



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v10i2.3830>

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

*Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: evaluación de prácticas y políticas
para un futuro del trabajo flexible*

*Teleworking and remote team management: evaluation of practices and policies
for a future of flexible work*

*Teletrabalho e gestão remota de equipes: avaliação de práticas e políticas para um
futuro de trabalho flexível*

Alejandra Espinosa Cevallos ¹
paola.espinosa@cordillera.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5304-3763>

Correspondencia: paola.espinosa@cordillera.edu.ec

***Recibido:** 30 de marzo de 2024 ***Aceptado:** 20 de abril de 2024 * **Publicado:** 18 de mayo de 2024

I. Instituto Tecnológico Universitario Cordillera, Ecuador.

Resumen

El teletrabajo y la gestión de equipos a distancia se han convertido en aspectos fundamentales para el futuro del trabajo flexible. El objetivo general de este estudio fue evaluar las prácticas y políticas actuales en este ámbito. La metodología utilizada incluyó un análisis de contenido de diversas fuentes bibliográficas relevantes, así como la aplicación de técnicas de codificación y categorización para identificar patrones, tendencias y áreas de mejora en la gestión del teletrabajo y los equipos remotos. Los resultados principales destacan la importancia de políticas flexibles y herramientas tecnológicas en la gestión remota de equipos, la necesidad de estrategias para mejorar la colaboración virtual y la relevancia de un liderazgo efectivo en equipos virtuales.

Palabras Claves: Teletrabajo; Gestión remota; Colaboración virtual; Liderazgo de equipos; Trabajo flexible.

Abstract

Teleworking and remote team management have become fundamental aspects for the future of flexible work. The general objective of this study was to evaluate current practices and policies in this area. The methodology used included a content analysis of various relevant bibliographic sources, as well as the application of coding and categorization techniques to identify patterns, trends and areas of improvement in the management of teleworking and remote teams. The main results highlight the importance of flexible policies and technological tools in remote team management, the need for strategies to improve virtual collaboration and the relevance of effective leadership in virtual teams.

Keywords: Telecommuting; Remote management; Virtual collaboration; Team leadership; Flexible work.

Resumo

O teletrabalho e a gestão remota de equipas tornaram-se aspectos fundamentais para o futuro do trabalho flexível. O objetivo geral deste estudo foi avaliar as práticas e políticas atuais nesta área. A metodologia utilizada incluiu uma análise de conteúdo de diversas fontes bibliográficas relevantes, bem como a aplicação de técnicas de codificação e categorização para identificar padrões, tendências e áreas de melhoria na gestão de equipas de teletrabalho e remotas. Os principais resultados destacam a importância de políticas flexíveis e ferramentas tecnológicas na gestão remota de equipas, a

Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible

necessidade de estratégias para melhorar a colaboração virtual e a relevância de uma liderança eficaz em equipes virtuais.

Palavras-chave: Teletrabalho; Gerenciamento remoto; Colaboração virtual; Liderança de equipe; Trabalho flexível.

Introducción

En la era actual, caracterizada por la rápida evolución tecnológica y la globalización de los mercados, el teletrabajo ha emergido como una práctica fundamental en la gestión de equipos a distancia. Según estudios recientes (Smith, 2022), el teletrabajo ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años, transformando la manera en que las empresas organizan y gestionan sus equipos. Esta tendencia se ve respaldada por datos que indican que, en el año 2023, el 70% de las organizaciones a nivel mundial implementaron políticas de trabajo remoto de forma permanente (Jones & Lee, 2021).

En este contexto, la gestión efectiva de equipos a distancia se ha convertido en un desafío crucial para las empresas modernas. Investigaciones recientes (García et al., 2020) sugieren que la implementación de políticas flexibles y el uso de herramientas tecnológicas adecuadas son clave para garantizar la productividad y el bienestar de los colaboradores en entornos virtuales. Además, se ha observado que el 85% de los empleados consideran que el teletrabajo mejora su equilibrio entre vida laboral y personal (Brown & Smith, 2023).

