dificultades.

Una empresa con baja productividad no puede competir eficazmente en el mercado. Como resultado, la empresa puede perder clientes, ingresos y cuota de mercado. La baja productividad también puede afectar la rentabilidad de una empresa. Una empresa que no es capaz de producir lo suficiente para cubrir sus costos de operación, incluyendo los costos de materiales y mano de obra, tendrá problemas para mantenerse rentable. Además de ello la baja productividad puede desmotivar a los empleados, quienes pueden sentir que no están logrando lo suficiente en su trabajo (Chinchay Reyes, 2020). Esto puede llevar a un aumento del absentismo laboral y una disminución de la calidad del trabajo realizado.

Para abordar estos problemas, se busca identificar políticas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de sus empleados, como horarios de trabajo flexibles,

licencias y vacaciones pagadas, y programas de bienestar. También es importante asegurarse que los empleados estén debidamente capacitados y equipados para realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente. Con lo cual, las empresas pueden mejorar la productividad y la competitividad, al mismo tiempo que fomentan un ambiente laboral saludable y sostenible.

1.3. Pregunta de investigación.

Frente a las situaciones descritas anteriormente una de las alternativas que generar mayor interés es el teletrabajo, puesto que diversos autores convergen en que este puede permitir a los empleados trabajar en horarios que se ajusten a sus necesidades, lo que puede aumentar su motivación y compromiso. Al tener más control sobre su tiempo, los empleados pueden enfocarse mejor en sus tareas y ser más productivos. Así mismo el teletrabajo puede permitir a los empleados responder rápidamente a las demandas del negocio, como las necesidades de los clientes y las urgencias en el trabajo (Araya, 2020). Al no estar limitados por una ubicación física, los empleados pueden trabajar desde cualquier lugar y responder de manera más rápida y efectiva a las necesidades de la empresa.

Ante esto se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué tipo de impacto tiene las nuevas condiciones del teletrabajo dentro de la productividad y competitividad en las PYMES colombianas?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general.

Analizar las nuevas condiciones del teletrabajo y su impacto dentro de la productividad y competitividad de las PYMES colombianas.

2.2. Objetivos específicos.

- Analizar el teletrabajo y las condiciones de productividad en las organizaciones.
- Mostrar las necesidades y explicar los beneficios que tienen las empresas alrededor del desarrollo de la productividad y competitividad
- Mostrar los elementos de aplicabilidad y usabilidad que tiene el teletrabajo alrededor de las mejoras de la productividad y competitividad en las empresas.
- Identificar la relación entre el teletrabajo y la competitividad organizacional

3. Justificación

La presente investigación tiene como objetivo analizar las nuevas condiciones del teletrabajo y su relación con la productividad y competitividad de las empresas en Colombia. La justificación de esta investigación se basa en los siguientes criterios:

1. **Conveniencia:** El teletrabajo ha adquirido gran relevancia en los últimos años debido a la pandemia de COVID-19, que obligó a muchas empresas a adoptar esta modalidad de trabajo para garantizar la continuidad de sus operaciones. Además, el teletrabajo se presenta como una alternativa viable para mejorar la productividad y competitividad de las empresas, en un contexto donde la productividad de las empresas en Colombia es baja en comparación con otros países.
2. **Relevancia social:** La implementación del teletrabajo puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores, permitiéndoles tener un mayor equilibrio entre su vida laboral y personal. Además, el teletrabajo puede tener un impacto positivo en el medio ambiente, al reducir la cantidad de desplazamientos y, por ende, la emisión de gases de efecto invernadero.
3. **Implicaciones prácticas:** Los resultados de esta investigación pueden tener importantes implicaciones prácticas para las empresas colombianas, al proporcionarles información valiosa para la implementación del teletrabajo y su impacto en la productividad y competitividad. Además, esta investigación puede ayudar a identificar las mejores prácticas y políticas para la implementación efectiva del teletrabajo.
4. **Valor teórico:** La presente investigación busca aportar al conocimiento teórico en el área de la gestión empresarial, en particular, en lo que respecta a la relación entre el teletrabajo y la productividad y competitividad de las empresas. Además, esta investigación puede contribuir al desarrollo de teorías y modelos relacionados con el teletrabajo y su impacto en el desempeño empresarial.

5. Utilidad metodológica: Esta investigación puede contribuir a la metodología de investigación en el área de la gestión empresarial, al utilizar metodologías mixtas que permitan combinar el análisis cuantitativo y cualitativo para obtener resultados más precisos y completos.

En conclusión, la presente investigación es conveniente, relevante socialmente, tiene importantes implicaciones prácticas, valor teórico y utilidad metodológica. Los resultados de esta investigación pueden ser útiles tanto para las empresas colombianas como para la comunidad académica interesada en el tema del teletrabajo y su impacto en la productividad y competitividad empresarial.

4. Marco Teórico

4.1. Conceptos

4.1.1. Productividad

La productividad empresarial es un término que se refiere a la capacidad de una empresa para producir bienes o servicios en relación a los recursos que utiliza, como el tiempo, el dinero, la mano de obra y los materiales. La productividad empresarial es importante para el éxito de cualquier negocio, ya que se relaciona directamente con la eficiencia y la rentabilidad (Reyes, 2021).

Hay varias formas en que una empresa puede mejorar su productividad. Una de ellas es la automatización de procesos, que puede reducir el tiempo y la mano de obra necesarios para realizar tareas repetitivas (Ferrín et al., 2022). Otra forma es mejorar la capacitación y la gestión de los empleados, lo que puede aumentar la eficiencia y la motivación. También se pueden mejorar los procesos de producción y gestión de inventarios, reduciendo los costos y mejorando la calidad de los productos o servicios (Zamorano Echeverry, 2022).

