

Análisis de las implicaciones de la adopción de un modelo de teletrabajo en los resultados financieros de las empresas latinoamericanas durante y después de un periodo de pandemia

Stephanie Dayan Rincón Vivas ¹

Saida Jimena Suarez García ²

Revisión sistemática de literatura sobre la relación entre la inclusión financiera y uso de tecnologías digitales

Resumen

En este documento de investigación se realizó el análisis y descripción de la modalidad del teletrabajo y como este favorece al sector empresarial, el teletrabajo o trabajo en casa es una modalidad de trabajo muy antigua que se ha venido implementando, desarrollando a nivel mundial, ya que puede llegar a ser una figura laboral un poco más flexible y amigable para quienes requieran desarrollar sus labores bajo esta modalidad.

En la primera etapa de esta investigación se realiza la verificación de antecedentes del tema a tratar, principalmente a nivel Latinoamérica y teniendo en cuenta los últimos acontecimientos vividos, posteriormente se revisa bibliografía internacional, identificando que, aunque el teletrabajo es una herramienta laboral muy exitosa apenas comienza a tener auge, y como no se ha estudiado profundamente pero que puede ser un tema de discusión para optar por adoptar el modelo y que implicaciones con lleva en los resultados financieros. Así es como Hunter (2019) afirma que el teletrabajo o trabajo remoto se está volviendo cada vez más necesario y popular en las empresas, además resalta las ventajas que este genera tanto para los trabajadores, como para las mismas organizaciones, ya que destaca que al aumentar la creatividad de los colaboradores directamente puede aumentar la productividad de los mismos, generando como resultado la estabilidad de las empresas lo que llevo a que las empresas duplicaran sus esfuerzos para superar

¹Administradora de empresas Uniagustiniana.Fiduprevisora s.a

² Especialista en gestión ambiental Uniagustiniana Superintendencia de servicios públicos

las deficiencias que se pudieron generar en la implementación de esta estrategia, de allí nace esta investigación.

Palabras Clave: [Teletrabajo](#), [Trabajo remoto](#), [Trabajo en casa](#), [Pandemia](#), [Covid 19](#), [Crisis](#), [Financiamiento](#), [Resultados financieros](#), [Finanzas- Productividad](#)

Introducción

Posterior a la pandemia COVID 19 la crisis de salud que esta desencadenó a nivel mundial, se evidencio que las labores administrativas y algunas operativas se pueden desarrollar desde un lugar diferente a las instalaciones de la empresa; siempre y cuando se cuente con las herramientas tecnológica y operacionales para cumplir con los objetivos que tiene cada una de las funciones que se van a ejecutar en los hogares. Es así como Raisiene et al., (2020) el teletrabajo se está volviendo como una modalidad de trabajo más popular dado que está generando disminución de costos para el empleado y el empleador, ahora bien, teniendo en cuenta las nuevas condiciones de trabajo, es importante analizar las implicaciones que este nuevo modelo de operación puede generar desde el punto de vista financiero y cual importante puede ser para el efectivo desarrollo de sus actividades.

De acuerdo con el Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones (2021) “el teletrabajo no era algo nuevo en Colombia, pues se había ido implementando de a poco en diversas empresas, la llegada del covid-19 y las restricciones de movilidad impulsaron esta modalidad logrando que, en 2020, 209.173 empleados se convirtieran en teletrabajadores, fomentando un incremento de 71 % con respecto a 2018, cuando solo había 122.278”.

El trabajo remoto y cada una de las modalidades ha permitido que la vida de los trabajadores cambie y genere unos efectos positivos, En las compañías esto ha permitido que se amplíen las herramientas digitales y que se disminuyan costos. Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones (2021) Estas modalidades de trabajo permiten que los tiempos sean administrados de manera diferente, “*para los años 2018 y 2020 se realizó un estudio en el cual se demuestra que las áreas administrativas y financieras aumentaron la adopción del teletrabajo del 44% al 80 %*” Teniendo en cuenta estos resultados, se podría plantear la posibilidad de permitir que estas modalidades de trabajo aumenten y así la calidad de

vida de aquellas personas que por alguna razones personales soliciten el teletrabajo ante sus respectivas organizaciones.

Por consiguiente, Latorre et al., (2021) argumenta que la pandemia de COVID-19 ha impactado el mercado económico en todo el mundo, obligando a organizaciones y empleados a implementar estrategias frente a la nueva realidad relacionadas con el desempeño vs el bienestar que buscan ante todo la sostenibilidad laboral, pensando siempre en el comportamiento y productividad del trabajador frente a este nuevo reto.