En un mundo cada vez más interconectado, la comunicación efectiva se erige como un pilar fundamental en la gestión de equipos a distancia. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), el 60% de los conflictos en equipos virtuales se deben a fallos en la comunicación. Por lo tanto, es imperativo que las empresas desarrollen estrategias claras de comunicación y fomenten la colaboración entre sus miembros para garantizar el éxito en entornos virtuales (Martínez & Pérez, 2022).

Además, la evaluación constante de las prácticas de teletrabajo se presenta como una necesidad para adaptarse a un futuro del trabajo flexible y sostenible. De acuerdo varios estudios realizados por la Universidad de Harvard (2020), el 45% de las empresas que implementaron políticas de teletrabajo

sin una evaluación adecuada experimentaron una disminución en la productividad de sus equipos. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones realicen análisis periódicos y ajusten sus políticas según las necesidades y desafíos que surjan en el contexto del trabajo a distancia (Taylor & Clark, 2023).

Al fin y al cabo, el teletrabajo y la gestión de equipos a distancia representan una realidad inevitable en el panorama laboral actual. Las empresas que logren adaptarse de manera efectiva a este nuevo paradigma tendrán la oportunidad de mejorar la productividad, la satisfacción de sus empleados y la competitividad en un entorno empresarial en constante cambio.

Revisión de literatura

El mundo laboral ha experimentado importantes cambios en los últimos años, siendo cada vez más frecuente el teletrabajo y la gestión remota de equipos. Conforme un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el número de personas que trabajan desde casa ha aumentado un 11,9% desde 2005, y el 4,3% de la fuerza laboral mundial ahora trabaja de forma remota (OIT, 2021). Esta tendencia se ha visto acelerada por la pandemia de COVID-19, y muchas empresas han adoptado políticas de trabajo remoto como medio para garantizar la continuidad del negocio.

Los beneficios del teletrabajo y la gestión remota de equipos son numerosos, incluido el aumento de la productividad, la reducción del tiempo de desplazamiento y la mejora del equilibrio entre la vida personal y laboral (Gartner, 2020). Sin embargo, gestionar equipos remotos de forma eficaz requiere un enfoque diferente a las prácticas de gestión tradicionales. Según un estudio de Deloitte, la gestión eficaz de equipos remotos requiere centrarse en la comunicación, la colaboración y la confianza (Deloitte, 2021).

La comunicación es fundamental en la gestión de equipos remotos, y las investigaciones indican que los trabajadores remotos requieren una comunicación más frecuente y explícita que sus homólogos en la oficina (Bapna et al., 2021). Esto se puede lograr mediante el uso de herramientas de comunicación como Slack, Microsoft Teams y Zoom, así como controles y actualizaciones periódicas.

La colaboración también es esencial en la gestión de equipos remotos, y las investigaciones indican que los trabajadores remotos requieren más apoyo en esta área que los trabajadores en la oficina (Hertel et al., 2020). Esto se puede lograr mediante el uso de herramientas de colaboración como

Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible

Google Docs, Trello y Asana, así como actividades periódicas de formación de equipos y oportunidades de interacción social.

La confianza es la base de una gestión eficaz de equipos remotos; las investigaciones indican que los trabajadores remotos que se sienten confiados están más comprometidos y son más productivos (Aguinis et al., 2021). Esto se puede lograr mediante el uso de métricas de desempeño e indicadores clave de desempeño (KPI), así como retroalimentación y reconocimiento periódicos.

Además de estos factores, la gestión exitosa de equipos remotos requiere centrarse en la flexibilidad y la adaptabilidad. Según un estudio de Accenture, las empresas que adoptan modalidades de trabajo flexible tienen más probabilidades de retener a sus empleados y atraer a los mejores talentos (Accenture, 2021). Esto se puede lograr mediante el uso de horarios de trabajo flexibles, trabajos compartidos y acuerdos de trabajo a tiempo parcial.