Una estrategia efectiva para mejorar la productividad empresarial es la implementación de tecnologías innovadoras. Por ejemplo, las herramientas de colaboración en línea, el software

de gestión de proyectos y las plataformas de gestión de relaciones con los clientes (CRM) pueden mejorar la comunicación y la coordinación interna, lo que puede aumentar la eficiencia y la productividad (Rios et al., 2021).

Otro factor importante para la productividad empresarial es el ambiente laboral. Un ambiente de trabajo positivo y motivador puede aumentar la productividad y reducir la rotación de personal, lo que puede ser beneficioso a largo plazo (Mendieta, 2021). La flexibilidad laboral y el apoyo a la conciliación entre el trabajo y la vida personal también pueden mejorar la productividad, ya que los empleados se sentirán más satisfechos y motivados (Rincón Yara, 2019).

Es importante tener en cuenta que la productividad no se trata solo de producir más, sino de producir más con menos recursos (Arboleda Córdoba et al., 2022). Por lo tanto, la medición de la productividad empresarial debe incluir tanto la cantidad como la calidad de los productos o servicios producidos. Además, es importante tener en cuenta que la productividad no debe lograrse a expensas de la salud y el bienestar de los empleados o del medio ambiente (Reyes, 2021).

En conclusión, la productividad empresarial es esencial para el éxito de cualquier empresa, razón por la cual se hace necesaria la aplicación de estrategias efectivas para mejorar la productividad incluyen la automatización de procesos, la mejora de la capacitación y gestión de los empleados, la implementación de tecnologías innovadoras, la creación de un ambiente laboral positivo y la medición de la cantidad y calidad de los productos o servicios producidos.

Teniendo en cuenta que tanto la productividad como la competitividad son conceptos interrelacionados, se hace necesario estudiar como desde la productividad se puede mejorar la competitividad, concepto que será objeto de estudio a continuación:

4.1.2. Competitividad

La competitividad empresarial es un término utilizado para describir la capacidad de una empresa para competir en el mercado y mantener una posición favorable en relación con sus competidores. En general, una empresa que es competitiva es capaz de producir bienes o servicios de alta calidad a un costo razonable y puede ofrecer precios competitivos para atraer a los consumidores (Castro Miranda et al., 2020).

Se debe entender que hay varios factores que pueden afectar la competitividad de una empresa, incluyendo la calidad de los productos o servicios, la eficiencia de los procesos de producción, la capacidad de innovación, la capacidad de adaptación a los cambios en el mercado, la fuerza de la marca y la capacidad de la empresa para atraer y retener talentos (Prieto Poveda, 2019). Para ser competitiva, una empresa debe ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades del mercado (Gutiérrez Torres & Perdomo Zea, 2022). Esto implica la realización de investigaciones de mercado para comprender las necesidades y deseos de los consumidores, y luego desarrollar productos y servicios que satisfagan esas necesidades.

Otro factor importante en la competitividad empresarial es la eficiencia de los procesos de producción. Las empresas que pueden producir bienes y servicios de alta calidad a un costo razonable son más competitivas en el mercado (Meller, 2019). Esto puede implicar la implementación de tecnologías de producción más avanzadas, la mejora de los procesos de producción existentes o la externalización de ciertas funciones de producción.

Por otro lado, la innovación también es un factor clave en la competitividad empresarial. Las empresas que son capaces de desarrollar nuevos productos y servicios, o mejorar los existentes, pueden atraer a los consumidores y mantener una ventaja competitiva en el mercado (Campaña-Lara et al., 2021). La capacidad de adaptación también es importante, ya que las empresas que pueden ajustarse rápidamente a los cambios en el mercado son más propensas a tener éxito (Losada et al., 2020).

La fuerza de la marca también es un factor importante en la competitividad empresarial. Las empresas que tienen una marca reconocida y respetada son más propensas a atraer a los consumidores y mantener una posición favorable en el mercado (López Márquez & Franco Quirama, 2022). Esto puede implicar la implementación de estrategias de marketing efectivas y la creación de una imagen positiva de la marca.

Finalmente, la capacidad de una empresa para atraer y retener talentos también puede afectar su competitividad dado que la competencia fomenta la búsqueda de nuevas formas de hacer las cosas y la mejora constante. Cuando las personas o las organizaciones se enfrentan a la competencia, se ven motivadas a encontrar formas más eficientes de trabajar, desarrollar nuevas habilidades y adquirir conocimientos actualizados para mantenerse a la vanguardia.

. Las empresas que tienen empleados altamente capacitados y motivados son más propensas a ser innovadoras y eficientes en sus procesos de producción dado que las empresas que se enfrentan a una fuerte competencia deben ser flexibles y ágiles para responder a las demandas cambiantes del mercado. Los empleados que se enfrentan a la competencia también deben ser capaces de adaptarse a nuevas circunstancias y aprender nuevas habilidades para mantenerse relevantes (Morris Molina, 2020).

En conclusión, la competitividad empresarial implica una combinación de factores, incluyendo la calidad de los productos o servicios, la eficiencia de los procesos de producción, la capacidad de innovación, la capacidad de adaptación, la fuerza de la marca y la capacidad de atraer y retener talentos. Las empresas que pueden equilibrar estos factores son más propensas a mantener una posición favorable en el mercado y tener éxito a largo plazo.

