

Resumen

• TELETRABAJO

- Intro:
 - Ideas Iniciales
 - Retos
 - Propiciadores
- Definiendo teletrabajo
- A quién puede aplicarse el Teletrabajo?
- Tipos de Teletrabajo
- Teletrabajador/a: Impacto positivo <-> Impacto negativo
- Empleador/a: Impacto positivo <-> Impacto negativo

• EQUIPOS VIRTUALES DE TRABAJO

- Teletrabajo vs Equipo Virtual
- Definiciones - Conceptos
- Investigación planteada “Factores que afectan el rendimiento en equipos virtuales en empresas de desarrollo de software ”
- Revisión de Literatura : Modelos - Constructos

Intro : Teletrabajo

- Definiciones

- Teletrabajo – Equipo Virtual
- Trabajo remoto / distancia
- Oficina en casa
- Trabajar desde casa

- Países

- Argentina – Brasil Chile
- Mexico Costa Rica Colombia
- Perú - Uruguay

- No-asistencia al trabajo

- Uso de nuevas tecnologías
- Globalización
- Teléfono inteligente
- Alta velocidad de internet

- Legislación

- Chile 2001
- Costa Rica Colombia 2008

- USA desde los 70s

- Repercusiones

- Flexibilizan el mercado laboral
- -- costos/tiempos de transporte
- ++ tiempo libre.
- Implica retos para todos, pero más para las

Intro: Retos en esta emergencia

- **Continuidad del Negocio** es el reto para muchos empresas en esta emergencia.
- Ante la actual crisis de salud, las empresas intentan implementar **soluciones de emergencia** siguiendo el estilo de tiempos desesperados requieren medidas desesperadas.
- *No todas las empresas **estaban preparadas**. No tenían mapeados los puestos, labores, funcionari@s, procedimientos de trabajo “Cara a Cara” para ser “Teletrabajables”.*
- ***Las jefaturas** son las que tienen la **mayor resistencia** a la implementación del teletrabajo. La **Brecha Digital** en el manejo de herramientas hacen que los jefes tradicionales no “crean” totalmente en esta forma de trabajo.*
- ***Los puestos, los empleados deben ser evaluados a ver si son teletrabajables.** Aptitudes, Actitudes, Tareas deben ser evaluadas y planificadas para poder “delegar” trabajo remoto y mantener el control y la medición del rendimiento*



Intro: Propiciadores del teletrabajo

- **Desastres/Emergencias Sanitarias**

- SARs, H1N1, Guerras, COVID-19



- **Estilo de Oficina :**

- Oficina sin paredes: El benching es una tendencia de estilo de oficina que busca equipar **espacios abiertos** con el objetivo de que sean más dinámicos y favorezcan la colaboración entre los usuarios. Busca incrementar la comunicación.
- **Hoteling** : Ver los espacios de las oficinas por “reserva”. Quien los necesita, los reserva y los usa.

- **Tecnológicos :**

- Los continuos avances en tecnología -> muchos tipos diferentes de profesionales trabajen desde casa.
- Más empresas mueven sus operaciones en línea(Nube), muchas tareas se pueden

Teletrabajo o “Teletravago” ...Sinónimos?



¿Qué es el teletrabajo? Conceptos 1/2



- **Tele** proviene de una palabra griega que significa “a distancia”
- El término fue acuñado por el físico **Jack Nilles** (considerado el “padre” del teletrabajo), durante la crisis del petróleo crea e implementa el modelo de teletrabajo en una aseguradora en 1973, a partir de terminales sencillas a estaciones remotas de la sede principal, usando las comunicaciones remotas, basadas en la tecnología para evitar desplazamientos.
- Para esto, fue necesario mejorar la infraestructura técnica de telecomunicaciones en las organizaciones, y establecer metas con los teletrabajadores para la implementación exitosa y sostenible. Mediada por la descentralización, el recorte de gastos y la agilización de servicios, según John Dvorak columnista de tecnología e informática.
- Las empresas descubrieron que el teletrabajo ofrece ciertos beneficios que

¿Qué es el teletrabajo? Conceptos 2/2



- “El teletrabajo es el uso de computadoras y/o teléfonos para permitir que un empleado trabaje fuera del sitio y fuera del lugar de trabajo tradicional.
Esto podría incluir trabajar parcialmente, como uno o tres días a la semana desde casa, o trabajar completamente en casa, cuando sea necesario con el empleador”
- "Hacer uso de las tecnologías de la información y la comunicación para practicar alguna forma de trabajo remoto"
- Teletrabajo es trasladar el trabajo a los trabajadores en lugar de que los trabajadores se trasladen al trabajo
- Trabajo flexible
- El teletrabajo, a menudo denominado work from home, ocurre cuando los trabajadores remunerados reducen su viaje al realizar todo o parte de su trabajo fuera de sus lugares normales de negocios, generalmente en el hogar.

¿A quién puede aplicarse el teletrabajo?

- Empleados

- Usualmente de “Confianza” o Profesionales
- Y en casos de emergencia a tod@s, con los riesgos que implica .

- Ciertos contratistas independientes que tienen contratos a más largo plazo que se salen de las relaciones empleador-empleado. Desarrollo de Software Outsourcing y Soporte TICs.

