

# Innovación en la fuerza laboral remota sostenible desde el modelo Bédard

## *Innovation in Sustainable Remote Workforce from the Bédard Model*

MARICARMEN SOTO-ORTIGOZA<sup>1</sup> 

*Universidad del Caribe Panamá*

LISANDRO LABRADOR-BALLESTERO<sup>2</sup> 

*Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada*

Autor para correspondencia: Maricarmen Soto-Ortigoza.

Correo: vice.investigacion@ucaribe.edu.pa

“La mejor manera de predecir el futuro es crearlo...”

Drucker, P.

### RESUMEN

La transformación organizacional hoy en día es frecuente: después del escenario pandémico hizo que muchos países asumieran por ley el trabajo remoto. La innovación y la sostenibilidad son herramientas poderosas para dar forma al futuro del trabajo, pero ¿están las organizaciones preparadas para ello?, ¿el talento humano se adapta a la nueva praxis gerencial remota? Así surgen muchas preguntas a raíz de esta investigación fenomenológica. Por ello el objetivo general fue analizar la innovación en la fuerza laboral remota sostenible desde el modelo Bédard. La praxis gerencial, desde este rombo filosófico, aporta a la ciencia procesos analíticos cónsonos y ergonómicos, dirigidos a la gestión sostenible desde la innovación de los talentos humanos. Con un paradigma cualitativo se expone la importancia de la génesis filosófica desde lo praxeológico, epistemológico, axiológico y ontológico, descriptiva bibliográfica documental, y uso del método hermenéutico. Entre los resultados relevantes la digitalización es sine qua non para todo profesional, con ella se aspira mejorar la calidad de vida, la productividad, un mayor acceso al talento global, una reducción de la huella ambiental, la promoción de la autonomía, la responsabilidad y, por ende, la innovación. Las consideraciones finales rondan en el hecho de plasmar estrategias sostenibles organizacionales e individuales; adaptarse al uso de plataformas tecnológicas como instrumentos de

- 1 Soto-Ortigoza, Maricarmen. PhD. Filosofía de la Educación, Postdoctoral en gerencia de las organizaciones, PhD en Ciencias Mn. Gerencia, Innovaciones Educativas, Máster en RRHH. Esp. PNL. Investigadora, Fue miembro del Comité de Bioética de la Universidad Latina de Panamá. Vicerrectora de Investigación y Postgrado Universidad del Caribe Panamá.
- 2 Labrador-Ballesteros, Lisandro Dr. En Innovaciones Educativas, Máster en Gcia. De Recursos Humanos. Esp. En Aprendizaje Significativo. Jefe de Investigación de la UNEFA. Venezuela. Docente- Investigador.

trabajo en estas modalidades remotas, híbridas y sostenibles para el aumento de la productividad, desarrollándose desde cualquier lugar con eficiencia y eficacia permitiendo a colaboradores tener mayor control sobre su tiempo, funciones y calidad de vida laboral.

**Palabras clave:** Innovación, modelo de Bédard, trabajo remoto sostenible, productividad.

### ABSTRACT

Organizational transformation is now commonplace; after the pandemic scenario, many countries legally adopted remote work. Innovation and sustainability are powerful tools to shape the future of work, but are organizations prepared for it? Does the human talent adapt to the new remote managerial practices? Many questions arise from this phenomenological research. Therefore, the general objective was to analyze innovation in sustainable remote workforce from the Bédard model. Managerial praxis, from this philosophical standpoint, contributes to science with analytical and ergonomic processes aimed at sustainable management through the innovation of human talents. With a qualitative paradigm, the importance of philosophical genesis is exposed from the praxeological, epistemological, axiological, and ontological perspectives, using descriptive bibliographic-documentary methods and the hermeneutical approach. Among the relevant results, digitization is essential for every professional, aspiring to improve quality of life, productivity, greater access to global talent, a reduction in environmental footprint, promotion of autonomy, responsibility, and consequently, innovation. Final considerations revolve around the need to implement organizational and individual sustainable strategies; adapt to the use of technological platforms as work tools in these remote, hybrid, and sustainable modalities for increased productivity, allowing employees to work efficiently and effectively from anywhere, thus gaining greater control over their time, functions, and quality of work life.

Keywords: Innovation, Bédard Model, Sustainable Remote Work, Productivity.

### RESUMO

A transformação organizacional é agora comum; após o cenário pandêmico, muitos países adotaram legalmente o trabalho remoto. Inovação e sustentabilidade são ferramentas poderosas para moldar o futuro do trabalho, mas as organizações estão preparadas para isso? O talento humano se adapta às novas práticas gerenciais remotas? Muitas perguntas surgem dessa pesquisa fenomenológica. Portanto, o objetivo geral foi analisar a inovação na força de trabalho remota sustentável a partir do modelo Bédard. A praxis gerencial, deste ponto de vista filosófico, contribui para a ciência com processos analíticos e ergonômicos voltados para a gestão sustentável por meio da inovação dos talentos humanos. Com um paradigma qualitativo, destaca-se a importância da gênese filosófica nas perspectivas praxeológicas, epistemológicas, axiológicas e ontológicas, utilizando métodos descritivos bibliográfico-documentais e a abordagem hermenêutica. Entre os resultados relevantes, a digitalização é essencial para todo profissional, aspirando a melhorar a qualidade de vida, produtividade, maior acesso ao talento global, redução da pegada ambiental, promoção da autonomia, responsabilidade e, conseqüentemente, inovação. As considerações finais giram em torno da necessidade de implementar estratégias sustentáveis organizacionais e individuais; adaptar-se ao uso de plataformas tecnológicas como ferramentas de trabalho nessas modalidades remotas, híbridas e sustentáveis para aumentar a produtividade, permitindo que os colaboradores trabalhem de forma eficiente e eficaz de qualquer lugar, ganhando maior controle sobre seu tempo, funções e qualidade de vida profissional.

Palavras-chave: Inovação, Modelo Bédard, Trabalho remoto sustentável, Produtividade.