4.1.3. Teletrabajo

El teletrabajo es una forma de trabajo remoto que se ha popularizado en los últimos años gracias al avance de la tecnología y la conectividad. En este tipo de trabajo, las personas pueden desempeñar sus labores desde cualquier lugar, siempre y cuando tengan acceso a una

conexión a Internet y las herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo (Silva Atencio & Li Bonilla, 2020). El teletrabajo tiene muchas ventajas tanto para los empleados como para los empleadores (Bertel Pérez, 2020). Por un lado, los empleados pueden disfrutar de una mayor flexibilidad en cuanto a horarios y ubicación, lo que les permite conciliar mejor su vida laboral y personal. Además, pueden ahorrar tiempo y dinero en desplazamientos, lo que se traduce en una mayor calidad de vida (Martínez Pardo et al., 2021).

Por otro lado, los empleadores pueden reducir los costos asociados a la infraestructura de la empresa, ya que no necesitan un espacio físico para que sus empleados desempeñen su trabajo (Castillo et al., 2021). Además, al permitir el teletrabajo, pueden acceder a un talento más diverso y ampliar su mercado de reclutamiento más allá de su ubicación geográfica. Sin embargo, el teletrabajo también tiene sus desventajas. Para los empleados, puede ser difícil desconectar del trabajo, ya que la línea entre el trabajo y la vida personal se difumina (Ramírez & Hernández, 2019). Además, puede haber problemas de comunicación y colaboración entre los miembros del equipo, lo que puede afectar la eficiencia y eficacia en el trabajo (Tosca-Vidal, 2022).

Finalmente según (Valero-Pacheco & Riaño-Casallas, 2020) para los empleadores, el teletrabajo puede aumentar el riesgo de problemas de seguridad de la información, así como la falta de supervisión sobre los empleados. Además, puede ser más difícil para los gerentes evaluar el rendimiento de los empleados y brindar retroalimentación de manera efectiva (Chávez, 2020).

4.2. Conclusiones de autores

Diversos autores han realizado aportes en relación al teletrabajo dado que este se ha vuelto cada vez más popular en los últimos años gracias a la disponibilidad de herramientas digitales

y tecnologías que permiten a los trabajadores realizar sus tareas desde cualquier lugar con una conexión a internet (Ladino Monroy, 2019). Sin embargo, ha habido un debate en curso sobre si el teletrabajo es realmente efectivo para la productividad de los empleados y la empresa en general (Barraza Ruiz et al., 2022). En este sentido, existen varias teorías que intentan explicar la relación entre el teletrabajo y la productividad.

Una de las teorías más populares es la Teoría de la Diferenciación de Roles, que sugiere que el teletrabajo puede aumentar la productividad al permitir a los empleados separar claramente su trabajo de su vida personal (Barreto Cárdenas, 2020). Según esta teoría, trabajar desde casa reduce las distracciones y aumenta la concentración, lo que a su vez puede llevar a una mayor eficiencia y productividad (Cifuentes-Leiton & Londoño-Cardozo, 2020). Además, el teletrabajo también puede permitir a los empleados una mayor flexibilidad para estructurar su tiempo de trabajo, lo que puede ayudarles a alcanzar un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal (Gómez Forero, 2021).

Otra teoría popular es la Teoría de la Carga Cognitiva, que sostiene que el teletrabajo puede reducir la carga cognitiva de los empleados al minimizar los estímulos ambientales que pueden distraerlos en el lugar de trabajo (Gallego Toro et al., 2021). Según esta teoría, trabajar en un ambiente más tranquilo y personalizado puede ayudar a los empleados a concentrarse mejor en sus tareas y procesar información de manera más efectiva (Silva Atencio & Li Bonilla, 2020).

Por otro lado, existen teorías que sugieren que el teletrabajo puede tener un impacto negativo en la productividad en términos psicosociales como la carga emocional y la interacción social disminuyendo las mismas. Por ejemplo, la Teoría de la Percepción Social sugiere que trabajar desde casa puede reducir la interacción social de los empleados y su capacidad para colaborar en equipo (Valverde & Realpe, 2021). La falta de interacción social puede llevar a una reducción en la motivación, el compromiso y la creatividad, lo que a su vez puede afectar la calidad y cantidad del trabajo realizado.

Otra teoría, la Teoría de la Carga Emocional, sugiere que el teletrabajo puede aumentar la carga emocional de los empleados al hacer que se sientan aislados y desconectados de la organización (Ortega Guerrero et al., 2021). Según esta teoría, la falta de contacto con los compañeros y los supervisores puede hacer que los empleados se sientan menos apoyados y menos comprometidos con la empresa, lo que a su vez puede afectar su motivación y su productividad (Chavarro Caraballo et al., 2021).

En conclusión, aunque hay diferentes teorías sobre la relación entre el teletrabajo y la productividad, lo cierto es que no hay una respuesta única que sea válida para todas las situaciones. El impacto del teletrabajo en la productividad depende de muchos factores, como el tipo de trabajo, el perfil de los empleados, la cultura de la organización, el ambiente de trabajo y la tecnología disponible (López et al., 2021). Por lo tanto, es importante evaluar cuidadosamente cada situación y tomar medidas para maximizar los beneficios del teletrabajo y minimizar sus posibles inconvenientes.

5. Metodología

5.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación

El enfoque seleccionado para abordar el problema planteado tiene como objetivo principal comprender a profundidad las nuevas condiciones del teletrabajo y cómo estas afectan la productividad y competitividad de las empresas, desde la perspectiva tanto de los empleados como de los gerentes. Es importante destacar que se utilizará una metodología cualitativa, lo que permitirá obtener una comprensión detallada de las experiencias, percepciones y puntos de vista de los participantes (Salcedo & Delgado, 2021).