Así mismo se evalúa la productividad Huls et al., (2022) En muchos países, la pandemia de COVID-19 y las medidas adoptadas tuvieron consecuencias económicas, y cambios en la productividad de los empleados, ahora bien, al momento de implementar el teletrabajo dentro de las organizaciones y tener en cuenta que esta no solo se refiere al trabajo remunerado, sino al bienestar que se puede generar a los trabajadores y que tendría como resultado una buena evaluación de sus costos y por ende la reducción de gastos en ciertas oportunidades. Como también lo menciona Vincenzi et al., (2022) la productividad y la estabilidad financiera de una empresa empieza desde el bienestar que tiene el empleado a la hora de desempeñar su función, ya que se identificó en su artículo que la productividad tiende a bajar si se trabaja desde casa.

Finalmente tomando como referencia a Zhu y Song, (2021); Afirma que el control interno juega un papel importante en la prevención de riesgos, ya que siempre busca garantizar el desarrollo sostenible de las organizaciones y en situaciones como lo vivido durante el COVID-19 las empresas que mantenían una mayor calidad en cuanto a la implementación y regulación del control interno lograron un mejor desempeño financiero. “cuanto más grave es la pandemia, más evidente es el efecto del control interno”.

5.1. Justificación

El teletrabajo se está adoptando como modalidad de organización laboral en varias empresas a nivel global. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2021), el teletrabajo ha generado un cambio radical para el modelo de contratación. *“El 85 % de las empresas dice que la productividad ha aumentado como resultado de una mayor flexibilidad”*. Organización Internacional del Trabajo (2021). El teletrabajo ha permitido que muchos empleados desarrollen sus actividades de forma continua, también ha tenido un efecto favorable en el bienestar de las personas y el fortalecimiento en un mercado cambiante. Es así como la tecnología y las telecomunicaciones van de la mano de esta implementación ya que esta modalidad requiere de una robusta red para que se logre el objetivo que es el permitir el progreso de las actividades laborales dentro de los hogares.

Por ello se puede afirmar que el teletrabajo está contribuyendo a la transformación digital de los países, permitiendo que los ciudadanos puedan emplearse desde cualquier lugar, aumentando la productividad y reduciendo así los costos en cuanto a infraestructura y permitiendo que la calidad de vida de los trabajadores mejore sustancialmente Contreras y Rozo (2015) indican que, si no se realiza una buena implementación, los resultados pueden ser inversos y perjudicarían la operación.

Es así como el Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones (2021) *“Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio, los costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que responderán a la demanda”* “Así pues si la idea del teletrabajo surgió hace más de 50 años, ha sido en los últimos dos años y debido a los cambios que han surgido de forma imprevista (COVID 19) cuando se ha tenido que implementar de forma abrupta e inmediata en la mayoría de los sectores de la economía, demostrando a las organizaciones que un trabajador si puede realizar con eficiencia y fuera de la oficina muchas de las obligaciones que tiene a su cargo, y que no requiere de su presencia en el puesto de trabajo físico dentro de la empresa al 100%, sin embargo y a pesar de lo sucedido, su implementación es bastante demorada, lo que ha

llevado a las empresas a ingeniar nuevas herramientas y tecnologías para sacarle más partido a esta nueva modalidad.

5.2. planteamiento del problema

A comienzos del 2020, el mundo da un giro grande a raíz de la crisis ocasionada por la pandemia que afectó la economía y el mundo empresarial. La mayoría de las empresas no estaban preparadas para enfrentar un caos de gran magnitud y es por ello, implementar la modalidad del teletrabajo fue un reto y una opción que hubo para dar continuidad a ciertas actividades y procesos. Por lo anterior, es importante que el sector productivo analice la pertinencia del teletrabajo, como una alternativa para mantener la continuidad del negocio en tiempos de crisis.

Normalmente, cuando no hay una experiencia previa y conocimientos del manejo e implementación del teletrabajo dentro de las empresas, se genera desconfianza, demora en toma de decisiones, se presenta la incertidumbre, el miedo al cambio de los procesos. Las empresas se deben preparar para la adopción del nuevo modelo y esto puede causar que se interrumpan muchas actividades. Pero, no obstante, es un modelo que permite afrontar este tipo de crisis, permitiéndole a la organización estandarizar un modelo que puede seguir llevándose a cabo en la nueva realidad más digital; donde las mejoras se pueden ver en los resultados financieros. Las tecnologías digitales se han convertido en uno de los aliados más importantes para mejorar el desempeño financiero dentro de las organizaciones; ya que estas implican la mejora de los servicios, por ende, mejores resultados.