## 1. INTRODUCCIÓN

En el inicio del siglo XXI hemos presenciado un creciente uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en diversas actividades y roles desempeñados por trabajadores, empresas y en el entorno en general (Acevedo-Duque, Á., González-Díaz, R. R., González-Delard, C., y Sánchez, L. 2021). Este avance se debe a la llegada de la sociedad 5.0, la amplia difusión de los servicios de internet, la hiperconectividad y las mejoras constantes en la velocidad de las comunicaciones, así como a la facilidad con la que las personas adquieren dispositivos tecnológicos (Shah, S. K., Zhongjun, P. T., Oláh, J., Popp, J., & Acevedo-Duque, Á. 2023). Todo esto ha generado un cambio en el paradigma de la relación laboral entre los trabajadores y las empresas. El teletrabajo ha surgido como respuesta a la contingencia causada por la pandemia del Covid-19, que nos ha llevado al confinamiento y nos ha planteado desafíos diarios en la implementación de nuevas formas de trabajo y el logro de objetivos (Saiz-Álvarez, J. M., Vega-Muñoz, A., & Acevedo-Duque, Á. Y Castillo, D.2020).

En estos tiempos desafiantes, el trabajo remoto se ha convertido en una herramienta eficiente para muchas organizaciones que se han visto obligadas a cerrar debido a las medidas generadas por la crisis sanitaria (Villar, M. F., Araya-Castillo, L. A., Yáñez-Jara, V. M., & Acevedo, A. E. 2019). Sin embargo, otras han logrado transformarse y continuar con sus actividades comerciales y laborales gracias al apoyo de esta modalidad. La investigación que ha dado origen a este artículo ha permitido reconocer que el teletrabajo tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida y la productividad que se genera al trabajar desde casa, desde la perspectiva tanto de la organización como de los colaboradores involucrados (González-Díaz, R.R.; Acevedo-

Duque, Á.; Salazar- Sepúlveda, G.; Castillo, D 2021). Por otro lado, se ha planteado un modelo organizacional de teletrabajo que abarca los elementos esenciales tanto para mejorar la calidad de vida de los trabajadores como para aumentar la productividad de la organización objeto de estudio. En otras palabras, el modelo de teletrabajo nos permite pensar en relaciones laborales basadas en las perspectivas, intereses y experiencias de los actores involucrados, y que permiten la integración de la productividad y la calidad de vida laboral.

Según Soto *et al.* (2018), la pandemia ha desacelerado la productividad empresarial en Panamá, especialmente en los sectores de la construcción y el comercio en general. Se está instando al gobierno panameño a aprovechar los proyectos pendientes para atraer inversiones al país y reactivar la economía, y el trabajo remoto juega un papel importante en este sentido. Se han observado fusiones estratégicas, como adquisiciones, que globalizan las organizaciones estudiadas (Kalia, P., Dwivedi, Y. K., & Acevedo-Duque, Á. 2022, García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Además, la inversión extranjera contribuye a reactivar sectores y se vislumbra un aumento futuro en la productividad.

## REVISIÓN DE LITERATURA Y RECORRIDO METODOLÓGICO

La aplicación de un paradigma cualitativo en la investigación sobre esta temática permite profundizar en la comprensión de los fenómenos y procesos relacionados con el trabajo remoto y el impacto del Modelo Bédard (González-Díaz, R. R., Acevedo-Duque, Á. E., Guanilo-Gómez, S. L., y Cruz-Ayala, K. 2021, y González-Díaz, R., Acevedo Duque, Á., Martin Fiorino, V., &

Cachicatari Vargas, E. 2022). A diferencia de los enfoques cuantitativos, que se centran en la recopilación de datos numéricos, el paradigma cualitativo se enfoca en la interpretación y comprensión de los significados, experiencias y percepciones de los participantes involucrados. Esto permite capturar la riqueza y la complejidad de los aspectos sociales, culturales y humanos implicados en el trabajo remoto y la implementación del Modelo Bédard (Soto, 2023).

La metodología descriptiva bibliográfica, según Ñaupas (2014), por su parte, se basa en el análisis y la síntesis de fuentes bibliográficas relevantes relacionadas con el tema de estudio. Esta metodología implica revisar y examinar una variedad de fuentes, como libros, artículos, informes y documentos, para obtener una visión completa y contextualizada del trabajo remoto, el Modelo Bédard y su impacto sostenible (Acevedo- Duque, Á.; Vega-Muñoz, A.; Salazar-Sepúlveda, G. 2020). La recopilación de información a través de fuentes bibliográficas permite establecer fundamentos teóricos sólidos, identificar tendencias y patrones, y contextualizar el tema en el marco teórico existente.

El método hermenéutico, por otro lado, se utiliza para comprender y dar sentido a los textos y discursos relacionados con la temática. Este método se basa en la interpretación y la comprensión profunda de los significados y las intenciones presentes en los textos. En el contexto de esta investigación, el método hermenéutico se aplica para analizar y comprender los diferentes enfoques, teorías y conceptos relacionados con el trabajo remoto, el Modelo Bédard y su impacto sostenible (Soto, 2023). La aplicación de este método permite extraer y dar sentido a la información

relevante, identificar conexiones y patrones, y generar conclusiones fundamentadas en la interpretación de los textos analizados.

Por lo tanto, la aplicación de un paradigma cualitativo, junto con la metodología descriptiva bibliográfica y el método hermenéutico, proporciona un enfoque integral y profundo en la investigación sobre el trabajo remoto, el Modelo Bédard y su impacto sostenible. Estas herramientas metodológicas permiten una comprensión contextualizada, interpretativa y rica de la temática, ayudando a desarrollar un análisis fundamentado y a generar conocimientos relevantes en este campo (Hernández, 2021).

## **MODELOS DE TRABAJO REMOTO (E-WORK) O DISTANCIA**

Según Martín (2019), al abordar esta cuestión es importante comprender que el término “teletrabajo” engloba diversas modalidades. No se limita únicamente a trabajar a distancia, sino que también abarca conceptos como tele desplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (flexible working) y trabajo en el domicilio (homeworking). La clave radica en reconocer que todas estas modalidades implican realizar labores en un lugar distinto al habitual, como una empresa o centro de trabajo.