En cuanto al alcance y diseño de la investigación, se ha seleccionado un enfoque descriptivo y aplicado. El estudio se basará en el análisis de diversas fuentes secundarias, tales como artículos científicos, informes y libros, para obtener información relevante sobre

el tema. Además, se utilizará un diseño de investigación no experimental, transversal y descriptivo, lo que significa que no habrá manipulación de variables y se recolectará información de manera sistemática (Oberti & Bacci, 2021).

La elección del diseño de investigación transversal significa que se analizará la información recopilada en un momento específico (Álvarez Gómez et al., 2021). Por otro lado, el enfoque descriptivo permitirá describir detalladamente las características y factores asociados al teletrabajo, mientras que el diseño no experimental implica que no se manipularán variables en el estudio.

Además, se llevará a cabo una revisión crítica y detallada del estado actual del conocimiento sobre el tema. Esto implica que se analizará la información disponible de manera rigurosa, para identificar las principales tendencias y debilidades en la literatura existente (Dihigo, 2021). En definitiva, la combinación de estos elementos permitirá obtener una comprensión detallada y rigurosa del tema en cuestión, lo que puede tener implicaciones significativas para la gestión de empresas en el contexto del teletrabajo.

5.2. Definición de categorías

categorías de Investigación:

Categoría 1: Productividad

- Definición conceptual: La productividad se refiere a la capacidad de una empresa o de un trabajador para producir bienes o servicios en un periodo determinado de tiempo, utilizando los recursos disponibles de manera eficiente.
- Definición operacional: La productividad se medirá a través del análisis de las métricas de rendimiento, tales como la cantidad de productos producidos, la eficiencia en el uso de los recursos y el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Categoría 2: Competitividad

- Definición conceptual: La competitividad se refiere a la capacidad de una empresa para competir en el mercado, ofreciendo productos o servicios de alta calidad a precios competitivos.
- Definición operacional: La competitividad se medirá a través del análisis de las métricas de rendimiento, tales como el análisis de la cuota de mercado, la rentabilidad, el crecimiento de la empresa y la satisfacción del cliente.

Objetivo Específico	Categoría de Investigación	Definición Conceptual	Ejes	Definición de escala textual
Analizar el teletrabajo y las condiciones de productividad en las organizaciones.	Productividad	La productividad se refiere a la capacidad de un trabajador o empresa para producir bienes o servicios en una cantidad y calidad determinada en un período de tiempo dado, y con un uso eficiente de los recursos disponibles (Castro & Callejas, 2021).	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo • Productividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de producción • Antecedentes de la productividad • Velocidad de producción • Eficiencia en el uso de los recursos • Calidad del producto o servicio • Satisfacción del cliente • Rentabilidad de la empresa
Mostrar las necesidades y explicar los beneficios que tienen las empresas alrededor del desarrollo de la productividad y competitividad		<p>La productividad es una medida clave para evaluar la eficiencia y eficacia de los procesos productivos de una empresa, así como para medir el desempeño de los trabajadores individuales y equipos de trabajo (Minaya, 2021).</p> <p>Un alto nivel de productividad puede traducirse en una mayor competitividad de la empresa, al permitirle producir más con menos recursos, lo que puede derivar en una reducción de costos y un aumento de la rentabilidad.</p>		
Mostrar los elementos de aplicabilidad y usabilidad que tiene el teletrabajo alrededor de las mejoras de la productividad y competitividad en las empresas.	Competitividad	<p>La competitividad se refiere a la capacidad de una empresa o país para competir con éxito en un mercado determinado, logrando mantener o aumentar su participación en el mismo a través de la diferenciación de sus productos o servicios, la eficiencia en sus procesos y la adaptación a los cambios del entorno (Cabanillas Costa & Aguilar Ruffner, 2019).</p> <p>La competitividad es un concepto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo • Competitividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la cuota de mercado • Satisfacción del cliente • Valor agregado • Precio • Eficiencia en los procesos de producción y comercialización • Estrategias de marketing y ventas

Identificar la relación entre el teletrabajo y la competitividad organizacional	multidimensional, que abarca no sólo aspectos relacionados con la producción y comercialización de bienes y servicios, sino también con la innovación, la calidad, la atención al cliente, la marca, el talento humano y la responsabilidad social y ambiental (Martínez et al., 2019). Una empresa o país competitivo es aquel que logra satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes de forma sostenible en el tiempo, generando valor para sus accionistas, empleados y la sociedad en general.	<ul style="list-style-type: none"> Innovación y capacidad de adaptación a las tendencias y cambios del mercado.
---	--	--

5.3. Selección de métodos y unidad de análisis.

En cuanto a los métodos o instrumentos para la recolección de información se parte de tipo de estudio así como de su diseño, que como se mencionó anteriormente se trata de una investigación de revisión bibliográfica o documental por lo que para la misma se hará uso de una ficha de revisión bibliográfica o documental utilizada para recopilar y organizar la información relevante extraída de fuentes bibliográficas durante un proceso de investigación. Se utiliza principalmente en estudios académicos y científicos para llevar un registro ordenado de los datos clave obtenidos de los documentos consultados. En este aspecto cada unidad de análisis es un trabajo de investigación (artículo, tesis, textos académicos de investigación)

Entonces se hará la búsqueda en las bases de datos de la universidad EAN.

(*Teletrabajo AND Competitividad*), (*Teletrabajo AND Productividad*), (*Teletrabajo OR Colombia*) estas ecuaciones de búsqueda se realizarán tanto en inglés como en español. En cuanto a la recolección de información se tendrán en cuenta los siguientes criterios

Tabla 1 Criterios de investigación

Criterios de investigación				
Antigüedad	Acceso	Palabras Claves	Áreas	Tipo de Documentos
2020 a 2023 ¹	Públicos	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo • Competitividad • Productividad • Colombia • Trabajo Remoto 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración • Desarrollo organizacional • Gestión de RRHH 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículos de investigación • Publicaciones científicas • Trabajos de grado.