- Ciertos consultores comerciales en el hogar cuyo contrato normalmente los exigiría trabajar en las instalaciones de un



Tipos de teletrabajo



- **Extensor del día normal (tiempo extra desde la casa)**
- **Teletrabajador a tiempo parcial(Presencial y Remoto)**
- **Teletrabajador a tiempo completo (Solo Remoto)**

El perfil del teletrabajador

- Los teletrabajadores ganan en promedio como profesionales.
- Los teletrabajadores trabajan en pequeñas empresas (65% en empresas de menos de 100 empleados)
- Los teletrabajadores se concentran en industrias de servicios como atención médica (13%), educación (9%), arquitectura / ingeniería (8.8%), comunicaciones (8.8%)
- Los teletrabajadores son contadores, programadores (los mejores trabajos para el teletrabajo)
- Los teletrabajadores entienden la tecnología (o eso esperamos)
- Los teletrabajadores son automotivados, orientados a los resultados, disciplinados y tienen buenas habilidades de gestión del tiempo



Algunas profesiones que más usan teletrabajo en forma individual (formal o nómada digital)

1. Gestión de servicio al cliente. Asistente virtual.
2. Desarrollador de software para Apps Android, iPhone, Windows, Web
3. Traductor
4. Gestión de Tiendas OnLine
5. Diseñador web o gráfico
6. Edición de Videos promocionales, Edición de Diseño 3D.
7. Publicidad en línea.
8. Escritor independiente
9. Profesor o tutor

Teletrabajador/a



Teletrabajador/a: Impacto positivo

- **Más tiempo en casa con la familia (30 minutos - 2 horas / día)**
- **Ahorro de dinero (\$ 150 / mes en ropa)**
- **Disminución del tiempo de enfermedad**
- **Aumenta el grupo de posibles empleadores (no limitado a un área geográfica pequeña)**
- **Mejora la relación con el supervisor en un 43%.**
- **Mejora la calidad de vida 10 horas x semana para pasar con la familia, actividades de crecimiento personal, dormir, más feliz**
- **Cuidado de personas en el hogar (niños, ancianos)**

Teletrabajador/a: Impacto positivo

- Reduce el estrés, al tiempo que mejora la moral, la satisfacción laboral y la motivación.
- Pocas interrupciones que permiten un mayor enfoque y una mejor productividad personal
- Mejora la satisfacción laboral
- Ahorra dinero (comida, ropa, autobús, estacionamiento, combustible, peajes de autopistas, etc.)

Teletrabajador/a: Impacto positivo



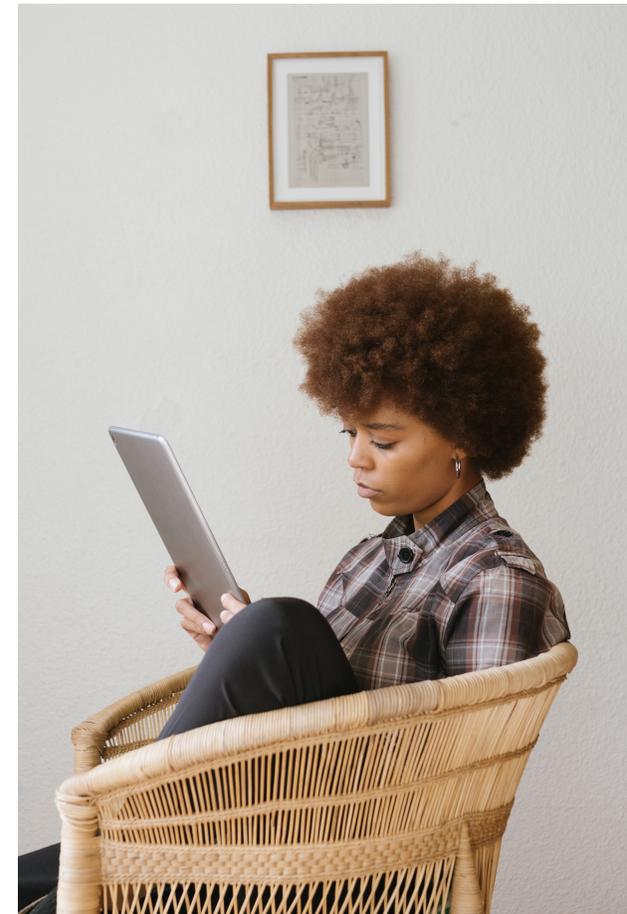
- Reduce el tiempo de viaje (viajar 1 hora al día equivale a 6 semanas completas de trabajo / año)

Horas Viaje 1 día	Horas Viaje 1 semana	Horas Viaje 1 mes	Horas Viaje 1 año	Semanas Laborales 40h x 1 año
1	5	20	240	6

- Brinda acceso laboral a personas en áreas geográficamente remotas
- Reconoce la importancia de la familia en los hogares monoparentales / de doble carrera

Teletrabajador/a: Impacto positivo

- Aumenta la comodidad física, la temperatura y la iluminación personalizadas
- Facilita el trabajo para las personas con discapacidad.
- Reduce la exposición a las “políticas de oficina.
- Reduce los accidentes de tránsito



Teletrabajador/a con hijos: Impacto positivo

- **Impacto en el individuo discutido anteriormente y,**
- **Permite a los padres participar en las actividades escolares.**
- **Cuidar a los ancianos**
- **Madres lactantes (alimentación, extracción de leche materna)**
- **74% de la fuerza laboral de teletrabajo son parejas**

Teletrabajador/a discapacitados: Impacto positivo

- **El 52% de los 54 millones de estadounidenses discapacitados sufren discapacidades de movilidad.**
- **En 2001, se gastaron \$ 4,3 mil millones a beneficiarios del Seguro Social (10 millones de estadounidenses jóvenes y discapacitados reciben discapacidad del Seguro Social)**
- **El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos introdujo \$ 2.4 millones en subsidios para programas de teletrabajo administrados por la Oficina de Política de Discapacidad**
- **Ayuda de nuevas tecnologías (auriculares infrarrojos, reconocimiento de voz, etc.)**

Teletrabajador/a: Impacto negativo (Retos)

- La interacción social reducida puede conducir al aislamiento social y profesional.
- Menos oportunidades profesionales y promocionales
- **No participar en proyectos grupales.**
- Potencial para alargar jornadas
- **Dificultades para equilibrar el trabajo y la vida personal.**
- **Dificultades para trazar una línea entre el trabajo y el hogar**
- El equilibrio trabajo / familia o vida puede verse afectado si el teletrabajador se convierte en un adicto al trabajo
- Posibilidad de distracciones.