Las TIC revistieron en otrora el marco y base del trabajo tecnológico, hoy en día son muchas las modalidades, algunos ejemplos de modelos de trabajo remoto o a distancia que pueden adaptarse a las necesidades y circunstancias particulares de cada organización que apunta a la sostenibilidad (Ramírez-Castillo, N.A.; Müller-Pérez, J.; Acevedo-Duque, Á.; Müller-Pérez, S.; González-Díaz, R.R.; Suarez Campos, J.; Ovalles-Toledo, L.V. 2021). La elección del

modelo más adecuado dependerá de factores como la naturaleza del trabajo, la cultura organizacional, las tecnologías disponibles y las preferencias de los

empleados.

Además, añaden una significancia al teletrabajo, ya que para que el mismo sea verdaderamente profesional las funciones de la tecnología de la información y la comunicación arrojan el marco epistemológico y procedimental para hacerlo correctamente. En este orden de ideas, Martín (2019), define el teletrabajo como la forma flexible del desempeño de una actividad laboral remunerada sin la presencia física de manera parcial o a tiempo completo.

Esta modalidad ha exigido la capacitación de muchos colaboradores que no estaban preparados con la tecnología, por lo cual el dominio debe ser inminente frente al ordenador, smartphone o cualquier otra tecnología porque son el complemento de este tipo de trabajo.

Algunos de estos modelos son:

- Trabajo remoto completo: En este modelo, los empleados realizan todas sus tareas y funciones de manera remota, sin necesidad de acudir a una ubicación física de la empresa. Utilizan tecnología de comunicación y colaboración en línea para mantenerse conectados y trabajar de forma eficiente.
- Trabajo remoto parcial: En este modelo, los empleados tienen la flexibilidad de trabajar desde casa o desde otra ubicación remota durante ciertos días o períodos de tiempo. Pueden alternar entre trabajar en la oficina y trabajar de forma remota, lo que les brinda un equilibrio entre la vida laboral y personal.

- Trabajo a distancia en equipos distribuidos: En este modelo, los equipos de trabajo están compuestos por miembros que se encuentran en diferentes ubicaciones geográficas. Utilizan herramientas de colaboración en línea para comunicarse, coordinar tareas y completar proyectos de manera conjunta, sin necesidad de estar físicamente en el mismo lugar.

- Trabajo híbrido: Este modelo combina el trabajo presencial en la oficina con el trabajo remoto. Los empleados pueden acudir a la oficina algunos días de la semana y trabajar de forma remota en otros. Esto brinda flexibilidad a los empleados y permite a las organizaciones optimizar el uso del espacio físico.

- Trabajo freelance o independiente: En este modelo, los profesionales trabajan de forma independiente y ofrecen sus servicios a diferentes organizaciones de manera remota. Pueden ser contratados por proyectos específicos y tienen la libertad de gestionar su propio tiempo y ubicación de trabajo.

Herreros (2014), expresa que la hiperconectividad que soporta al trabajo remoto está enmarcado en la era de la sociedad 5.0. Esto ha generado cambios paradójicos, donde los talentos humanos deben poseer mayores habilidades conocidas como duras o blandas. Para los empresarios, sus equipos de trabajo seguirán siendo exitosos en sus organizaciones desde el impulso de la sostenibilidad en las competencias y, por ende, la conectividad, porque allí radican las posibilidades innovadoras de nuevos productos o servicios.

## EFFECTOS DEL TELETRABAJO EN LATINOAMÉRICA

Es importante destacar que los efectos del teletrabajo pueden variar según la situación particular de cada persona y organización (Sohail MT, Elkaeed EB, Irfan M, Acevedo-Duque Á and Mustafa S 2022). Además, es necesario considerar los desafíos y aspectos a tener en cuenta para una implementación efectiva del teletrabajo, como la infraestructura tecnológica, la comunicación y la gestión del trabajo a distancia (Herrera *et al.*, 2019).

Entre los efectos comunes en diversos países se encuentran las siguientes características:

- Flexibilidad laboral: El teletrabajo ha brindado a los trabajadores la posibilidad de tener mayor flexibilidad en sus horarios y ubicación de trabajo. Esto les permite conciliar de manera más efectiva su vida laboral y personal (Arce, Rojas, 2020).
- Mayor autonomía: Los trabajadores que realizan teletrabajo tienden a tener un mayor grado de autonomía en la ejecución de sus tareas. Pueden organizar su tiempo y tomar decisiones sobre cómo llevar a cabo su trabajo de manera más independiente.
- Mejora en la calidad de vida: Para muchos empleados, el teletrabajo ha significado una mejora en su calidad de vida. Al evitar desplazamientos largos y tener un mayor control sobre su entorno de trabajo, pueden reducir el estrés y disfrutar de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Pocovi, 2020).
- Aumento en la productividad: Aunque los resultados pueden variar según el contexto y la persona, varios estudios han demostrado que el teletrabajo puede aumentar la productividad de los trabajadores. Al eliminar distracciones y crear un en-

torno de trabajo más cómodo, algunos empleados pueden lograr una mayor concentración y eficiencia (Arce, Rojas, 2020).

- Reducción de costos: Tanto para los empleados como para las empresas, el teletrabajo puede implicar una reducción de costos. Los empleados pueden ahorrar en gastos de transporte y comidas fuera de casa, mientras que las empresas pueden disminuir los costos asociados con el mantenimiento de espacios de oficina.
- Mayor acceso a oportunidades laborales: El teletrabajo ha permitido que las personas accedan a oportunidades laborales más allá de las fronteras geográficas. Esto abre la posibilidad de trabajar para empresas ubicadas en otras ciudades o incluso países, ampliando las opciones de empleo para los trabajadores- (Arce, Rojas, 2020).

## VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO REMOTO

Se pueden dividir en tres grupos las ventajas:

- 1.- Para el trabajador: Flexibilidad en el orden de tareas y horarios facilitando mayor autocontrol, siendo este aspecto uno de los que ayuda a aumentar la productividad. Así mismo, el teletrabajo aumenta las oportunidades de ejercerlo sin estar limitado a la localización geográfica, mejor adecuación personal-trabajo, porque un proyecto puede ser desarrollado por un perfil más idóneo, fomentando la inserción laboral en una era que apunta al desarrollo sostenible y al bienestar (Ali S, Yan Q, Irfan M, Ameer W, Atchike DW and Acevedo-Duque Á 2022). Así como la calidad de vida se mejora por la conciliación que se hace entre dicho trabajo y la familia.