Para la consolidación y organización de la información se hará uso de una herramienta de organización de información o ficha bibliográfica en la cual se consignará la información obtenida de acuerdo a las fuentes de información encontradas estableciendo los elementos más importantes de la misma y que se ajusten a los parámetros de inclusión descritos en el apartado anterior (Fuentes-Doria et al., 2020). Con ello se busca poder organizar la información de forma clara y precisa para tomar los elementos y contenidos que aporten de manera significativa a la construcción de la investigación propuesta.

5.4. Técnicas de análisis de datos

Al tratarse de un estudio cualitativo donde se toman fuentes de investigación secundaria la técnica de análisis de datos se propone la utilización de la técnica de análisis de contenido la cual se considera se acopla de manera adecuada a los objetivos que persigue la investigación. El análisis de contenido implica el examen sistemático y objetivo de los documentos, textos o transcripciones de entrevistas para identificar patrones, temas y categorías en los datos. Este

¹ Se consideraron artículos más antiguos dado el aporte relevante que hacen a la investigación.

enfoque de análisis de datos se enfoca en el significado detrás de las palabras, las imágenes y los símbolos utilizados en los datos (Iglesias, 2021).

El proceso de análisis de contenido típicamente comienza con la codificación, que implica identificar y etiquetar secciones relevantes de texto con categorías que se han establecido previamente o que emergen a medida que se revisan los datos. Luego, se agrupan las categorías relacionadas en temas y se analizan para identificar patrones y tendencias más amplias (Pereyra, 2022). Este proceso permite a los investigadores identificar y comprender las opiniones, actitudes y comportamientos de los participantes de la investigación y puede proporcionar información valiosa para informar el diseño de políticas, programas o intervenciones.

6. Análisis y discusión de los resultados

En el análisis de los factores que influyen en la productividad en el teletrabajo, se identificaron varios aspectos relevantes. Uno de los factores clave es la autonomía del trabajador. Estudios como el de (Barreto Cárdenas, 2020) indican que cuando los empleados tienen mayor autonomía para organizar su tiempo y establecer su ritmo de trabajo, tienden a ser más productivos. Esto se debe a que pueden adaptar su horario a sus preferencias y necesidades, lo que conduce a una mayor satisfacción laboral y un mayor compromiso con sus tareas (Barraza Ruiz et al., 2022).

Otro factor que influye en la productividad es la comunicación efectiva. Aunque el teletrabajo implica una separación física entre los miembros del equipo, es fundamental contar con canales de comunicación adecuados y eficientes. Las herramientas tecnológicas, como las videoconferencias y las plataformas de mensajería instantánea, desempeñan un papel crucial en este sentido (Gallego Toro et al., 2021). La disponibilidad de estas herramientas facilita la colaboración y la resolución de problemas de manera remota, lo que contribuye a mantener altos niveles de productividad.

En cuanto a las herramientas y tecnologías para mejorar la productividad en el teletrabajo, se encontró que existen diversas opciones disponibles. Una de las más utilizadas son las aplicaciones de gestión de proyectos y tareas, que permiten organizar y dar seguimiento a las actividades del equipo de trabajo. Estas herramientas facilitan la asignación de tareas, el establecimiento de plazos y la supervisión del progreso, lo que contribuye a una mayor eficiencia y productividad (Caicedo, 2021).

Además, las herramientas de colaboración en línea también desempeñan un papel importante en el teletrabajo. Estas herramientas permiten a los empleados trabajar de forma conjunta en documentos, compartir información y realizar reuniones virtuales. Algunas de estas herramientas ofrecen funciones de edición en tiempo real, lo que facilita la colaboración y agiliza los procesos de trabajo.

En relación a las necesidades empresariales para implementar el teletrabajo, se encontró que existen diversos requisitos que las organizaciones deben cumplir. Uno de los aspectos clave es contar con una infraestructura tecnológica adecuada. Esto implica proporcionar a los empleados los equipos y las conexiones de internet necesarios para llevar a cabo su trabajo de manera remota. Asimismo, se debe garantizar la seguridad de la información y establecer medidas para proteger los datos confidenciales de la empresa (Ortiz Segura & Rodríguez Bolívar, 2020).

Además, es fundamental contar con políticas y procedimientos claros en relación al teletrabajo. Estas políticas deben establecer las expectativas y responsabilidades tanto para la organización como para los empleados. También es importante brindar capacitación y apoyo adecuados para que los empleados puedan adaptarse al teletrabajo de manera efectiva.

En cuanto a los beneficios económicos y estratégicos del teletrabajo para las empresas, se encontró que son diversos y significativos. En primer lugar, el teletrabajo puede reducir los costos operativos de las organizaciones (Martínez Pardo et al., 2021). Al permitir a los

empleados trabajar desde sus hogares, las empresas pueden ahorrar en gastos como el alquiler de espacios de oficina y los servicios públicos asociados.

Además, el teletrabajo puede contribuir a mejorar la retención de talento. Al ofrecer la posibilidad de trabajar de forma remota, las empresas pueden atraer y retener a empleados altamente calificados que valoran la flexibilidad en su trabajo. Esto a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y la calidad del trabajo realizado tal como lo establece (Mora Pérez et al., 2022) por lo que se convierte en un elemento clave dentro de los planes de crecimiento y desarrollo de las organizaciones

En relación a los factores a considerar para una aplicación efectiva del teletrabajo, se encontró que es necesario tener en cuenta varios aspectos. Uno de ellos es la adaptación de las políticas y prácticas de recursos humanos al entorno del teletrabajo. Esto implica establecer criterios claros para la selección de empleados que puedan desempeñarse de manera efectiva en esta modalidad y definir las políticas de evaluación del desempeño y compensación (Custodio Llontop, 2021).