Por lo anterior, en este trabajo se analiza sistemáticamente la literatura que permita describir algunas experiencias obtenidas con la adopción del teletrabajo en algunas empresas del contexto latinoamericano, durante la pandemia Covid 19. De esta manera, se busca tener una perspectiva clara de cómo iniciar con la implementación, El desarrollo de este trabajo se justifica, en la medida en que, para el contexto latinoamericano, aun no se encuentran estudios que consoliden de manera clara dichas experiencias de adopción del teletrabajo. Con todo lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las implicaciones de la adopción de un modelo de teletrabajo en los resultados financieros de las empresas latinoamericanas durante y después de un periodo de pandemia?

5.3. Objetivos Específicos

5.2.1. Objetivo general

Analizar las implicaciones de la adopción de un modelo de teletrabajo en los resultados financieros de las empresas latinoamericanas durante y después de un periodo de pandemia

5.2.2 Objetivos específicos

Definir el teletrabajo y las variantes de trabajo a distancia.

Describir las consecuencias en los resultados financieros que se derivaron por las restricciones de la pandemia

Analizar el efecto de la adopción de un modelo de teletrabajo en el desempeño financiero de las empresas.

Por todo lo anterior en este trabajo se lleva a cabo un análisis sistemático de literatura, con la finalidad de consolidar los resultados de investigación relacionados con el teletrabajo y la pandemia Covid 19, que permitan evidenciar aquellas experiencias que pueden generar un aporte en la adopción del modelo de organización por parte de las empresas en el contexto latinoamericano. Lo que resta del trabajo en primera medida se habla de los antecedentes del estudio, para ello se tuvieron estudios relacionados a la pandemia, al teletrabajo, a la implementación y a la experiencias que se generaron con esta adopción, siguiente a ello hablamos del marco teórico donde se definen los conceptos puntuales de la investigación, sigue la muestra de los resultados que a través de un método de búsqueda se organizan y delimitan los estudios a los más cercanos a dicha investigación, luego de ello se centra el trabajo en una

discusión argumentativa con lo investigado y el punto de vista de cada estudiante, y por último se entregan las conclusiones de lo consultado.

Antecedentes

Uno de los primeros reconocimientos que tuvo el teletrabajo, según lo indicado por Arango (2020), fue durante la época de los 70, en medio de la crisis petrolera. Trabajos como el del físico Jack Nilles, en el año 1973, refieren que el teletrabajo es la filosofía de llevar el trabajo al trabajador. Aparece el concepto de *Telecommuniting* que considera la telefonía como la herramienta principal para llevar a cabo las funciones de manera remota.

Posteriormente la Organización Internacional del Trabajo (2013) plantea que la naturaleza de la relación entre teletrabajadores y empleadores estaría determinada por la diferencia precisa entre un teletrabajador asalariado o un teletrabajador por cuenta propia o autónomo. También se planteó, entonces, la necesidad de delimitar si para el caso de aquellos que desarrollan sus actividades laborales por completo en casa se aplicarían las mismas definiciones.

Por consiguiente, se encuentra una investigación de Ferluga (2020) quien analiza si el teletrabajo es una necesidad u oportunidad; dado que entre los más de tres millones de empleados españoles que adoptaron el teletrabajo entre abril y junio por la emergencia sanitaria, se encuentran las situaciones más variadas. ¿Pero, en realidad, cuanto podrían ahorrar trabajadores y empresas?, ¿Se podría decir que teletrabajo es sinónimo de ahorro?

Se puede evidenciar que a raíz de la pandemia el modelo de teletrabajo tuvo un aumento significativo, lo que demuestra que la adopción de un modelo de teletrabajo es factible para las empresas que así lo requieran y que pueden fortalecer de forma continua el desarrollo de sus actividades. Así lo sustenta Mouratidis (2021) que refiere en su investigación.

“Se informaron aumentos sustanciales en la importancia del teletrabajo (aumento del 31 %), las teleconferencias (aumento del 34 %), el aprendizaje en línea (aumento del 34 %) y la telesalud (aumento del 21 %). Aquellos que, diariamente, teletrabajaron, realizaron teleconferencias e hicieron videollamadas con familiares o amigos se cuadruplicaron durante COVID19.”

La organización Internacional del Trabajo (2020) afirma que el cambio a una fuerza laboral flexible se ha convertido en una necesidad que aumento debido a la pandemia Covid19, pero es una necesidad que ha venido tomando fuerza al pasar el tiempo.

Lo más importante es que para las organizaciones, el teletrabajo fue una oportunidad en el tiempo de crisis. Así lo expresa Martín y Botero, s. f. (2020) quienes identifican varios aspectos positivos a considerar como el efecto económico, jurídico, social, tecnológicos con lo anterior la organización puede visualizar temas importantes a considerar. De la misma manera con Pinto y Muñoz (2020) afirman que el teletrabajo el teletrabajo, además de beneficiar al empleador, mejora las condiciones del empleado; permitiéndole optimizar su tiempo de traslados y reduce su estrés.