Empleador



Empleador : impacto positivo

- Ahorra espacio de oficina y requisitos de estacionamiento
- Aumenta la productividad y el desempeño laboral
- Reduce el ausentismo y los costos relacionados con la atención médica.
- Reduce las interrupciones comerciales debido a imprevistos (desastres, tormentas, inundaciones, obras públicas)
- Reduce los gastos de viaje.

Empleador : impacto positivo

- Aumenta la flexibilidad para el personal durante las cargas de trabajo pico
- Acomoda a las personas con problemas de salud o discapacidades.
- Aprovecha los mercados laborales de áreas geográficamente remotas
- Mejora la retención de reclutamiento de empleados clave . Reducción de los costos de contratación y capacitación.
- Una opción para reubicar empleados

Empleador : impacto positivo

- **Reducción de gastos de capital**
- **Empleados que trabajan más duro**
- **Aumento de la productividad en un 20-25%**
- **Tasas de rotación más bajas**
- **Ahorro de costos (AT&T ahorró \$ 10,000 / año de cada teletrabajador y Merrill Lynch \$ 10,000 solo a través del ausentismo más bajo)**
- **"Efecto de gratitud"**
- **"Hoteling". Reservación de recursos de oficina**

Empleador : impacto negativo (desafíos)

- Puesta en marcha y costos operativos : políticas de teletrabajo, pautas, capacitación, evaluación.
- Colegas celosos y / o resistentes
- Manejo de resistencia y escepticismo
- Costos adicionales en Equipo de TI y de Soporte
- Puede ser difícil coordinar y controlar al personal y monitorear su desempeño
- **Posibilidad de perder el control sobre los empleados.**

Empleador : impacto negativo (desafíos)

- **Problemas de seguridad del teletrabajo.**
- Seguridad de la información y archivos.
- Problemas de seguridad de los empleados
- Puede afectar el trabajo en equipo y la cultura organizacional.
- Responsabilidades por lesiones laborales en el hogar .

Sociedad y medio ambiente : impacto positivo

- **Ahorro de 1.2 millones de galones de combustible por semana por cada 10% de los trabajadores que trabajan a distancia (el 11% de la energía en Japón se desperdicia por demoras)**
- **El ahorro anual de costos de teletrabajo en los EE. UU. Se estima en \$ 23 mil millones**
- **Carreteras menos congestionadas**
- **Menos accidentes(furia en la carretera)**
- **Más estacionamientos gratis**
- **Menos costo en la construcción y mantenimiento de carreteras**
- **La gente se aleja de la ciudad creando áreas de tierra despoblada**

Sociedad y medio ambiente : impacto positivo

Mejora el desarrollo económico y la sostenibilidad.

Reduce la congestión del tráfico y la demanda de servicio de autobuses de transporte público.

Reduce el desgaste de las carreteras, los costos de mantenimiento de carreteras, etc.

Reduce el consumo de combustibles para el transporte y la contaminación.

Reduce los accidentes, incluidos los provocados por la "furia del camino"

Sociedad y medio ambiente : impacto positivo

- Ayuda a equilibrar el trabajo y la familia. Puede proporcionar una opción para el cuidado de "niños – después de la escuela" y ancianos
- Más "ojos en la calle" durante el día reduce los robos y otros delitos
- Proporciona un impulso financiero para el sector empresarial en los suburbios y las zonas rurales.
- Las capacidades de retención de reclutamiento ayudan al desarrollo económico , la competitividad global y la 'fuga de

Sociedad y medio ambiente : impacto negativo

- Reducción de ganancias para comerciantes del centro
- Reducción de ganancias para el transporte público, estaciones de combustible etc.

Negocios internacionales: impacto

- **Menor costo: el costo de las reuniones presenciales es al menos 7 veces más costoso que las llamadas de conferencia**
- **Menos tiempo de viaje (el tiempo promedio de vuelo o de viaje)**
- **Los elementos descritos en diapositivas anteriores también se aplican aquí**

Tecnologías de teletrabajo

- El teletrabajo generalmente involucra todos los elementos de un sistema de información basado en TICS
 - Hardware: computadora local o Remota VPN
 - Software: trabajo específico local y en la Nube.
 - Telecomunicaciones: Acceso a Internet de buena velocidad
 - Datos: Acceso a bases de datos y documentos de la organización
 - Procedimientos: relacionados con el teletrabajo
 - Personas: Eso hace que el teletrabajo suceda (no solo teletrabajadores). Soporte Técnico.

Resumen

- El teletrabajo ofrece grandes oportunidades que podrían beneficiar a los empleadores, los empleados y la sociedad.
- Las leyes y regulaciones gubernamentales y organizacionales tienen un efecto fundamental sobre si las organizaciones establecerán / mantendrán / expandirán el teletrabajo.

Evolucionando el teletrabajo hacia Equipo Virtual

Factores, Modelos, E-leader, E-worker



Teletrabajo vs Equipo Virtual

- El teletrabajo generalmente describe al personal que trabaja en las oficinas domésticas pero se relaciona de manera central con una oficina central, principalmente con sus gerentes.
- Los equipos virtuales se refieren a grupos que trabajan en el mismo proyecto (s) o proceso (s) u operación(es) que pueden estar ubicados en cualquier lugar, incluidas diferentes oficinas corporativas de la misma organización o en sus casas o centros de Teletrabajo, pero que rara vez se ven físicamente.