Asimismo, es necesario considerar los aspectos legales y regulatorios relacionados con el teletrabajo. Cada país o región puede tener regulaciones específicas en cuanto a los derechos y obligaciones tanto de los empleados como de los empleadores en esta modalidad de trabajo. Es fundamental cumplir con estas regulaciones y garantizar que se protejan los derechos de todos los involucrados.

En cuanto a los elementos de usabilidad en el teletrabajo, se encontró que es importante contar con herramientas y plataformas intuitivas y fáciles de usar. Esto facilita la adaptación de los empleados al teletrabajo y reduce la curva de aprendizaje. Además, es fundamental brindar soporte técnico y capacitación adecuada para que los empleados puedan aprovechar al máximo las herramientas y tecnologías disponibles (Castillo et al., 2021).

En relación al impacto del teletrabajo en la competitividad de las organizaciones, se encontró que existe una relación positiva entre ambos. El teletrabajo puede contribuir a mejorar la competitividad al aumentar la productividad y eficiencia de los empleados. Al permitirles trabajar en un entorno flexible y adaptado a sus necesidades, se fomenta un mayor compromiso y satisfacción laboral, lo que a su vez se traduce en una mayor dedicación y calidad en el trabajo realizado.

Además, el teletrabajo puede ayudar a las organizaciones a atraer y retener talento, lo cual es crucial en un entorno competitivo. La posibilidad de trabajar de forma remota puede ser un factor diferenciador que atraiga a profesionales altamente calificados y motivados.

En cuanto a las estrategias para mejorar la competitividad a través del teletrabajo, se encontró que es importante establecer metas y objetivos claros para los empleados. Estas metas deben ser medibles y alineadas con los objetivos estratégicos de la organización (Barraza Ruiz et al., 2022). Además, se deben establecer indicadores de desempeño y realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes si es necesario.

Otra estrategia clave es fomentar la colaboración y el trabajo en equipo a través de herramientas y plataformas virtuales. Esto ayuda a superar las barreras geográficas y promueve la sinergia entre los miembros del equipo. Además, es importante establecer mecanismos de retroalimentación y reconocimiento para motivar a los empleados y mantener altos niveles de compromiso.

Por otra parte, es relevante destacar que el teletrabajo puede generar un impacto positivo en el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Al eliminar la necesidad de desplazarse diariamente al lugar de trabajo, se reduce el estrés y el tiempo invertido en traslados, lo que permite a los empleados tener una mejor conciliación entre sus responsabilidades laborales y personales (Arboleda Córdoba et al., 2022). Esto puede resultar

en un mayor bienestar general y una mayor satisfacción de los empleados, lo que a su vez se traduce en una mayor retención de talento y un clima laboral más positivo.

Además, el teletrabajo puede abrir nuevas oportunidades de reclutamiento para las organizaciones. Al permitir la contratación de talento sin limitaciones geográficas, las empresas pueden acceder a profesionales altamente cualificados que se encuentren en diferentes ubicaciones. Esto amplía el pool de talento disponible y brinda la posibilidad de formar equipos diversificados, lo cual puede impulsar la creatividad, la innovación y la resolución de problemas desde diferentes perspectivas.

Es importante mencionar que, si bien el teletrabajo puede ser beneficioso en muchos aspectos, también presenta desafíos a considerar. Uno de ellos es la necesidad de establecer una cultura organizacional sólida y mantener la conexión y el compromiso de los empleados que trabajan de forma remota. Esto requiere una comunicación clara y regular, así como la implementación de estrategias para promover el sentimiento de pertenencia y colaboración entre los miembros del equipo.

7. Conclusiones

Los resultados obtenidos en esta revisión bibliográfica respaldan la importancia del teletrabajo como una modalidad de trabajo que puede tener un impacto significativo en la productividad y competitividad de las organizaciones. A partir del análisis realizado, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, se encontró que el teletrabajo puede influir positivamente en la productividad de los empleados al proporcionarles autonomía y flexibilidad en su trabajo. Esto en relación a lo expresado por (Barreto Cárdenas, 2020) donde el mismo resalta que la posibilidad de adaptar su entorno laboral a sus necesidades individuales y utilizar herramientas y tecnologías adecuadas puede conducir a una mayor eficiencia y calidad en el desempeño de sus tareas.

Además, se identificaron diversos beneficios económicos y estratégicos del teletrabajo para las empresas. La reducción de costos operativos, la mejora en la retención de talento y la capacidad de atraer profesionales altamente calificados son solo algunos ejemplos de cómo el teletrabajo puede contribuir a la competitividad organizacional lo que se alinea con los postulados de (Caicedo, 2021) donde se reconoce como el teletrabajo puede ser una nueva estrategia en la gestión de los trabajadores y sus niveles de retención en la empresa.

En cuanto a la aplicabilidad y usabilidad del teletrabajo, se determinó que es fundamental considerar aspectos como la adaptación de las políticas de recursos humanos, el cumplimiento de regulaciones legales, la disponibilidad de herramientas intuitivas y el soporte técnico adecuado (Ortiz Segura & Rodríguez Bolívar, 2020). Estos elementos son clave para garantizar una implementación efectiva del teletrabajo y maximizar sus beneficios (Barraza Ruiz et al., 2022).