En materia de salud ocupacional se han visto reducidos los niveles de estrés, porque no se estar tan presionado por unos supervisores en el sitio permanente ha ayudado a mejorar la salud y bajar los niveles de presión.

2.- Para la organización: Lo que ha movido más a los empresarios a aplicar el teletrabajo en Panamá, es la reducción de costes. Ha habido cambios en infraestructura, disminución de alquileres en inmuebles, mobiliario, transporte, entre otros rubros, y sobre todo el incremento de la productividad en sus colaboradores que se tradujo en rentabilidad y mayores ventas online, acrecentando el uso del *e-commerce* y el *m-commerce*. También resulta ventajoso el hecho de la mayor

probabilidad de contrataciones (Martínez, Salmerón & Pulido, 2022).

3.- Para la sociedad: Es el objetivo final con miras a una responsabilidad social bien llevada y en pro de los beneficios de una nación.

En cuanto a la desventaja he de enfocar la óptica en la ergonomía sobre el impacto que ha generado en los recursos humanos y la adaptación de las mismas organizaciones por el crecimiento exponencial del uso de esta modalidad, porque se conjugan numerosos elementos: tecnológico, empresarial, medioambiental, turísticos, educativos, territoriales, la inserción laboral y una larga lista más de desafíos que lo hace multidisciplinar, logrando ampliar las líneas de investigación (Martínez, Salmerón & Pulido, 2022).

### Cuadro 1 Ventajas y Desventajas

Tópicos	
<b>Ventajas</b>	1.-Talento humano creativo por mayor capacitación 2.-Mayor uso de herramientas del marketing digital 3.-Uso de plataformas para operaciones e-commerce-m-commerce desde el hogar 3.-Aumento de app y/o tecnología a disposición 4.-Aflora capital accionario para nuevas inversiones 5.-Mercado demandante de nuevos servicios online 6.-Monedas extranjera en uso 7.-Redes sociales con crecimiento exponencial 8.-Web personalizada 9.-Nuevos productos y servicios en plataformas digitales 10.- Gremios empresariales generando nuevos negocios y alianzas con ayuda de la digitalización 11.-Aumento de redes de investigación y congresos online
<b>Desventajas</b>	1. Escenario pandémico 2.-Empresas debilitadas por poca planificación estratégica 3.-Reducción de talento humano en puestos de trabajo 4.-Ingresos disminuidos en algunos rubros por la no adaptación rápida a la tecnología 5.-Acceso a importación obstaculizado por lo cierres en su momento de puertos y aeropuertos 6.-Entorno y aspectos psicosociales afectados en colaboradores 7.-Crisis sanitaria y amento de implementos de bioseguridad 8.-Algunos ecosistemas empresariales suspendidos por la Covid-19 9.-Clima apesadumbrado por la pandemia 10.-Crecimiento de figuras negativas a la organización conocidos como Neomanagement (Soto, 2022)

Fuente: Elaboración propia (2022).

Se enfatizan las ventajas y se analiza el cuadro 1 que muestra los beneficios para la organización, como el aumento de la productividad debido al equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, lo que contribuye a una mejor calidad de vida. También se destaca la reducción de costos en términos de infraestructura física, mantenimiento y servicios públicos, ya que muchas empresas han optado por liquidar sus instalaciones y transformarse en oficinas o centros satelitales. Además, se resalta que el teletrabajo permite retener a personal capacitado en tecnología, aprovechando los dispositivos propiedad de los trabajadores y evitando costos adicionales para la organización. Asimismo, se menciona la inclusión sociolaboral de poblaciones vulnerables gracias a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), así como la contribución al mejoramiento de la movilidad urbana y la reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo (Shah, S. K., Tang, Z., Popp, J., & Acevedo-Duque, A. 2023).

En cuanto a los trabajadores, se menciona el ahorro de tiempo y dinero en los desplazamientos entre el hogar y la oficina. También se destaca que el teletrabajo puede mejorar la salud al reducir el estrés, permitiendo establecer rutinas diarias para el cuidado físico, y fortalecer los lazos familiares al tener una mayor presencia en el hogar. Según lo señalado por Barba (2001), también se han observado beneficios como la reducción de la contaminación atmosférica, el desarrollo rural y la disminución de la inseguridad, promoviendo la gestión sostenible.

## 2. INCIDENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN LA INNOVACIÓN

Todas las economías del mundo se encuentran sufriendo los efectos de parar la actividad para contener el virus y salvar vidas (Ullah, F.;

Wu, Y.; Mehmood, K.; Jabeen, F.; Iftikhar, Y.; Acevedo-Duque, A.; Kwan, H.K. 2021). Frente a este difícil escenario que conlleva tanto una crisis salud, como una crisis económica, Panamá —al igual que el resto de los países en la región— se verá forzado a adoptar políticas agresivas que deben poder cumplir varios objetivos: proporcionar el suficiente respaldo a la economía, para que una vez se controle la epidemia y el proceso de recuperación económica sea veloz (Wen, C., Akram, R., Irfan, M., Iqbal, W., Dagar, V., Acevedo-Duque, A., & Saydaliev, H. B. 2022).

El trabajo remoto ha impactado la innovación al fomentar la colaboración global, ampliar el acceso a talento global, estimular la flexibilidad y la creatividad, impulsar el uso de tecnología colaborativa y promover la experimentación y adaptabilidad. Estos factores han contribuido a un entorno propicio para la generación de nuevas ideas y enfoques, impulsando la innovación en diversas organizaciones y sectores (Benites, M.; González-Díaz, R.R.; Acevedo-Duque, A.; Becerra-Pérez, L.A.; Tristancho Cediell, G. 2021).

Además de las ya expuestas anteriormente, se pueden sumar dentro de la consecución de la innovación: flexibilidad y creatividad. El trabajo remoto brinda a los empleados mayor flexibilidad para gestionar su tiempo y entorno de trabajo. Esta flexibilidad puede estimular la creatividad, ya que los trabajadores pueden adaptar su entorno a sus preferencias y trabajar en momentos en los que se sienten más productivos. Esto puede llevar, asimismo, a nuevas ideas e enfoques innovadores en la resolución de problemas.