Ventajas del trabajo en equipo virtual

- Las diferencias de tiempo permiten más tiempo para que los miembros del equipo den su opinión.
- Los miembros del equipo distribuido ofrecen diferentes perspectivas sobre los problemas.
- Mayor flexibilidad
- Espacio de oficina reducido requerido
- Mayor conjunto de conocimientos
- Se requieren menos viajes
- El tamaño del equipo no es una preocupación
- La tecnología hace que sea más fácil mantenerse en contacto
- El correo electrónico se puede guardar como registros

Desventajas del trabajo en equipo virtual

- La falta de contacto personal - "fuera de la vista, fuera de la mente" - puede conducir a sentimientos de aislamiento
- Parte de la información se comparte cara a cara más fácilmente. Puede llevar más tiempo realizar el trabajo: se requiere más explicación, se requieren más reuniones para lograr el consenso
- Mayores oportunidades para malas interpretaciones y conflicto
- Dificultades para llegar a un consenso debido a la disparidad en cultura / sistemas / procesos
- Las actividades diarias pueden causar distracciones de las tareas del equipo.
- A menudo no hay suficiente tiempo cara a cara para promover el trabajo en equipo y construir relaciones personales.
- Las diferencias en las zonas horarias o los patrones de trabajo hacen que sea

Condiciones esenciales para el éxito

- Apoyo de la alta gerencia
- Infraestructura de TI robusta
- Cultura corporativa tecnológicamente avanzada

Tareas de nivel organizacional

- Establecer la propiedad del soporte de equipo virtual
- Identificar herramientas de colaboración que ya están en uso.
- Identificar equipos virtuales que actualmente operan con éxito.
- Desarrollar herramientas para equipos virtuales.
- Desarrollar materiales de capacitación sobre herramientas.
- Desarrollar pautas para identificar e introducir nuevas tecnologías
- Desarrollar políticas de recursos humanos que respalden la formación de equipos virtuales.
- Desarrollar una estructura para crear y administrar equipos virtuales

Consideraciones para los E-Líderes

- Verificación de las condiciones ambientales, ergonómicas y tecnológicas del espacio de trabajo del colaborador remoto para lograr un buen desempeño. El uso de vídeo del entorno constituye un gran apoyo, pero en ocasiones viola la intimidad.
- Gestión de procesos orientados al trabajo como el diseño de las tareas y su interdependencia, su comunicación, su coordinación y los ajustes tarea-tecnología.
- Gestión de factores socio-emocionales como el estilo de liderazgo, la construcción de relaciones, la cohesión, la confianza y el empoderamiento de los empleados.
- Gestión de horarios y tiempos con los teletrabajadores para encontrar momentos para las labores individuales y grupales.
- Medición de la satisfacción de los colaboradores

Consideraciones para el e-colaborador

- Debe tener muy claras las tareas que le corresponden, los tiempos límite que tiene para realizarlas y las reglas que debe acatar. Normalmente las tareas remotas se asignan por objetivos.
- En condiciones ideales, quien opta por trabajar en casa de manera total o parcial (algunos días) debe haber demostrado suficiente madurez en su labor y habilidades blandas que le permitan interactuar y responder bien en forma remota.
- El trabajador debe separar los espacios de convivencia familiar de su responsabilidad laboral. El hecho de que se abra un espacio laboral dentro de su propia casa puede causar distracción y dificultad para establecer límites entre lo personal, lo familiar y lo laboral.
- El teletrabajador, en la medida de lo posible, debe negociar el horario diario que más le convenga de acuerdo a su realidad.

Introducción de nuevas tecnologías.

- Mapeo detallado a asegurar que la tecnología se ajuste
- El diseño de nueva tecnología debería involucrar a los futuros usuarios
- Siempre que sea posible, las nuevas tecnologías deben alinearse con las existentes.
- Los campeones locales deberían ser identificado
- Se deben enfatizar las recompensas / beneficios de las nuevas tecnologías
- Se debe proporcionar apoyo adecuado para las nuevas tecnologías.
- Pautas claras y capacitación que se proporcionará

Creación y gestión de equipos virtuales.

- El gerente del equipo debe estar capacitado en las habilidades específicas requeridas para administrar VT
- Elegir miembros del equipo con las habilidades adecuadas.
- Proporcionar capacitación sobre el trabajo en equipos virtuales, incluidas las tecnologías.
- La estructura de informes de los equipos se definirá claramente.
- Brindar oportunidades para la interacción y el desarrollo de la confianza.
- Establecer reglas de compromiso
- Establecer objetivos y responsabilidades claros
- Asegúrese de que el equipo sepa cómo su trabajo apoya los objetivos generales de la organización

Investigación : Factores que afectan el rendimiento en EVT de empresas de desarrollo de Software

• **Objetivo General**

- Determinar en qué medida impactan en el desempeño de los equipos virtuales de trabajo:
 - algunos factores clave como: la diversidad cultural, las características de las tareas, la distribución geográfica, el liderazgo, la cohesión, el empoderamiento, la confianza y la comunicación
 - algunos moderadores grado de virtualidad e interdependencia,
- en el contexto de las empresas de desarrollo de software costarricense.