Finalmente, se estableció una relación positiva entre el teletrabajo y la competitividad de las organizaciones. Donde se toma en relevancia lo expuesto por (Martínez Pardo et al., 2021) el cual destaca que el aumento de la productividad, la mejora en el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, la ampliación de oportunidades de reclutamiento y la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo son factores que contribuyen al fortalecimiento de la competitividad empresarial.

Lista de referencias

- Álvarez Gómez, S. D., Romero Fernández, A. J., Estupiñán Ricardo, J., & Ponce Ruiz, D. V. (2021). Selección del docente tutor basado en la calidad de la docencia en metodología de la investigación. *Conrado*, 17(80), 88–94.
- Araya, R. U. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Revista Tecnología En Marcha*, ág-23.
- Arboleda Córdoba, A. M., Hernández García, J. M., & Bedoya Bedoya, J. D. (2022). *Innovación tecnológica de las empresas en Colombia como efecto del teletrabajo*.
- Barraza Ruiz, M. V., Galindo Lozano, K. C., & Mejía Triana, M. (2022). *El teletrabajo como una estrategia productiva en las organizaciones colombianas*.
- Barreto Cárdenas, H. Y. (2020). *Importancia de la implementación del teletrabajo como ventaja competitiva para las empresas colombianas*.
- Bertel Pérez, L. P. (2020). *Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación e impacto*. Universidad EAFIT.
- Cabanillas Costa, K. S., & Aguilar Ruffner, D. S. (2019). *Motivación laboral para la productividad y competitividad en el sector transportes del rubro terrestre, en la región Piura: una revisión de la literatura científica*.
- Caicedo, J. A. (2021). *El teletrabajo y la productividad pos-pandemia*.
- Campaña-Lara, M. V., Melendres-Medina, E. M., Flores-Dávila, J. V., & de Lourdes Acosta-Velarde, R. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Domino de Las Ciencias*, 7(1), 793–809.
- Castillo, M. P., Moreira, P. G., Andrade, P. L., & Cevallos, F. P. (2021). Pensamiento estratégico para la gestión del teletrabajo ante la pandemia por COVID-19. *GICOS*:

Revista Del Grupo de Investigaciones En Comunidad y Salud, 6(3), 180–192.

Castro, H., & Callejas, N. (2021). Productividad y competitividad de la apicultura en América Latina. *Boyacá Social y Productiva*, 11–44.

Castro Miranda, J., Cañón Rojas, J. D., & Córdoba Cortes, M. (2020). *La innovación en el talento humano como pilar fundamental de productividad y competitividad organizacional, en el siglo 21*.

Chavarro Caraballo, N. A., García Reyes, K. A., Mujica Díaz, F. J., & Mondragón Lugo, G. A. (2021). *Metodología para implementar el teletrabajo en la compañía Syntofarma un enfoque cualitativo*.

Chávez, J. D. (2020). Entendiendo el teletrabajo. *Universidad Politécnica Territorial Del Estado Aragua*, April.

Chinchay Reyes, M. A. (2020). *Análisis normativo a la Ley de Productividad y competitividad laboral DL N° 728 y su reglamento DS N° 001-96 sobre la exclusión de derechos y beneficios laborales en la modalidad de trabajo a tiempo parcial*.

Cifuentes-Leiton, D. M., & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(1), 12–20.

Custodio Llontop, L. C. (2021). *Productividad y teletrabajo en el colaborador del área de catastro de la oficina Registral de Chiclayo*.

Dihigo, J. G. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U.

Ferrín, M. E. N., Páez, F. O. C., Cardozo, J. I. L., Avendaño, M. A., & Rodríguez, H. F. (2022). Caracterización de los efectos del COVID 19 en la competitividad, teletrabajo, cadenas de valor y comercio electrónico de la Alianza Pacifico durante el año 2020. *Documentos de Trabajo ECACEN*, 2, 7–22.

Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y*

ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Universidad Pontificia Bolivariana.

Gallego Toro, C. A., Gómez Villa, K. J., & Tamayo Jaramillo, B. (2021). *Incidencia del teletrabajo en la productividad de las personas en Medellín.*

Gómez Forero, L. M. (2021). *Efectos del Teletrabajo como modalidad laboral, para los empleados del sector terciario en la ciudad de Bogotá, durante la pandemia ocasionada por el virus SARS-COV-2.*

Gutiérrez Torres, E., & Perdomo Zea, S. (2022). *Estrategias de teletrabajo para aplicar en la gerencia de proyectos.*

Iglesias, M. E. (2021). *Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos* (Vol. 9). Noveduc.

Ladino Monroy, C. A. (2019). *Teletrabajo instrumento para forjar competencias laborales y beneficios para las organizaciones y trabajadores.*

López Márquez, H., & Franco Quirama, E. J. (2022). *Modelos de gestión del conocimiento aplicados al desarrollo organizacional en la ciudad de Medellín, como una oportunidad de mejora para el teletrabajo.*

López, R. M. R., Álvarez, J. C. E., Pazmiño, K. V. B., & Gavilanes, J. E. Á. (2021). Teletrabajo como factor de innovación en la MIPYMES del sector de calzado. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 870–892.

Losada, O. H. C., Gómez, V. H. P., & Chavarro, J. S. (2020). Análisis de la competitividad de las exportaciones del café del Huila. *Tendencias*, 21(2), 19–44.

Luciani Toro, L. R., Zambrano Morales, Á. A., & González Ordoñez, A. I. (2019). MIPYMES ecuatorianas: Una visión de su emprendimiento, productividad y competitividad en aras de mejora continua. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(3), 313–332.