Uso de tecnología colaborativa: El trabajo remoto ha impulsado el desarrollo y la adopción de tecnologías colaborativas que permiten la comunicación y colaboración en

línea. Estas herramientas —como plataformas de videoconferencia, sistemas de gestión de proyectos y espacios virtuales de trabajo— facilitan la colaboración en tiempo real y la compartición de ideas, acelerando así el proceso de innovación.

**Experimentación y adaptabilidad:** El trabajo remoto fomenta una mentalidad de experimentación y adaptabilidad. Al no estar limitados por las restricciones de un entorno de oficina tradicional, los trabajadores remotos pueden probar nuevas formas de trabajo, herramientas y enfoques. Esto puede estimular la innovación al permitir la exploración de ideas y soluciones alternativas.

Todas las organizaciones buscan maximizar la eficiencia y el rendimiento de sus colaboradores, pero existen diversos factores que pueden influir en su desempeño, especialmente en procesos operativos y administrativos que requieren posturas corporales prolongadas, como estar sentado durante largas horas (Müller-Pérez, J., Acevedo-Duque, Á., Rettig, P. V., García-Salirrosas, E. E., Fernández-Mantilla, M. M., Izquierdo-Marín, S. S., & Álvarez-Becerra, R. 2023). Esta situación puede afectar la ergonomía y, por consiguiente, el rendimiento, ya que existe un límite en cuanto a la capacidad de mantenerse productivo en esas condiciones.

Los trabajadores de la empresa expresan que experimentan días con poco trabajo debido a la falta de solicitudes, pero en momentos de alta demanda se sienten sobre exigidos. Además, manifiestan inestabilidad en sus roles, ya que son reasignados a otras tareas cuando no hay solicitudes específicas. Esta situación genera ansiedad y crea un ambiente de trabajo tenso e incierto, lo cual predispone a niveles elevados de estrés (Allueva & Alejandro, 2019).

Tanto la organización como los empleados deben tener plena confianza en el teletrabajo y comprender tanto sus ventajas como desventajas, así como las facilidades y dificultades que conlleva.

Se llevó a cabo una investigación utilizando un enfoque mixto y un método bibliográfico, centrándose en el monitoreo de la productividad y la comunicación. Los resultados obtenidos permitieron cuantificar los beneficios y dimensionar las dificultades con el fin de determinar si el teletrabajo realmente tiene un impacto positivo en la sostenibilidad ambiental y en la calidad de vida de los habitantes latinoamericanos.

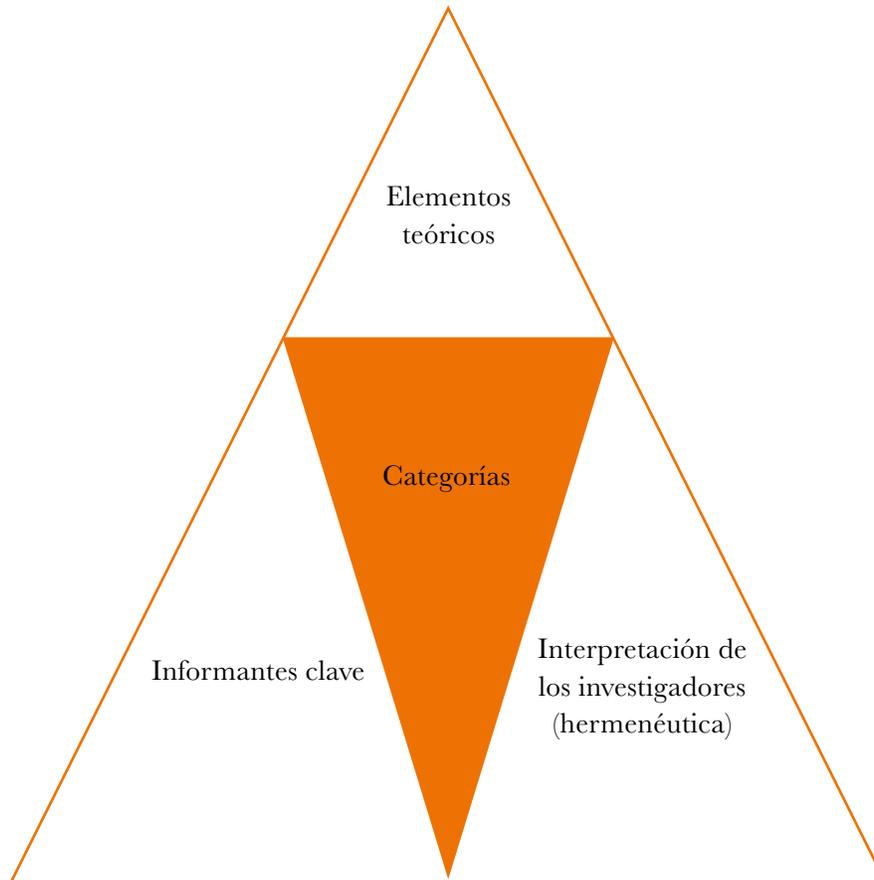
En algunas de las empresas observadas durante la investigación, se encontró que algunos empleados no cuentan con la tecnología ni la ergonomía adecuadas, lo que los lleva a trabajar más horas en comparación con cuando trabajaban de manera presencial en la oficina. Además, enfrentan dificultades para separar su vida profesional de la personal. Por otro lado, hay colaboradores que experimentan estrés debido a la carga de trabajo, las responsabilidades del hogar y el cuidado de sus hijos que reciben clases de manera virtual. La planificación disciplinada en el hogar se vuelve crucial para el teletrabajo.

Los colaboradores están aprendiendo a trabajar de forma remota y a estudiar con sus hijos de manera virtual. Además, se encuentran en una situación en la que pasan todo el día en casa, bajo la supervisión constante de sus jefes. En muchas ocasiones, no se respeta el horario de almuerzo ni la hora de salida, lo que genera problemas y profundiza la temática de esta investigación.