Objetivos de investigación

• **Objetivos Específicos**

- Definir y acotar un marco de análisis integrador para el estudio de la forma en que opera la modalidad de trabajo de los equipos virtuales en el ámbito costarricense de desarrollo de software.
- Evaluar el impacto relativo de los factores diversidad cultural, ubicación y características de tareas, en la comunicación.
- Evaluar el impacto relativo de los factores liderazgo, cohesión y empoderamiento, en la confianza.
- Evaluar el impacto relativo de la comunicación y la confianza en cuanto al desempeño de los EVT, moderados por el grado de virtualidad e

Conceptos generales :

- **Modelos de gestión de los EVT's como punto de partida**

- En general las distintas investigaciones se enmarcan u organizan los factores que afectan el rendimiento usando :

- el modelo de Cinco Fases y

- mayoritariamente usando el Modelo IPO (Input-Process-Output).

- Según Dulebohn y Hoch (2017), el modelo IPO proporciona un marco teórico útil para identificar las entradas clave, los procesos, los moderadores y los resultados relevantes para la eficacia del equipo virtual. El IPO representa un enfoque para descomponer los equipos virtuales en términos de

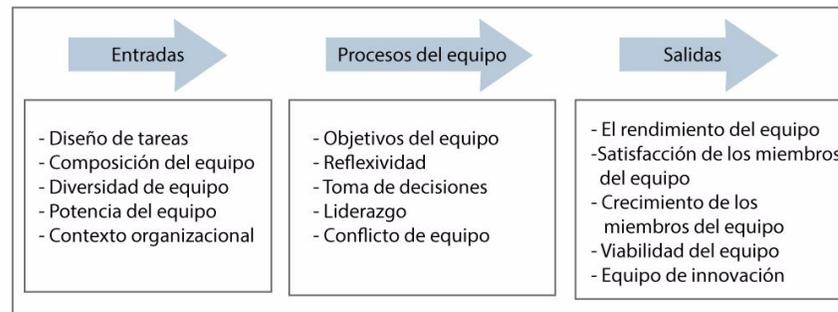
... categorías deterministas o factores. El marco de IPO asume que los factores de entrada influyen en los

Modelo de Cinco Fases para EVTS



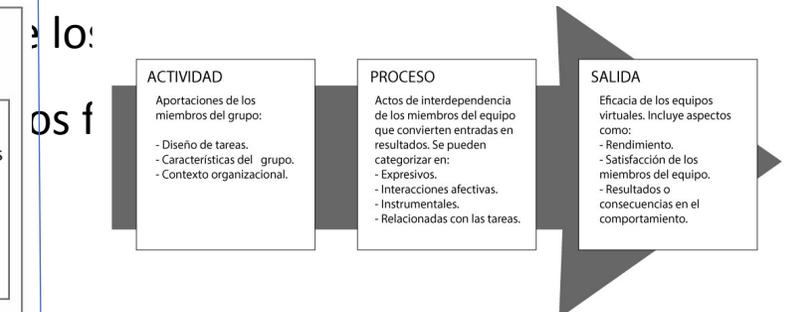
Marco Metodológico VTManager, por Saldaña, 2010, p.49

Modelo IPO para equipos de trabajo Equipos Tradicionales



Liderando equipos virtuales, por Hoch y Kozlowski, 2014, p. 3.

Modelo IPO Entrada-Proceso-Salida para EVT



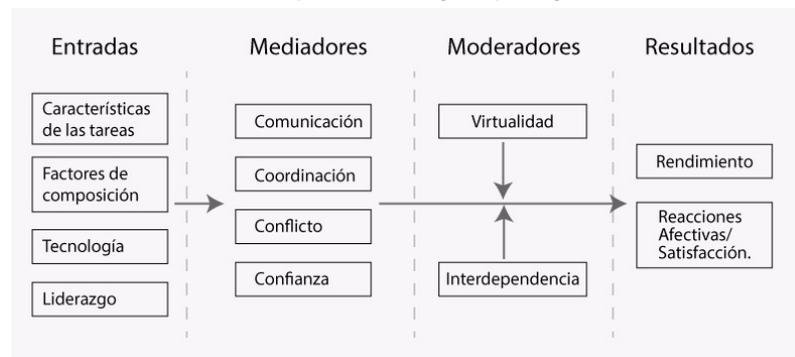
Marco Metodológico VTManager, por Saldaña, 2010, p.49

Conceptos generales :

Modelos de gestión de los EVT's como punto de partida

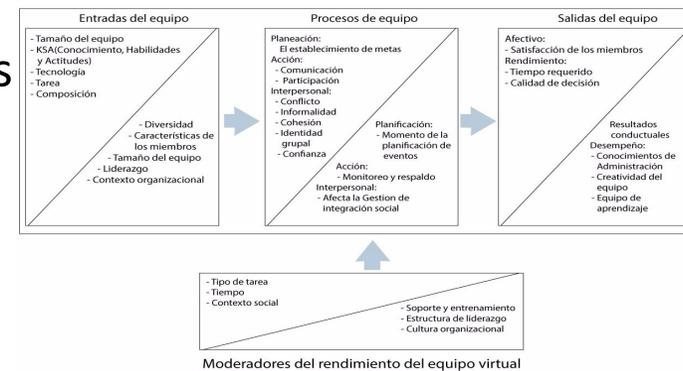
- Luego de la revisión de la literatura sobre factores que afectan el rendimiento de los EVT's, y del análisis de cuatro de las más importantes revisiones masivas de literatura de EVT's, según Gilson et al. (2015, p. 1313); Dulebohn y Hoch (2017) ; Martins, Gilson y Maynard (2004, p.820) y Powell, Piccoli y Ives, (2004, p.8); que han definido en forma común modelos marco de clasificación de los factores,

Modelo resumido IPO de la investigación temprana del equipo virtual, según Powell (2004, p.8); que han definido en forma común modelos marco de clasificación de los factores,