Para algunos investigadores como Lampert y Poblete (2018), el tiempo laboral es más largo para aquellos que teletrabajan, a diferencia que los que van a un lugar de trabajo; debido a que extienden la jornada laboral e incluso utilizan su fin de semana para adelantar ciertas actividades. Por otro lado, para Peiró y Soler (2020) el teletrabajo puede funcionar en la medida que se estructure un modelo digital, donde haya confianza en la organización; otorgando seguridad a la información y a la comunicación, soporte tecnológico, colaboración dinámica, facilidades de preparación de datos. Lo anterior es indispensable para que los procesos se desarrollen de manera efectiva y permita que los resultados dentro de las empresas se mantengan positivos independiente de la forma en la que se estén realizando las labores.

En la investigación de Ramos et al y Tejera, (2020) en donde se reconoce el incremento de la adopción del teletrabajo a raíz de la pandemia. Señalan que, para que el modelo continúe de manera efectiva después de una pandemia, se tiene que considerar las condiciones favorables físicas del puesto de trabajo y de salud mental que el empleado necesita para el desempeño de su labor de forma correcta.

Para otros autores como Contreras y Roza, (2015), se puede delimitar el teletrabajo dependiendo de su implementación, ya que, si este se lleva a cabo teniendo en cuenta todas las necesidades tanto las de los colaboradores, como la sostenibilidad de la organización y se demuestra que aporta a su crecimiento como un aparato productivo debería poner en práctica. Si no hay una adecuada implementación del modelo ocasionaría aspectos contrarios un descontrol de la operación y las actividades independientes. Por lo anterior es importante implementar el modelo

de acuerdo con unas condiciones mínimas que contemplan las normas y definir como la organización puede controlar de manera efectiva dicha implementación.

Marco Teórico

Según la Organización Internacional del Trabajo (2001) el teletrabajo es una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación.

Por su parte Osio, (2010) indica que “Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) se han convertido en la herramienta principal de las organizaciones para hacerse más competitivas y productivas” de tal manera que estas tecnologías contribuyen a que el teletrabajo sea una herramienta que permite que el teletrabajo sea efectivo para el proceso, el empleado y la empresa. Por ejemplo, Pérez (2013) indica que el teletrabajo es, en pocas palabras, la posibilidad de que las personas trabajen desde la casa u otro lugar que no sea directamente una oficina.

Los cambios positivos que genera el teletrabajo están asociados a la productividad y eficiencia en las actividades, puesto que las tareas que se realizan bajo esta modalidad se basan en los objetivos, de tal forma que se encaminan los esfuerzos a fines específicos.

Robles y Navas (2019) Según estudios y declaraciones realizadas por la OIT, se podría afirmar que la productividad de los trabajadores que operan bajo esta modalidad llegaría a aumentar hasta un 30%.

El teletrabajo representa flexibilidad, según indica Ardila (2015), así como también un ahorro significativo de costos para las empresas, en lo que a equipamiento se refiere y también, a gastos en servicios públicos. El teletrabajo también favorece el aprovechamiento de las TICs. La mejora de la imagen corporativa suele incluirse dentro de las ventajas del teletrabajo, debido a que permite mostrar una imagen de inclusividad por parte de las organizaciones. Por otro lado, el teletrabajo representa una expansión y crecimiento geográfico de la organización; ya que, sin tener que hacer grandes inversiones de infraestructura Sin tener que hacer grandes inversiones en infraestructura, la empresa opera a través de sus colaboradores desde distintos puntos.

Para las empresas, el teletrabajo genera muchos beneficios, inclusive se considera que, por el hecho de la lejana convivencia de los empleados, se pueden evitar problemas como consecuencia de la interacción personal y diaria. Así mismo, para el empleado representa una oportunidad, puesto que elimina la barrera geográfica para acceder a nuevas opciones de empleo. De la misma manera, el empleado puede establecer horarios de acuerdo a sus necesidades; lo que le permite una mejor gestión del tiempo, articulando las actividades laborales, familiares y personales. De igual forma, el teletrabajo contribuye a reducir tiempo en desplazamientos, lo que significa un ahorro. Según Osio (2010), en teoría, el teletrabajo representa garantía de una mejor calidad de vida, en medida el teletrabajador depende de la capacidad de autogestión para percibir los beneficios.

Sousa y Serranheira (2021) evidencia los cambios que generó el teletrabajo durante la pandemia vivida por el Covid 19 ya que argumenta que “La satisfacción del teletrabajo es una preocupación de Salud Pública, intensificada por la pandemia de Covid-19, y sus factores determinantes pueden estar relacionados con los efectos negativos para la salud del teletrabajador”. Si bien, es cierto que realizar las actividades desde la casa traen un beneficio para el colaborador como para la empresa, también se debe tener en cuenta que la salud mental de los colaboradores se está viendo afectada; ya que hay factores que intervienen en el desarrollo de las mismas y que de alguna forma permiten que la concentración no sea la misma que se puede obtener en las organizaciones.