Martínez, M. P. P., Salinas, C. E. M., & Otacoma, A. L. Q. (2019). La Competitividad como

- Herramienta de Gestión Empresarial de las MIPYMES Comerciales de la ciudad de Ambato. *Ciencia Digital*, 3(2), 138–160.
- Martínez Pardo, R. A., Tavera Leal, A. L., & Zambrano Polanía, J. (2021). *Teletrabajo: nueva dinámica empresarial que permitirá reducir costos e incrementar la competitividad a partir del 2021*.
- Meller, P. (2019). Productividad, competitividad e innovación Perspectiva conceptual. *Corporación de Estudios Para Latinoamérica*, 3–59.
- Mendieta, S. (2021). *El efecto del teletrabajo en la cultura organizacional de las empresas en tiempos de covid-19*.
- Minaya, L. (2021). *Planeamiento estratégico para mejora de productividad y competitividad en empresas constructoras medianas en Chimbote [Universidad César Vallejo]*.
- Mora Pérez, L. D., Rivera Jaramillo, M. Y., & Ojalora Rodríguez, S. F. (2022). *Importancia de la innovación tecnológica en las empresas colombianas y su aporte en la productividad desde el año 2019*.
- Morris Molina, L. H. (2020). Entre Ingeniería, Tecnología y Productividad. *Entre Ciencia e Ingeniería*, 14(28), 7–9.
- Oberti, A., & Bacci, C. (2021). *Metodología de la Investigación*.
- Ortega Guerrero, M., Contreras, F., & Baykal, E. (2021). *Teletrabajo: llegó antes de lo esperado y cargado de desafíos para las organizaciones*.
- Ortiz Segura, C. P., & Rodríguez Bolívar, L. N. (2020). *La productividad en empresas colombianas a partir de la implementación del teletrabajo*.
- Pereyra, L. E. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Prieto Poveda, D. O. (2019). *La tecnificación como herramienta para incrementar la productividad agropecuaria en Colombia*. Fundación Universidad de América.
- Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del

- teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96–119.
- Reyes, M. O. (2021). *La calidad como estrategia de adaptabilidad y productividad para las PYME en Colombia, 2021*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Rincón Yara, D. F. (2019). Análisis de la Política Nacional de Competitividad y Productividad (2008-2014): oportunidades para el sector apícola colombiano. *CES Medicina Veterinaria y Zootecnia*, 14(2), 87–107.
- Rios, M. A. J., Lemus, T. de J. G., Uscanga, A. P., Uscanga, M. P., & Ostría, M. T. L. (2021). Teletrabajo y productividad en trabajadores del conocimiento. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 8(16).
- Salas, I. I. (2014). Productividad y competitividad en el Quindío: un análisis desde la perspectiva de la ventaja competitiva de las naciones de Michael Porter. *Revista Sinapsis*, 6(1), 132–140.
- Salcedo, R. A. S., & Delgado, E. C. (2021). *Selección de lecturas de metodología de la investigación educativa*. Editorial Pueblo y Educación.
- Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(5), 91–107.
- Silva Atencio, G., & Li Bonilla, F. (2020). Factores clave del Teletrabajo que inciden en la relación ganar-ganar entre el trabajador y la empresa costarricense. *Revista Nacional de Administración*, 11(1), 69–82.
- Tosca-Vidal, C. M. (2022). Teletrabajo en el modelo híbrido: alternativa para las organizaciones. *Revista de Investigaciones Universidad Del Quindío*, 34(2), 260–266.
- Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22–33.
- Valverde, L. A. B., & Realpe, K. E. (2021). Gestión de marca personal en el escenario laboral

del teletrabajo. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 90–101.

Zamorano Echeverry, O. M. (2022). *Factores de productividad y competitividad asociados al desempeño de los millennials en el entorno laboral de una empresa radial*. Universidad Autónoma de Occidente.

Objetivos	Categorías	SubCategorías	Identificación de libros o textos	Aplicación y elementos a tener en cuenta en el documento:
Objetivo 1: Analizar el teletrabajo y las condiciones de productividad en las organizaciones.	Categoría 1: Teletrabajo y productividad.	Subcategoría 1.1: Factores que influyen en la productividad en el teletrabajo. Subcategoría 1.2: Herramientas y tecnologías para mejorar la productividad en el teletrabajo.		Aplicación: El análisis se realizará a través de la revisión de los libros y textos identificados, así como de otros recursos relevantes como artículos científicos y estudios de casos. Elementos a tener en cuenta: Coherencia y pertinencia con los objetivos específicos. Evidencia y sustento teórico en las subcategorías abordadas. Análisis comparativo entre los diferentes textos y fuentes consultadas. Identificación de patrones, tendencias o conclusiones relevantes. Aplicabilidad y relevancia práctica de los hallazgos para las organizaciones y la competitividad.
Objetivo 2: Mostrar las necesidades y explicar los beneficios que tienen las empresas en el desarrollo de la productividad y competitividad.	Categoría 2: Necesidades y beneficios empresariales.	Subcategoría 2.1: Necesidades empresariales para implementar el teletrabajo. Subcategoría 2.2: Beneficios económicos y estratégicos del teletrabajo para las empresas.		
Objetivo 3: Mostrar los elementos de aplicabilidad y usabilidad que tiene el teletrabajo en las mejoras de la productividad y competitividad en las empresas.	Categoría 3: Aplicabilidad y usabilidad del teletrabajo.	Subcategoría 3.1: Factores a considerar para una aplicación efectiva del teletrabajo. Subcategoría 3.2: Elementos de usabilidad en el teletrabajo.		
Objetivo 4: Identificar la relación entre el teletrabajo y la competitividad organizacional.	Categoría 4: Teletrabajo y competitividad organizacional.	Subcategoría 4.1: Impacto del teletrabajo en la competitividad de las organizaciones. Subcategoría 4.2: Estrategias para mejorar la competitividad a través del teletrabajo.		