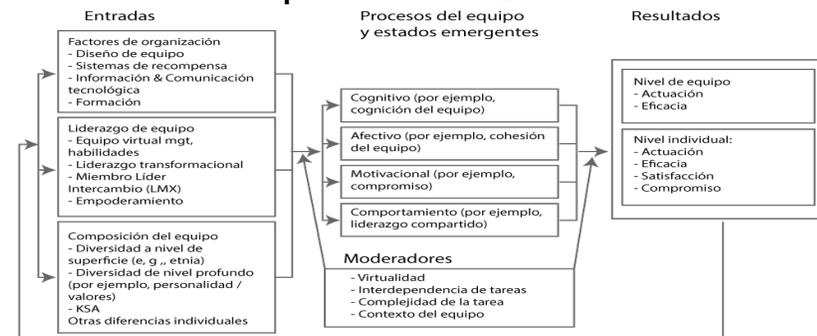
Tomado de Investigación de equipos virtuales, por Gilson et al., 2015, p. 1313.

Entrada – Proces



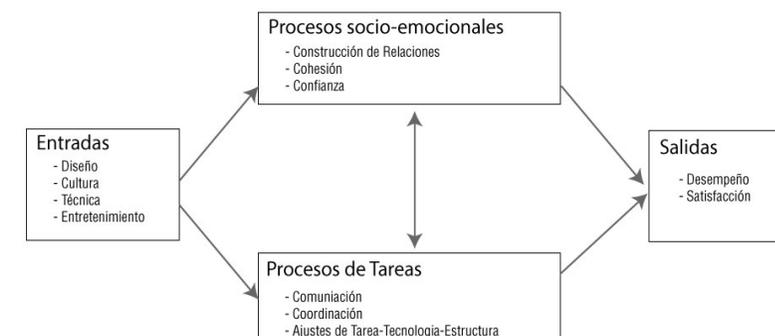
Tomado de Equipos virtuales: qué sabemos y hacia dónde vamos, por Martins et al., 2004, p.820

Modelo de entrada-proceso-salida EVT



Tomado de Equipos virtuales en organizaciones, por Dulebohn y Hoch, 2017, p. 4.

Enfoque IPO de la investigación temprana del equipo virtual, según Powell



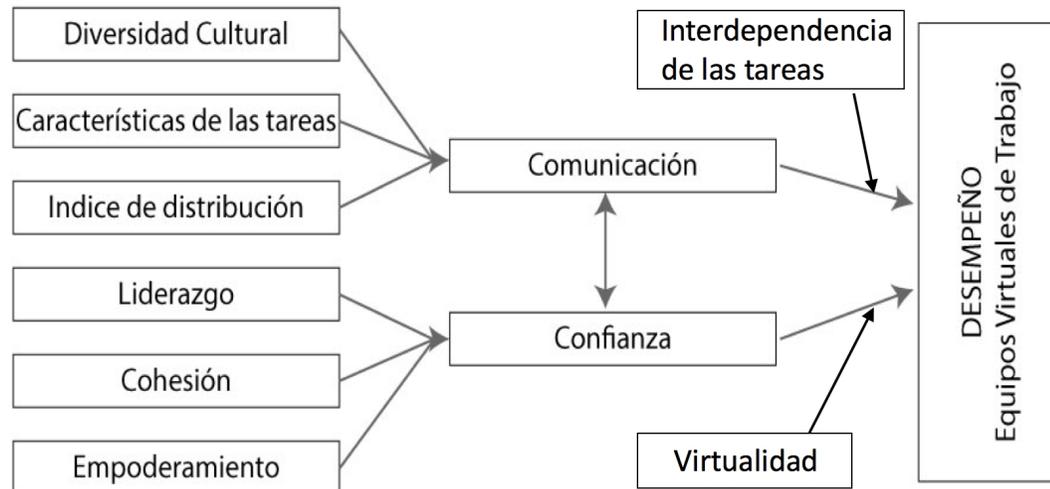
Fuente: Tomado de Equipos virtuales: una revisión de la literatura actual, por Powell, Piccoli e Ives, 2004

Conceptos generales :

• Modelo Propuesto

- Para nuestra investigación asume, que los participantes en el estudio forman parte de un EVT que está ya formado y en operación en la producción de software.
 - A continuación se muestra nuestro modelo de investigación en EVT de desarrollo de software:

Modelo propuesto de investigación EVT de desarrollo de software



Fuente: Elaboración propia con base en Powell et al., 2004 y Gilson et al., 2015

Relación de variables en estudio versus el área de investigación

Variable propuesta en este estudio	Área de investigación sobre equipos virtuales. Modelo IPO base de partida
Diversidad cultural	Entradas/Cultura
Índice de distribución	Entradas/Diseño
Características de las tareas	Procesos de tareas/Ajustes Tarea-Tecnología-Estructura
Interdependencia de las tareas	Procesos de tareas
Liderazgo	Procesos de Tareas/Coordinación
Cohesión	Procesos socio-emocionales/Cohesión
Empoderamiento	Entradas/Entrenamiento
Confianza	Procesos socio-emocionales/Confianza
Grado de Virtualidad	Procesos socio-emocionales
Comunicación	Procesos de Tareas/Comunicación
Desempeño	Salidas/Desempeño

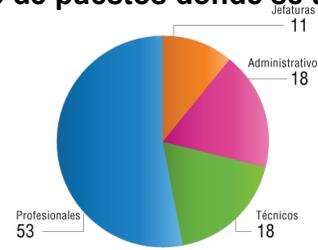
Fuente: Elaboración propia con base en Powell et al., 2004 y Gilson et al., 2015