Métodos

Para el desarrollo de esta investigación se realiza la consulta a la base de datos “Web of Science. Se trata de una plataforma amplia de bibliografía científica, que nos permite un mejor acercamiento a investigaciones con datos actuales y factibles para realizar la consulta, se tienen en cuenta palabra clave tanto en los títulos, como en los contenidos del documento como insumo principal para poder abordar los objetivos propuestos.

También otras investigaciones realizadas durante la pandemia, consultadas en otras bases de datos las cuales sirvieron para plantear el problema y evidenciar cuales eran los antecedentes más cercanos a dicha problemática.

Por consiguiente, se utilizaron las siguientes palabras clave.

Tabla 1 de palabras claves de la investigación.

Teletrabajo	Pandemia	Resultados financieros
Trabajo remoto	Covid 19	Financiamiento
Trabajo en casa	Crisis	Finanzas- Productividad

Nota: Fuente el autor

Con base a las palabras clave se elaboró la ecuación de búsqueda. Telework* OR "Remote work*" OR "work* at home" OR telecommuting AND Pandemic OR Covid 19 OR Crisis AND "financial performance" OR income OR Earning* OR value OR Productivity

Resultados

Definición del teletrabajo y conceptos conexos

Tabla 2 Definiciones de teletrabajo por varios autores

Autor + Año	Título documento	Definición teletrabajo
Vleeshouwers et al., (2022)	The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review	Uso de tecnología para reemplazar el desplazamiento a un lugar de trabajo
Gleason, (2021)	Remote Monitoring of a Work-From-Home Employee to Identify Stress: A Case Report	Transición de la forma de trabajar, con condiciones adecuadas para realizarlo desde casa
Howe & Menges (2021)	Remote work mindsets predict emotions and productivity in home office: A longitudinal study of knowledge workers during the Covid-19 pandemic	Nueva normalidad, más posibilidades tecnológicas y de comunicación que le permiten al empleado trabajar desde cualquier sitio
Thulin et al., (2019)	New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life	Nuevos tipos de trabajo de forma más rutinaria, trabajo no regulado, implementación trabajo analítico e independiente

Nota: Elaboración propia con la síntesis de las referencias encontradas

Las variantes de teletrabajo se pueden numerar de la siguiente manera:

El teletrabajo no solo significa que una actividad se debe desarrollar en la casa del trabajador, hay muchas variables que lo caracterizan. Por lo cual Vargas y Osma (2013) hablan en cuanto a sus modalidades, se clasifican básicamente en tres tipos: el trabajo en casa, el trabajo móvil y el trabajo en telecentros; cuyas descripciones se menciona a continuación Castells (2005).

- Teletrabajo en casa: Se define como el lugar donde el trabajador siempre va a desempeñar su trabajo y el cual es pactado con su jefe.
- Trabajo móvil: Se define como el trabajo en donde no tiene un lugar fijo para trabajar si no que es inherente a la situación presentada.
- Trabajo en telecentros: Se define como un lugar intermedio donde se pueden elaborar las actividades laborales y es externo a la empresa y al hogar.

Teniendo en cuenta lo anterior abordamos la definición de teletrabajo y se reconocen las diversas modalidades de teletrabajo, identificando cada una de sus semejanzas y diferencias más significativas, en la tabla podemos obtener una breve idea del concepto que cada uno tiene como resultado de sus investigaciones.

Descripción de las consecuencias de los resultados financieros que se derivaron por las restricciones de la pandemia