### 3. HALLAZGOS OBTENIDOS DESDE LA TRIANGULACIÓN Y HERMENÉUTICA.

#### DISCUSIÓN Y APORTES

Figura 1. CATEGORIAS Y TRIANGULACIÓN



Fuente: Elaboración propia (2022).

Para desarrollar la aplicación, nos basaremos en el enfoque filosófico de Bédard (2003), tal como lo citó Soto (2023). En este contexto, el aspecto praxeológico se centra conceptualmente en la belleza y su aplicabilidad en el ámbito objeto de estudio. Esto implica que, dentro del ámbito de la gestión empresarial, emergen competencias tanto a nivel organizacional como individual, así como prácticas y conductas éticas por parte del talento humano. La praxeología se manifiesta a través de estos elementos, pero se adapta de manera específica a

las organizaciones que se analizan en profundidad. Para desarrollar la aplicación, nos basaremos en el enfoque filosófico de Bédard (2003), tal como lo citó Soto (2023).

En este contexto, el aspecto praxeológico se centra conceptualmente en su esencia y su aplicabilidad en el ámbito objeto de estudio. Esto implica que, dentro del ámbito de la gestión empresarial, emergen competencias tanto a nivel organizacional como individual, así como prácticas y conductas éticas por parte del talento humano. La praxeología se manifiesta

a través de estos elementos, pero se adapta de manera específica a las organizaciones que se analizan en profundidad.

Este enfoque contempla a los miembros de la organización con procesos interrelacionados como actuar, conducir, generar, producir y fabricar obras, materiales, herramientas, resultados e incluso habilidades industriales y empresariales relacionadas con productos y/o servicios. La conexión entre el hombre y la máquina refleja el rendimiento y hace que la gerencia cuide de su modelo para hacerlo sostenible y sustentable.

En cuanto a lo epistemológico, se refiere al método sistemático y científico que expone la empresa desde la innovación a través de la búsqueda de la verdad, la validación, los procesos críticos, la metodología y la teoría del conocimiento. Ayuda a identificar nudos

críticos o problemas y permite el estudio de la teoría cognoscitiva, explorando diversas variables en profundidad.

En términos de lo axiológico, se considera como un marco regulador que aporta valores individuales, sociales y culturales a la empresa, donde la ética y la moral desempeñan un papel fundamental. En este sentido, se requiere una deontología gremial y/o profesional como una filosofía de acción en el trabajo remoto, logrando desde la revisión de valores hasta la esencia que determina las costumbres, de acuerdo con las leyes y normas que regulan el funcionamiento empresarial.

Por último, lo ontológico abarca el conocimiento del ser y evalúa los fundamentos conceptuales en tiempo real, revisando doctrinas, paradigmas originales y argumentos teóricos. También implica el conjunto de disposiciones adquiridas como leyes, procedimientos, modelos y experiencias.

En este sentido, la figura 1 muestra el rombo filosófico de Bédard:

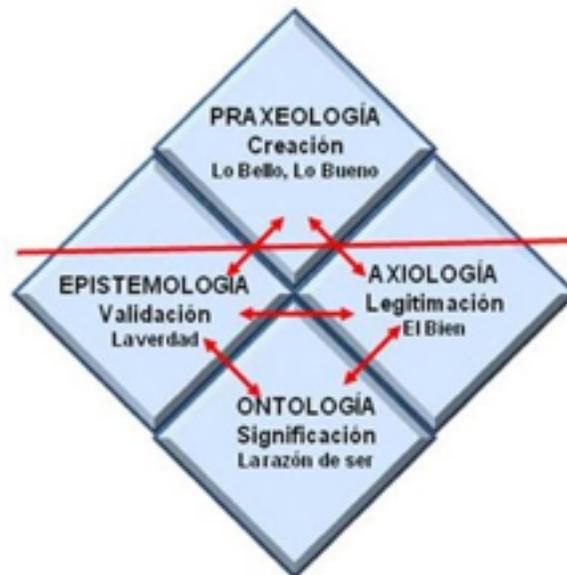


Figura 2. Rombo filosófico de Bédard

Fuente: Bédard, 2003 citado por Soto (2023).

La palabra “sostenibilidad” se utiliza ampliamente en los sistemas de gestión abiertos, y se ha adaptado al trabajo remoto con el objetivo de considerar a la persona, el medio ambiente y la autogestión económica desde cualquier ubicación geográfica. Las estrategias, acciones y modelos políticos y gerenciales han contribuido a desarrollar una cultura empresarial sostenible que va más allá de simplemente dejar de usar plásticos, reciclar o cambiar las luces por otras de bajo consumo. La sostenibilidad implica también considerar la ergonomía, el cuidado del planeta, la reducción de emisiones de gases y la posibilidad de trabajar desde casa, lo cual mejora la calidad de vida laboral (Gabini, 2018).

El enfoque de Bédard ha permitido analizar que el trabajo remoto sostenible tiene el potencial de transformar a las empresas. Los talentos o recursos humanos son un factor clave para impulsar una cultura corporativa sostenible (Argandoña, Argandoña, 2021).

Por supuesto, para implementar cambios positivos en relación con el trabajo remoto sostenible, es fundamental que los líderes estén comprometidos y que la empresa tenga una estrategia de negocio sostenible. Según Marco *et al.* (2022), la hiperconectividad, el Big Data y la pandemia han introducido nuevos paradigmas. El trabajo remoto tiende a mejorar la calidad de vida y la productividad, ya que los empleados pueden gestionar su tiempo de manera más eficiente, evitando desperdicios y ahorros en traslados y gastos de combustible. Esto permite a las empresas centrarse en contratar talento altamente calificado (Basco *et al.*, 2018).

Para desarrollar la dimensión de las rutas más efectivas del trabajo remoto sostenible en las empresas, es importante destacar que la gestión sostenible implica el principio de

protección intergeneracional de los recursos naturales, asegurando que las generaciones futuras puedan disfrutar de ellos en las mismas condiciones y niveles que las generaciones anteriores, en aras de mejorar la calidad de vida (Pérez, 2020).