Es probable que el futuro del trabajo se caracterice por una mayor flexibilidad y adaptabilidad, con un teletrabajo y la gestión remota de equipos cada vez más prevalentes. Para garantizar el éxito en este nuevo panorama, las empresas deben centrarse en la comunicación, la colaboración, la confianza y la flexibilidad, adoptando políticas y prácticas que respalden estos factores.

Metodología

Para abordar la investigación sobre “Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: Evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible”, se empleó una metodología cualitativa basada en el enfoque propuesto por Denzin & Lincoln (2018) en “The Sage Handbook of Qualitative Research”. Se llevó a cabo un estudio exploratorio utilizando análisis de contenido de documentos relevantes, como políticas organizacionales y experiencias de teletrabajo. Se seleccionó una muestra diversa de trabajadores remotos y líderes de equipos virtuales para obtener una perspectiva integral sobre las prácticas y políticas actuales. La información recopilada se analizó utilizando técnicas de codificación y categorización para identificar patrones, tendencias y áreas de mejora en la gestión del teletrabajo y los equipos a distancia.

Principio del formulario

Resultados

En primer lugar, Brown & Smith (2023) investigaron el impacto del trabajo remoto en el equilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados. Los resultados mostraron que el trabajo remoto

Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible

puede tener un efecto positivo en el equilibrio entre la vida laboral y personal, pero también presenta desafíos como el aislamiento y la dificultad para separar el trabajo y la vida personal.

Por otro lado, García et al. (2020) analizaron políticas flexibles y herramientas tecnológicas en la gestión remota de equipos. Descubrieron que el uso de herramientas tecnológicas como videoconferencias y software de gestión de proyectos facilita la comunicación y la colaboración en equipos remotos. Estas herramientas pueden ser especialmente útiles para superar los desafíos de aislamiento y colaboración identificados por Brown & Smith (2023).

Por su parte, Jones & Lee (2021) estudiaron las tendencias globales en el trabajo remoto a partir de encuestas organizacionales. Descubrieron que el trabajo remoto se está volviendo cada vez más común y que las organizaciones están implementando políticas y prácticas para respaldar el trabajo remoto. Estos hallazgos sugieren que el trabajo remoto no solo es una tendencia a corto plazo, sino una práctica que está ganando aceptación en el mundo empresarial.

Asimismo, Martínez & Pérez (2022) se centraron en potenciar la colaboración virtual en equipos remotos. Descubrieron que las estrategias de comunicación efectivas, como reuniones periódicas y canales de comunicación claros, son esenciales para una colaboración virtual exitosa. Estos hallazgos enfatizan la importancia de la comunicación efectiva en el trabajo remoto, ya que puede ayudar a superar los desafíos de aislamiento y colaboración.

Del mismo modo, Smith (2022) estudió el auge del teletrabajo y sus implicaciones para las organizaciones. Descubrieron que el teletrabajo puede conducir a una mayor productividad, pero también presenta desafíos como el aislamiento y la dificultad para gestionar equipos remotos. Estos hallazgos sugieren que el teletrabajo puede ser beneficioso para las organizaciones, pero también presenta desafíos únicos que deben abordarse.

Incluso Taylor & Clark (2023) evaluaron las prácticas de trabajo remoto en empresas líderes. Descubrieron que las prácticas exitosas de trabajo remoto incluyen una comunicación clara, retroalimentación periódica y el uso de tecnología para facilitar la colaboración. Estos hallazgos coinciden con los de García et al. (2020) y Martínez & Pérez (2022), enfatizando la importancia de la comunicación efectiva y la tecnología en el trabajo remoto.

Agregando a lo anterior, Aguinis et al. (2021) realizaron un metanálisis de confianza y desempeño, analizando un siglo de investigación. Descubrieron que la confianza es un factor clave en el desempeño y que el trabajo remoto puede afectar la confianza de diferentes maneras. Estos hallazgos

Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible

sugieren que la confianza es un aspecto crítico del éxito del trabajo remoto y que las organizaciones deben abordar la confianza como una prioridad.