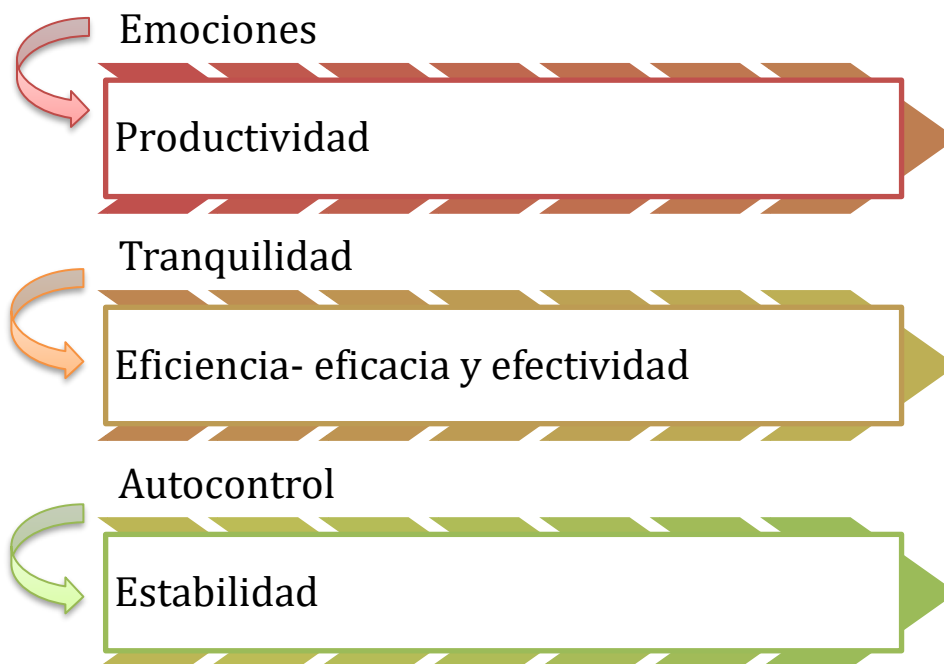
- *Impacto en la liquidez:* Las empresas deben crear un plan de contingencia de operación inmediato en caso de crisis como la que sucedió con el Covid 19; para así minimizar el riesgo de pérdida de liquidez, que será lo que le permita a la empresa tener recursos disponibles a la mano para dar manejo continuo a la operación.
- *Gestión de crédito y financiación:* Dependiendo de la actividad económica de la empresa y los procesos que desempeña, se debe evaluar el modelo de financiación establecido que supla los momentos de crisis y tenga la misma un apalancamiento mientras nuevamente toma fuerza el producto, proceso u desempeño económico.
- *Uso de recursos propios:* El teletrabajo, como lo menciona Llinás (2020), hace que las empresas tengan un cambio organizacional, donde se debe determinar el uso de espacio para que sea más aprovechable, y de los demás recursos que la organización dispone para el desarrollo de sus actividades, y esto debido a que con el teletrabajo se tomarían muchos de los recursos como compartidos con el empleado.
- *Rentabilidad:* El teletrabajo debe permitir una estabilidad en el rendimiento financiero y mantener la tendencia a aumentar los porcentajes. Por consiguiente, Slavkovic y Bugarcic (2022) indica que el teletrabajo o trabajo en casa se convirtió en una necesidad generalizada durante la pandemia de COVID-19, como una respuesta organizacional para mantener la continuidad de los negocios.

Análisis de los efectos de la adopción de un modelo de teletrabajo en el desempeño financiero de las empresas

La adopción de un modelo de trabajo en una empresa implica cambios en la manera de desempeñar labores, así lo investiga Abdel-Wahab, (2007) que para este año no era muy popular este modelo, es por ello que identificamos tres efectos a tener en cuenta y de los cuales se debe

trabajar para que el desempeño financiero sea mejor y no baje el ritmo con dicha implementación.

Gráfico 1 Efectos de la adopción del teletrabajo



Nota: Fuente elaborado por el autor

Teniendo en cuenta lo anterior, en la gráfica 1 Efectos de la adopción del teletrabajo podemos ver como detrás de un efecto importante hay una acción que debe mantenerse en equilibrio, por ejemplo, el empleado es más productivo, si sus emociones están bien, el empleado hace su trabajo eficiencia, eficacia y efectividad si tiene tranquilidad o bienestar trabajando desde casa, el empleado le da estabilidad a la empresa si puede manejar un adecuado autocontrol y autonomía en su función. La pandemia de COVID-19 en la investigación de Park et al., (2020) generó un impacto financiero severo en todas las empresas, evidenciando una gran necesidad de financiamiento debido a las pérdidas que se generaron a raíz de dicha crisis, lo que llevó a que las empresas que se encontraban altamente apalancadas estén dispuestas a utilizar el Factoring para superar y salir a flote y con una gran necesidad de financiamiento a futuro.

Así mismo Howe y Menges (2021) indican que en las últimas décadas, el teletrabajo o trabajo en casa ha tomado gran fuerza lo que ha llevado a que la tecnología de la información y la comunicación asuman un papel importante particularmente en la optimización de los recursos

para las organizaciones y el bienestar de los trabajadores; y Messenger y Gschwind (2016); Afirman que la implementación del trabajo en casa durante la pandemia de COVID-19 llevó a las organizaciones de todo el mundo a modificar y replantear la forma de permitir el desarrollo de las actividades por fuera de las instalaciones.