Conceptos generales :

• Vacíos de conocimiento

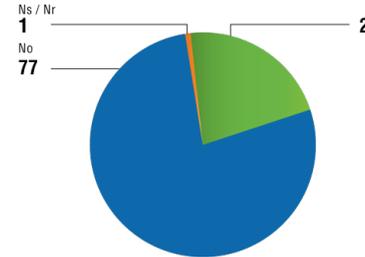
En cuanto al tema de trabajo virtual, se exponen formalmente resultados puntuales sobre teletrabajo como el más reciente informe publicado en junio del 2017 por el “Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo- CIDTT-, denominado “Primer informe sobre el Estado del Teletrabajo en Costa Rica 2017”. Se puede notar que el concepto de Teletrabajo o trabajo virtual se le recarga individualmente al teletrabajador que trabaja desde una ubicación fuera de la oficina, pero no desarrolla el trabajo virtual desde una óptica del trabajo en equipo y de las variables que hacen que los equipos virtuales de trabajo tengan elementos influenciadores o moderadores en su rendimiento.

Porcentaje de puestos donde se aplica teletrabajo en Costa Rica



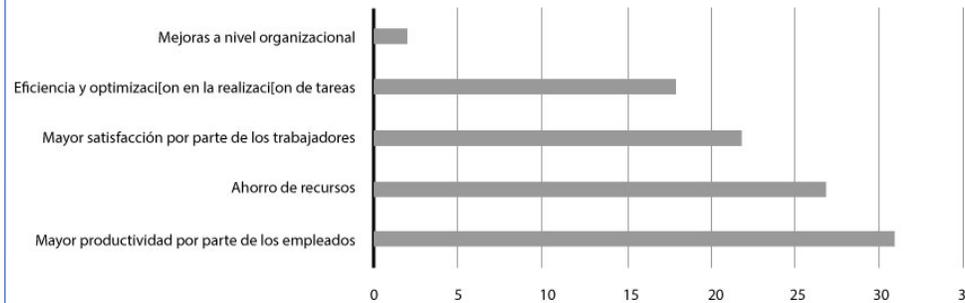
Fuente: Tomado de Primer informe sobre el Estado del Teletrabajo en Costa Rica, por CIDTT, 2017. p.52.

Porcentaje de empresas en Costa Rica que aplican el teletrabajo



Fuente: Tomado de IV Encuesta trimestral de negocios Pulso Empresarial, por UCCAEP, 2016. p.19.

Ventajas obtenidas (%) del teletrabajo en las empresas privadas



Fuente: Tomado de IV Encuesta trimestral de negocios Pulso Empresarial, por UCCAEP, 2016. p.21.

ECONOMÍA

Teletrabajo desafía por igual a jefes y empleados

Práctica permite medir visión de quienes dirigen y actitud de los colaboradores

- 1 ¿Qué tanto se permite trabajar desde casa?
- 2 ¿Qué tanto se permite trabajar desde casa?
- 3 ¿Cuáles son las condiciones de trabajo y teletrabajo?
- 4 ¿Cuáles de las formas pueden ser de la oficina?
- 5 ¿Conviene verlo que teletrabajo en su caso podría mejorar el vínculo trabajador?
- 6 ¿Puede afectar que se teletrabaja en su caso podría mejorar el vínculo trabajador?
- 7 ¿Qué tanto se permite trabajar desde casa?
- 8 ¿Puede afectar que se teletrabaja en su caso podría mejorar el vínculo trabajador?

Teletrabajo desafía por igual a jefes y empleados

Práctica permite medir visión de quienes dirigen y actitud de los colaboradores

- 1 ¿Qué tanto se permite trabajar desde casa?
- 2 ¿Qué tanto se permite trabajar desde casa?
- 3 ¿Cuáles son las condiciones de trabajo y teletrabajo?
- 4 ¿Cuáles de las formas pueden ser de la oficina?
- 5 ¿Conviene verlo que teletrabajo en su caso podría mejorar el vínculo trabajador?
- 6 ¿Puede afectar que se teletrabaja en su caso podría mejorar el vínculo trabajador?
- 7 ¿Qué tanto se permite trabajar desde casa?
- 8 ¿Puede afectar que se teletrabaja en su caso podría mejorar el vínculo trabajador?

Factores de exigencia en los EVT

- El paradigma de investigación : **Cuantitativo**
- Tipo de investigación: **descriptiva a través de levantamiento de datos**
- Revisión de literatura : **estudios similares sobre desempeño de equipos virtuales de trabajo. Validación de escalas.**
- Muestra de equipos virtuales de trabajo actuando en proyectos de desarrollo de software:
 - Empresas destino de prácticas de desarrollo de software de Ingeniería en computación ITCR
 - Empresas de la Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación Camtic,
 - Equipos independientes de trabajo virtual de desarrollo de software USA desde CR
 - Equipos equipos de trabajo virtual de proyectos de desarrollo de software de la Escuelas de Computación, Mecatrónica y Electrónica del ITCR y de las maestrías en

Análisis de investigación de Factores de desempeño en los EVT's

- Razón de uso : **Ecuaciones Estructurales PLS**
 - Permite analizar con una perspectiva global el efecto sobre el desempeño
 - Ubicar evidencia de relación directa e indirecta de los factores seleccionados en este estudio
 - Técnica que está siendo muy utilizada en los estudios de las ciencias sociales,
 - Se ajusta a una investigación como la desarrollada, cuyo tamaño de la muestra no es muy grande, se evalúa un modelo teórico complejo que involucra constructos con indicadores tanto reflectivos como formativos,
 - se aplica a etapas iniciales y exploratorias del desarrollo de la teoría sobre el desempeño de los equipos virtuales de trabajo, cuyo modelo conceptual y/o las escalas de medición, no están del todo bien normadas y validadas.