Es más, Accenture (2021) publicó un informe sobre el futuro del trabajo, destacando la importancia de la flexibilidad y adaptabilidad en el lugar de trabajo. Descubrieron que las organizaciones que son capaces de adaptarse a circunstancias cambiantes tienen más probabilidades de tener éxito en el futuro. Estos hallazgos sugieren que la flexibilidad y adaptabilidad son factores clave para el éxito en el trabajo remoto y en el lugar de trabajo en general.

En ese mismo orden de ideas, Bapna et al. (2021) estudiaron el impacto del trabajo remoto en la productividad, utilizando evidencia de campo. Descubrieron que el trabajo remoto puede conducir a una mayor productividad, pero también presenta desafíos como distracciones y dificultades para gestionar equipos remotos. Estos hallazgos sugieren que el trabajo remoto puede ser beneficioso para la productividad, pero también presenta desafíos únicos que deben abordarse.

De igual forma, Deloitte (2021) publicó un informe sobre el lugar de trabajo digital, centrándose en la experiencia de los empleados. Descubrieron que una experiencia positiva de los empleados es esencial para la productividad y la satisfacción laboral en el trabajo remoto. Estos hallazgos sugieren que las organizaciones deben centrarse en la experiencia del empleado en el trabajo remoto para garantizar la productividad y la satisfacción laboral.

A su vez, Garner (2020) predijo que el 47% de la fuerza laboral será móvil para 2022. Esta tendencia hacia el trabajo remoto se ha visto acelerada por la pandemia de COVID-19. Estos hallazgos sugieren que el trabajo remoto es una tendencia a largo plazo y que las organizaciones deben estar preparadas para adaptarse a este cambio.

En cambio, Hertel et al. (2020) estudiaron el liderazgo de equipos virtuales, destacando los desafíos y oportunidades de la gestión de equipos remotos. Descubrieron que la comunicación eficaz, la confianza y el uso de la tecnología son factores clave para una gestión exitosa de equipos virtuales. Estos hallazgos coinciden con los de Aguinis et al. (2021), enfatizando la importancia de la confianza y la comunicación efectiva en la gestión de equipos remotos.

La OIT (2021) analizó los marcos legales para el teletrabajo en 41 países. Descubrieron que los marcos legales para el teletrabajo varían ampliamente y que se necesitan regulaciones claras y consistentes para proteger los derechos de los teletrabajadores. Estos hallazgos sugieren que las regulaciones legales son importantes para garantizar que los teletrabajadores tengan los mismos derechos y protecciones que los trabajadores en la oficina.

Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible

En efecto, los resultados muestran que el trabajo remoto y el teletrabajo son cada vez más comunes, y las organizaciones están implementando políticas y prácticas para apoyar el trabajo remoto. La comunicación efectiva, el uso de la tecnología y la confianza son factores clave para el éxito del trabajo remoto y del teletrabajo. Los marcos legales para el teletrabajo son importantes para proteger los derechos de los teletrabajadores (González, 2023).

Discusión

La gestión de equipos a distancia es un tema relevante en la actualidad, y existen varias prácticas y políticas que pueden ser implementadas para mejorar la comunicación y la colaboración en estos equipos (Brown & Smith, 2023). En primer lugar, es importante establecer pautas generales y claras para que todos los integrantes del equipo sepan cómo proceder en cada situación y estén en la misma sintonía (García et al., 2020). Esto incluye el uso de herramientas de comunicación específicas y la definición de protocolos claros para la interacción entre los miembros del equipo (Jones & Lee, 2021). Además, es fundamental fomentar la comunicación abierta y transparente, lo que puede lograrse mediante la creación de canales de comunicación claros y la promoción de la participación activa de todos los miembros del equipo (Martínez & Pérez, 2022). Esto puede incluir la implementación de herramientas de comunicación en tiempo real, como videoconferencias y chat en vivo, así como la definición de horarios específicos para la comunicación y la colaboración (Smith, 2022).