En este sentido, Pérez (2020) señala que la cultura ambiental también forma parte de la cultura empresarial. El desarrollo sostenible es el resultado de un equilibrio entre tres principios: la disponibilidad de los recursos naturales, la calidad de vida en términos de desarrollo social y el nivel económico de la región o el sector.

Por lo tanto, el desarrollo sostenible se aplica a las empresas y, al mismo tiempo, abarca los tres principios interrelacionados: producción limpia o verde, y ecoeficiencia empresarial.

El trabajo remoto sostenible ayuda a las organizaciones a cumplir con la responsabilidad de proteger los recursos naturales, tanto renovables como no renovables, y priorizar el bienestar de las personas por encima del desarrollo económico. Este enfoque establece que las empresas deben invertir en la protección del medio ambiente y las personas, sin importar el costo (Contreras, 2017).

Según Contreras (2017), destaca que las responsabilidades socioambientales de las organizaciones deben incluir el ecodiseño, considerando aspectos ambientales en cada etapa del diseño del producto o servicio. Asimismo, deben aplicar prácticas de producción limpia para reducir la generación de residuos y desechos, y utilizar tecnología más limpia que no genere efectos colaterales irreversibles o alteraciones significativas en el equilibrio ambiental (ECLAC, 2003).

Adicional y entre los aspectos más destacados para esta investigación está la innovación. El trabajo remoto sostenible también implica un enfoque innovador en las organizaciones. Se busca aprovechar las ventajas tecnológicas y las nuevas formas de comunicación para impulsar la eficiencia y la productividad de los colaboradores. El uso

de herramientas digitales, plataformas de colaboración en línea y la implementación de procesos ágiles permiten una mayor flexibilidad y adaptabilidad en el trabajo remoto.

Además, la innovación se encuentra presente en la búsqueda de soluciones creativas para superar los desafíos del trabajo remoto, como la implementación de medidas de seguridad informática y la gestión eficiente de la información y los datos. Se fomenta la experimentación y la búsqueda de nuevas formas de optimizar los procesos y mejorar la experiencia de trabajo de los empleados.

La adopción de prácticas innovadoras en el trabajo remoto también contribuye a la mejora continua y al aprendizaje organizacional. Se fomenta el intercambio de conocimientos y la colaboración entre los miembros del equipo, permitiendo el desarrollo de ideas y la implementación de soluciones creativas a los problemas que puedan surgir.

En resumen, el trabajo remoto sostenible no solo implica aspectos de eficiencia y sostenibilidad, sino también un enfoque innovador que busca aprovechar las oportunidades que brinda la tecnología y promover la creatividad y la mejora continua en el entorno laboral.

#### 4. CONCLUSIONES

En conclusión, el uso del teletrabajo ha sido productivo debido a los efectos de la

pandemia y ha permitido a muchas empresas mantenerse activas en términos económicos, incluso durante el confinamiento. Esto ha generado nuevas oportunidades comerciales y ventas beneficiosas para la actividad empresarial. A continuación, se presenta una representación gráfica de los cambios experimentados antes y después de la implementación del teletrabajo.

El trabajo remoto o teletrabajo debe ser aplicado con cautela, seleccionando los cargos que sean adecuados para este sistema. Las personas con una fuerte necesidad de interacción social o aquellas que tienen una orientación muy centrada en la tarea pueden no ser idóneas para este tipo de entorno laboral. Además, al vincular a un teletrabajador, es importante evaluar su entorno familiar para garantizar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar.

Es crucial comprender la adopción sistemática de las tecnologías de la información y la comunicación, ya que el teletrabajo puede generar beneficios a diferentes niveles. Sin embargo, se deben considerar condiciones específicas en términos de entorno, organización, ergonomía y una gestión adecuada de los recursos humanos para lograr los objetivos de desarrollo y bienestar de las empresas y, en última instancia, de la sociedad.

Los instrumentos tecnológicos ofrecen múltiples contribuciones que deben ser abordadas de manera integral, como el teleservicio, la ergonomía y los servicios avanzados de telecomunicación, que implican una hiperconectividad óptima y, por ende, mejoran la calidad de vida laboral de los empleados, lo que impulsa el teletrabajo (Buirá, 2012).

## REFERENCIAS

- Ali S, Yan Q, Irfan M, Ameer W, Atchike DW and Acevedo-Duque Á (2022) Green Investment for Sustainable Business Development: The Influence of Policy Instruments on Solar Technology Adoption. *Front. Energy Res.* 10:874824. <https://doi.org/10.3389/fenrg.2022.874824>
- Acevedo-Duque, Á., González-Díaz, R. R., González-Delard, C., y Sánchez, L. (2021). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (1), 460- 476. DOI: <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36782>
- Acevedo-Duque, Á.; Vega-Muñoz, A.; Salazar-Sepúlveda, G (2020). Analysis of Hospitality, Leisure, and Tourism Studies in Chile. *Sustainability* 2020, 12, 7238. <https://doi.org/10.3390/su12187238>
- Allueva, A., & Alejandro, J. (2019). *Enfoques y experiencias de innovación educativa con TIC*. Universidad de Zaragoza.
- Benites, M.; González-Díaz, R.R.; Acevedo-Duque, Á.; Becerra-Pérez, L.A.; Tristanchó Cediell, G. Latin American Microentrepreneurs: Trajectories and Meanings about Informal Work. *Sustainability* 2021, 13, 5449. <https://doi.org/10.3390/su13105449>
- Argandoña, A., & Argandoña R., A. (2021). *La empresa, una comunidad de personas: cultura empresarial para un tiempo nuevo*. Plataforma editorial.
- Barba, L. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *El Profesional de la Información*, 10(4), 4-13. <https://bit.ly/37egd>.
- Basco, A., Beliz, G., Coatz, D., & Garnero, P. (2018). *Industria 4.0. Fabricando el futuro*. [Archivo en PDF]. <http://dx.doi.org/10.18235/0005178>.
- Bédard (2003), citado por Zapata, Murillo y Martínez (2006). *Manual de Organización y Management*. Universidad del Valle.
- Buira, J. (2012). *Teletrabajo. Entre mito y realidad*. UOC.
- Contreras, O. (2017). *Teletrabajo y Sostenibilidad Empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia*. SSRN.
- ECLAC (2003). *Sostenibilidad y Desarrollo sostenible: Un enfoque sistémico*. División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos. Volumen 64.
- Arce, L., Rojas, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal* 12(2): e314.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica* [Archivo PDF]. <https://bit.ly/ws/37eot>.
- Caraiani Ch., Iuliana C., Dascalu, C., Stoian, C. (2022). The impact of telework on organizational performance, behavior, and culture: evidence from business services industry based on employees' perceptions.
- García-Salirrosas, E. E., Rondon Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work–Life Balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916. <https://doi.org/10.3390/bs13110916>
- González-Díaz, R.R.; Acevedo-Duque, Á.; Salazar-Sepúlveda, G.; Castillo, D (2021). Contributions of Subjective Well-Being and Good Living to the Contemporary Development of the Notion of Sustainable Hu-