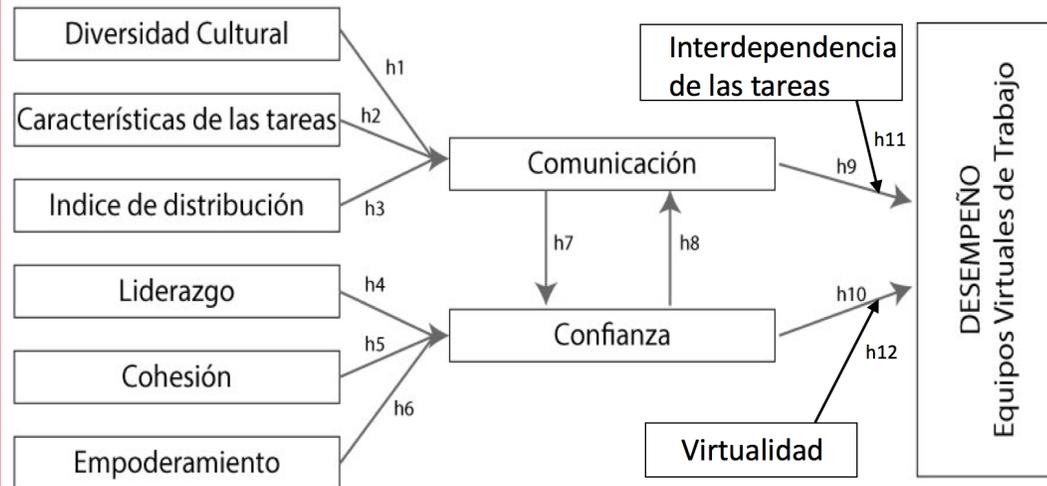
Variables de investigación

Dentro de la fase exploratoria de investigación se han logrado identificar las siguientes variables para el desarrollo de la investigación:

- a) Diversidad cultural
- b) Características de las tareas
- c) Índice de distribución (Lugar/tiempo)
- d) Liderazgo
- e) Cohesión
- f) Empoderamiento
- g) Comunicación
- h) Confianza

Hipótesis de investigación

Hipótesis ubicadas en el modelo de estudio planteado



A continuación, se plantean las hipótesis específicas que se espera probar con esta investigación:

1. La diversidad cultural influye directa y positivamente en la comunicación de los miembros del equipo virtual
2. Las características de las tareas influyen directa y positivamente en la comunicación de los miembros del equipo virtual
3. El índice de distribución influye directa y positivamente en la comunicación de los miembros del equipo virtual
4. El nivel de liderazgo en los miembros de los equipos de trabajo virtual, influye directa y positivamente en la confianza
5. El nivel de cohesión en los miembros de los equipos de trabajo virtual, influye directa y positivamente en la confianza
6. El nivel de empoderamiento en los miembros de los equipos de trabajo virtual, influye directa y positivamente en la confianza
7. La comunicación entre los trabajadores virtuales, influye directa y positivamente en la confianza del equipo de trabajo virtual
8. La confianza entre los trabajadores virtuales, influye directa y positivamente en la comunicación del equipo de trabajo virtual
9. La confianza entre los trabajadores virtuales, influye directa y positivamente en el desempeño del equipo de trabajo virtual
10. El nivel de comunicación entre los trabajadores virtuales, influye directa y positivamente en el desempeño del equipo de trabajo virtual
11. La interdependencia de las tareas modera positivamente la relación entre comunicación y desempeño del equipo de trabajo virtual.
12. El nivel de virtualidad modera positivamente la relación entre confianza y desempeño del equipo de trabajo virtual

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

- Dado el auge que tiene tema de Equipos virtuales de trabajo en la era del trabajo informacional, la era de la información y globalización, es evidente que se está perdiendo competitividad a nivel de las empresas, al no tener suficientes estudios y referencias de investigación en Costa Rica, sobre factores que afectan el desempeño de esta nueva modalidad de equipos de trabajo mediados con las tecnologías de información y comunicación.
- Es muy importante para el área de Dirección de Negocios, el desarrollo de líneas de investigación que transversalmente estudien los fenómenos alrededor de los equipos de trabajo en entornos cambiantes y dinámicos, tanto presenciales como virtuales.
- En particular, el estudio de los equipos virtuales de trabajo propuesto, se convierte en un requerimiento fundamental a nivel de organización debido a que al estudiar sus factores de desempeño y sus principales interrelaciones, se podrán adecuar condiciones de gestión, operación y dirección, que produzcan un adecuado desempeño y productividad, favoreciendo los proyectos, las empresas y por supuesto los individuos que participan de esta dinámica laboral.

Conclusiones

- Al finalizar esta investigación de focalización de variables o factores determinantes y sus interrelaciones que afectan el desempeño, de la forma virtual de organización del trabajo en equipo se espera que con sus resultados se tengan las siguientes implicaciones :
 - Implicaciones TEÓRICAS
 - Ampliar el cuerpo teórico y empírico en el estudio de los factores que afectan el desempeño de los equipos virtuales de trabajo
 - Análisis de la generación de confianza en los miembros del equipo en un entorno virtual
 - Análisis de características físicas y comportamentales del líder y de los miembros en entornos virtuales
 - Validación de escalas para el análisis en entornos virtuales
 - Implicaciones PRÁCTICAS
 - Creación de tipología de factores de desempeño para equipos virtuales
 - Gestión eficaz y eficiente de equipos virtuales de trabajo en función del desempeño.