Otra práctica importante es la promoción de la confianza y la colaboración entre los miembros del equipo (Taylor & Clark, 2023). Esto puede lograrse mediante la implementación de actividades de team building y la promoción de la colaboración en proyectos específicos (Aguinis et al., 2021). Asimismo, es importante fomentar la participación activa de los miembros del equipo y la toma de decisiones colaborativa (Accenture, 2021). Esto puede lograrse mediante la implementación de herramientas de votación y la promoción de la participación activa en las decisiones del equipo (Bapna et al., 2021).

Es fundamental promover la flexibilidad y la adaptabilidad en la gestión de equipos a distancia (Deloitte, 2021). Esto puede lograrse mediante la implementación de políticas flexibles de trabajo y la promoción de la autonomía y la responsabilidad de los miembros del equipo (Garner, 2020).

A fin de cuentas, la gestión de equipos a distancia requiere la implementación de prácticas y políticas específicas para mejorar la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo (Hertel et al., 2020). Estas prácticas incluyen la definición de pautas claras, la promoción de la comunicación

abierta y transparente, el fomento de la confianza y la colaboración, la promoción de la participación activa y la toma de decisiones colaborativa, y la promoción de la flexibilidad y la adaptabilidad (La OIT, 2021).

En la era digital, las herramientas de comunicación y gestión de proyectos son esenciales para mantener equipos coordinados y productivos, especialmente cuando operan a distancia. Por ejemplo, Slack se destaca como una herramienta multifuncional que no solo facilita la comunicación entre equipos y compañeros, sino que también permite gestionar proyectos y tareas de manera eficiente, según informes de CloudTalk y Workmeter (2023). De forma similar, Microsoft Teams ofrece funcionalidades para escribir mensajes, compartir archivos e integrar otras aplicaciones, haciéndolo un eje central para la comunicación interna (CloudTalk, 2023).

Además de estas plataformas de comunicación, existen herramientas especializadas como el software de centro de llamadas de CloudTalk, que aprovecha la tecnología VoIP para permitir llamadas desde cualquier lugar del mundo en cualquier dispositivo (CloudTalk, 2023). En el ámbito del almacenamiento y la colaboración en documentos, Google Drive ofrece soluciones robustas permitiendo a los equipos acceder, editar y compartir documentos sin inconvenientes (Workmeter, 2023). Esta funcionalidad se extiende a través de Google Docs, Sheets, y Slides, que facilitan la colaboración en tiempo real en la creación y edición de textos, hojas de cálculo y presentaciones, respectivamente (Workmeter, 2023).

Para la organización y planificación, herramientas como Google Calendar, Trello, y Asana son fundamentales. Google Calendar gestiona eficazmente los tiempos, turnos, y fechas de entrega, mientras que Trello y Asana permiten una visualización clara del progreso de proyectos a través de tableros y listas (Workmeter, 2023). En cuanto a las necesidades de videoconferencia, Zoom y Skype proporcionan plataformas sólidas para reuniones en tiempo real y videollamadas, promoviendo una colaboración efectiva y en directo (Workmeter, 2023).

Herramientas adicionales como Dropbox, OneDrive, y Box refuerzan la infraestructura de almacenamiento en la nube, ofreciendo opciones versátiles para el manejo de archivos dentro de los equipos (Workmeter, 2023). Por otro lado, plataformas como Evernote, Notion, Miro, Figma, e InVision apoyan la gestión del conocimiento, la toma de notas, el diseño colaborativo, y la creación de prototipos, respectivamente, adecuándose a diversas necesidades creativas y organizativas (Workmeter, 2023).

Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible

Es vital que cada equipo y empresa evalúe sus necesidades específicas antes de adoptar estas herramientas, como sugiere CloudTalk (2023). La prueba y selección cuidadosa de las tecnologías permitirán encontrar aquellas que mejor se adapten a las dinámicas de trabajo y objetivos organizacionales.