Discusión de Resultados

Con el paso del tiempo, se puede observar cómo van evolucionando las tecnologías, los nuevos mecanismos de comunicación y los cambios organizacionales, que suplen así las necesidades de las empresas, y de sus empleados. La crisis económica y de salud pública ha llevado a que las organizaciones evalúen el teletrabajo como una opción consolidada para mantener una continuidad de sus operaciones. Así lo mencionan varios autores en sus investigaciones, Vleeshouwers et al. (2022), Leason. (2021), Howe & Menges (2021), Thulin et al. (2019); los cuales con diferentes puntos de vista de lo que es teletrabajo todos llegan al mismo punto de poder laborar en un lugar diferente a la oficina cumpliendo con los mismos roles y responsabilidades que implica una función dentro de la empresa.

De acuerdo con la investigación realizada a raíz de la crisis vivida las organizaciones debieron poner en marcha el teletrabajo como opción para el cumplimiento de sus metas y objetivos implementando esta metodología en las diferentes formas que encontramos como lo son: teletrabajo tiempo completo casa, teletrabajo Móvil y teletrabajo en telecentros como lo afirma Castells M, (2005) es claro que la metodología que más se implementó y recibió acogida tanto por parte de los empresarios, como los trabajadores fue la de desarrollar las actividades en el hogar. A causa de la crisis y teniendo en cuenta los estudios de los autores Llinás (2020), Slavković et al. (2022) el mayor impacto financiero que se generó dentro de las organizaciones se evidencian en las cuentas mayores que se registran en el balance y el estado de resultados, así como los indicadores que se obtienen al final de cada periodo, de este modo los impactos más representativos que se identificaron son; impacto en la liquidez, gestión de crédito y financiación, uso de recursos propios y neutralización de la rentabilidad.

Por último, Jung Min, Hyoung Yong, Sang Hyun, Ingoo (2020); Afirman que las empresas que venían con una liquidez y disponibilidad inmediata de recursos sobrellevaron y superaron más fácilmente la crisis económica vivida a raíz del COVID-19, dicho esto podemos afirmar que los

estudios realizados por, Jung Min, Hyoung Yong, Sang Hyun, Ingoo (2020), Llinás (2020), Slavković et al.(2022) se relacionan en cuanto a la evidencia de los resultados que mostraron las empresas durante dicho periodo de tiempo, y a lo cual estamos de acuerdo que para implementar un modelo de trabajo, se debe también cambiar la cultura operativa y organizar medidas para que el empleado pueda ser autónomo, responsable y comprometido con sus funciones.

Conclusiones

Con el paso del tiempo, se puede observar cómo van evolucionando las tecnologías, para suplir las necesidades de las empresas, de las personas en mantener una unión familiar, o de aquellas variables que se salen de control, como lo puede ser una crisis económica, de salud, social, entre otras, así que se define el teletrabajo como una oportunidad que tiene el empleador y el empleado para desempeñarse de la misma manera sin estar en una oficina, y se identifican las categorías que en la actualidad las empresas implementan para fortalecer el desarrollo de las actividades fuera de las instalaciones.

Se evidencia que la implementación del teletrabajo avanza a raíz de una crisis vivida a nivel mundial, aunque es un modelo de trabajo bastante antiguo, no todas las organizaciones lo ponen en práctica de manera autónoma, pero que puede ser un aliado para aquellas circunstancias inesperadas y es así como la tecnología es la herramienta principal a tener en cuenta para mantener un desarrollo óptimo de las actividades necesarias para el cumplimiento de nuestros objetivos laboralmente hablando.

Finalmente evidenciamos que la adopción del modelo de teletrabajo, debe realizarse de forma transversal con la situación del empleado, ya que el empleado es el que aporta en el desarrollo de la empresa ya que genera estabilidad en la productividad y según su situación es capaz de mejorarla y por este motivo ayuda a que a nivel financiero la empresa crezca y pueda disminuir en un futuro en esos gastos no operacionales.