- man Development. Sustainability, 13, 3298. <https://doi.org/10.3390/su13063298>
- Gonzalez-Diaz, R., Acevedo Duque, Á., Martin Fiorino, V., & Cachicatari Vargas, E. (2022). Cultura investigativa del docente en Latinoamérica en la era digital. *Comunicar: revista científica iberoamericana de comunicación y educación*. DOI: <https://doi.org/10.3916/C70-2022-06>
- González-Díaz, R. R., Acevedo-Duque, Á. E., Guanilo-Gómez, S. L., y Cruz-Ayala, K. (2021). Ruta de Investigación Cualitativa – Naturalista: Una alternativa para estudios gerenciales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (Especial 4), 334-350. DOI: <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.37011>
- Herreros, A. (2021). *Salud, educación y conectividad*. Dykinson SL.
- Hernández, R. (2021). *Metodología híbrida*. UMECIT: México.
- Kalia, P., Dwivedi, Y. K., & Acevedo-Duque, Á. (2022). Cellulographics©: A novel smartphone user classification metrics. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100179. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100179>
- Marco, B., Úbeda, M., Molina, F., & Rienda, L. (2022). *Empresa, Estrategia y Sostenibilidad*. Universitat D'Alacant: España.
- Martín, P. (2019). Teletrabajo y Comercio Electrónico [Archivo PDF]. <https://bitly.ws/37eqc>.
- Martínez, F. Salmerón, J., & Pulido, J. (2022). *Teletrabajo una visión multidisciplinar*. Universidad de Huelva: España.
- Müller-Pérez, J., Acevedo-Duque, Á., Rettig, P. V., García-Salirrosas, E. E., Fernández-Mantilla, M. M., Izquierdo-Marín, S. S., & Álvarez-Becerra, R. (2023). Consumer Behavior after COVID-19: Interpersonal Influences, eWOM and Digital Lifestyles in More Diverse Youths. Sustainability, 15(8), 6570. <https://doi.org/10.3390/su15086570>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2014). *Metodología de la Investigación*. Pearson: EE UU.
- Pérez, R. (2020). *La tecnología y los objetivos de desarrollo sostenible*. Bosch editor: España.
- Pocovi, (2020). *Teletrabajo en América Latina: una alternativa laboral en crecimiento*. Ramírez-Castillo, N.A.; Müller-Pérez, J.; Acevedo-Duque, Á.; Müller-Pérez, S.;
- González-Díaz, R.R.; Suarez Campos, J.; Ovalles-Toledo, L.V (2021). Sustainable Movergoer Intention to Attend Cinemas Based on the Theory of Planned Behavior. Sustainability, 13, 8724. <https://doi.org/10.3390/su13168724>
- Rockström, J. (2021). Big World, Small Planet: Abundance within Planetary Boundaries.
- Saiz-Álvarez, J. M., Vega-Muñoz, A., & Acevedo-Duque, Á. Y Castillo, D. (2020). Cuerpo B: un enfoque socioeconómico para la poscrisis de COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 11, 1867. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01867>
- Soto, M. (2023). *Investiga y Escribe sin Miedo*. Amazon. 2da. Edición.
- Soto, M. (2023). *Neo gestión. Las 5 rutas en tiempos de postpandemia*. Amazon. 2da. Edición.
- Soto, M. Frassati, G., & Cedeño, L. (2018). *Productividad en tiempos de incertidumbre empresarial en Panamá* [Archivo PDF]. <https://bitly.ws/37erD>.
- Sohail MT, Elkaeed EB, Irfan M, Acevedo-Duque Á and Mustafa S (2022) Determining Farmers' Awareness About Climate Change Mitigation and Wastewater Irri-

- gation: A Pathway Toward Green and Sustainable Development. *Front. Environ. Sci.* 10:900193. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.900193>
- Shah, S. K., Zhongjun, P. T., Oláh, J., Popp, J., & Acevedo-Duque, Á. (2023). The relationship between 5G technology affordances, consumption values, trust and intentions: An exploration using the TCV and SOR paradigm. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14101>
- Shah, S. K., Tang, Z., Popp, J., & Acevedo-Duque, Á (2023). Complexity in the use of 5G technology in China: An exploration using fsQCA approach. *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems*, (Preprint), 1-15. <https://doi.org/10.3233/JIFS-223129>
- Villar, M. F., Araya-Castillo, L. A., Yáñez-Jara, V. M., & Acevedo, A. E. (2019). Impacto de estilos de liderar sobre la capacidad de aprendizaje organizativo. *Revista Espacios*, 40(37). <http://w.revistaespacios.com/a19v40n37/19403718.html>
- Ullah, F.; Wu, Y.; Mehmood, K.; Jabeen, F.; Iftikhar, Y.; Acevedo-Duque, Á.; Kwan, H.K. (2021) Impact of Spectators' Perceptions of Corporate Social Responsibility on Regional Attachment in Sports: Three-Wave Indirect Effects of Spectators' Pride and Team Identification. *Sustainability* 2021, 13, 597. <https://doi.org/10.3390/su13020597>
- Wen, C., Akram, R., Irfan, M., Iqbal, W., Dagar, V., Acevedo-Duque, Á., & Saydaliev, H. B. (2022). The asymmetric nexus between air pollution and COVID-19: Evidence from a non-linear panel autoregressive distributed lag model. *Environmental research*, 209, 112848. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2022.112848>