Referencias Bibliográficas

- Abdel -Wahab, A. G. (2007). *Employees' attitudes towards telecommuting. An empirical investigation in the Egyptian Governorate of Dakahlia*. Behaviour and information technology, 26(5), 367–375. <https://doi.org/10.1080/01449290500535426>
- Arango (2020). *El teletrabajo fue idea de un científico de la nasa y otros datos cocteleros*. La república.
- Ardila (2015). *Tesis teletrabajo 21-05-2015*.
- Castells M. (2005). *La era de la información. economía sociedad y cultura* (Vol. 1,2,3). España.
- Contreras y Rozo. (2015). Microscopic versus endoscopic pituitary surgery. *Neurocirugia*, 25(4), 170–178. <https://doi.org/10.1016/j.neucir.2013.12.001>
- Ferluga (2020). *Todo lo que no se ahorra con el teletrabajo Sección Mis finanzas _ EL PAÍS*.
- Gleason (2021). *Remote monitoring of a work-from-home employee to identify stress: A case report*. In Workplace Health and Safety (Vol. 69, Issue 9, pp. 419–422). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/2165079921997322>
- Howe y Menges (2021). *Remote work mindsets predict emotions and productivity in home office: A longitudinal study of knowledge workers during the Covid-19 pandemic*. Human-Computer Interaction. <https://doi.org/10.1080/07370024.2021.1987238>
- Huls, S. P. I., Sajjad, A., Kanters, T. A., Hakkaart-van Roijen, L., Brouwer, W. B. F., & van Exel, J. (2022). *Productivity of Working at Home and Time Allocation Between Paid Work, Unpaid Work and Leisure Activities During a Pandemic*. PharmacoEconomics, 40(1), 77–90. <https://doi.org/10.1007/s40273-021-01078-7>
- Hunter (2019). *Remote working in research*. EMBO Reports, 20(1). <https://doi.org/10.15252/embr.201847435>
- Lampert y Poblete. (2018). *Biblioteca Del Congreso Nacional De Chile Biblioteca Del Congreso Nacional / 24 De octubre De 2018 Asesoría Técnica Parlamentaria*. <https://eur-lex.europa.eu/legal->
- Latorre, F., Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Alcover, C. M. (2021). *How do teleworkers and organizations manage the Covid-19 crisis in Brazil? The role of flexibility i-deals and work*

recovery in maintaining sustainable well-being at work. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph182312522>

Llinás (2020). *El Teletrabajo. Los cinco beneficios del Teletrabajo que todo empresario debe saber.* (n.d.).

Martín y Botero (s. f.) (2020) *Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis.*

Messenger y Gschwind (2016). *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office.*

Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones (2021). *Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020_ Ministerio de las TIC.*

Mouratidis (2021). *How Covid-19 reshaped quality of life in cities: A synthesis and implications for urban planning.* Land Use Policy, 111. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2021.105772>

Organización Internacional del Trabajo (2021). *#Mifuturodeltrabajo_ Oit_ Al Menos 23 Millones De Personas Han Transitado Por El Teletrabajo En América Latina Y El Caribe.*

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Revista Internacional Del Trabajo La Revista Internacional Del Trabajo Y La Oit Fragmentos De Su Historia.*

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El Teletrabajo Durante La Pandemia De Covid-19 Y Después De Ella Guía Práctica.*

Osio (2010). *Observatorio Laboral Revista Venezolana.*
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219014912006>

Park y Han (2020). *Value relevance of accounts receivable factoring and its impact on financing strategy under the k-ifrs after covid-19 from the perspective of accounting big data.* Sustainability (Switzerland), 12(24), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su122410287>

Peiró y Soler (2020). *El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea.*

Pérez (2013). *El teletrabajo.* 191-202.

Pinto y Muñoz (2020). *Teletrabajo: Productividad Y Bienestar En Tiempos De Crisis* (Issue 1).

Ramos y Tejera, (n.d.)(2020) . ARTICLE | 1. In *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* (Vol. 2020, Issue 3).

- Raisiene, A. G., Rapuano, V., Varkuleviciute, K., & Stachová, K. (2020). *Working from home-Who is happy? A survey of Lithuania's employees during the COVID-19 quarantine period.* Sustainability (Switzerland), 12(13). <https://doi.org/10.3390/su12135332>
- Robles y Navas (2019). *Volumen 6 • 19-33*
- Slavkovic y Bugarcic (2022). *Remote working for sustainability of organization during the covid-19 pandemic: The mediator-moderator role of social support.* Sustainability (Switzerland), 14(1). <https://doi.org/10.3390/su14010070>
- Sousa y Serranheira (2021). *Telework during the Covid-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study.* BMC Public Health, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12295-2>
- Thulin, Vilhelmson, y Johansson (2019). *New telework, time pressure, and time use control in everyday life.* Sustainability (Switzerland), 11(11). <https://doi.org/10.3390/su11113067>
- Vargas y Osma (2013). *Propuesta de implementación de un modelo de teletrabajo.* RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao, 12, 17–31. <https://doi.org/10.4304/risti.12.17-31>
- Vincenzi, Pansini, Ferrara, & Benevene. (2022). *Edit a Special Issue (/journalproposal/sendproposalspecialissue/ijerph).* [https://doi.org/10.3390/ijerph191811672/\(/journal/ijerph\)](https://doi.org/10.3390/ijerph191811672/(/journal/ijerph))
- Vleeshouwers, Fløvik, Christensen, Johannessen, Bakke, Mohr, Jørgensen, y Lunde, L. K. (2022). *The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review. In International Archives of Occupational and Environmental Health.* Springer Science and Business Media Deutschland GmbH. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01901-4>
- Zhu y Song, (2021). *The role of internal control in firms' coping with the impact of the covid-19 pandemic: Evidence from china.* Sustainability (Switzerland), 13(11). <https://doi.org/10.3390/su13116294>