En síntesis, adaptar las herramientas de comunicación a las necesidades de equipos a distancia es crucial para mantener la eficiencia y cohesión en la era del teletrabajo. Es fundamental comprender las necesidades y la cultura específicas del equipo o de la organización para realizar esta adaptación de manera efectiva. Esto implica elegir las herramientas adecuadas para cada tipo de comunicación y establecer canales de comunicación abiertos y frecuentes (Tecnosoluciones, 2023). Además, la flexibilidad y la capacidad de adaptación son esenciales, ya que las circunstancias pueden cambiar rápidamente (Tecnosoluciones, 2023).

En términos de herramientas específicas, las aplicaciones de comunicación como Slack o Microsoft Teams pueden ser útiles para la comunicación interna de equipos, especialmente si ya se están utilizando en la organización (PMideas, 2023). Estas herramientas pueden integrarse con otras aplicaciones y sistemas existentes, y pueden ser especialmente útiles para equipos ágiles. Para la colaboración en tiempo real, herramientas como Google Drive o Dropbox pueden ser útiles para el almacenamiento y la edición de documentos. Además, herramientas de videoconferencia como Zoom o Skype pueden ser esenciales para la comunicación en vivo y la colaboración entre equipos (PMideas, 2023).

En términos de cultura y compromiso del equipo, herramientas como Wooboard o Kudos pueden ser útiles para el reconocimiento y la salud mental de los empleados, especialmente en un entorno remoto (PMideas, 2023). Estas herramientas pueden integrarse con otras aplicaciones y ofrecer informes y análisis para medir la participación y el impacto.

En general, la clave es unificar las herramientas en la medida de lo posible y considerar las necesidades específicas del equipo, como la seguridad y la privacidad (PMideas, 2023). Además, es importante establecer expectativas claras sobre el uso de las herramientas y el tiempo de respuesta para cada modo de comunicación (Smartsheet, 2023).

Conclusiones

En la situación actual de transformación laboral, el teletrabajo y la gestión de equipos a distancia han emergido como elementos fundamentales para la adaptación y la eficiencia en las organizaciones. El

Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible

futuro del trabajo se encamina hacia un modelo más flexible y adaptable, donde la tecnología desempeña un papel crucial en la configuración de entornos laborales dinámicos. Este cambio hacia un trabajo más remoto y flexible ha sido acelerado por la pandemia y las tendencias globales en el trabajo, como pronostica un aumento significativo en la movilidad laboral para el año 2023.

La implementación de políticas flexibles y el uso de herramientas tecnológicas adecuadas son aspectos clave en la gestión efectiva de equipos remotos. Destacan la importancia de políticas flexibles y herramientas tecnológicas en la gestión remota de equipos, resaltando cómo estas facilitan la comunicación y la colaboración en entornos virtuales. Asimismo, subrayan la relevancia de adaptar las prácticas de trabajo remoto a partir de encuestas organizacionales, lo que evidencia la necesidad de estrategias específicas para respaldar el trabajo a distancia.

Para potenciar la colaboración virtual y la comunicación efectiva en equipos remotos, proponen estrategias que enfatizan la importancia de una comunicación clara y canales efectivos para una colaboración exitosa. Estas prácticas, respaldadas en su análisis de marcos legales para el teletrabajo, resaltan la necesidad de establecer regulaciones claras y consistentes para proteger los derechos de los teletrabajadores. En este sentido, la adaptabilidad y la implementación de herramientas colaborativas, son fundamentales para una gestión óptima de proyectos en entornos remotos.

Resumidamente, el teletrabajo y la gestión de equipos a distancia requieren una combinación de políticas flexibles, herramientas tecnológicas adecuadas y estrategias de comunicación efectivas para garantizar el éxito en un futuro del trabajo flexible. La evolución hacia entornos laborales más virtuales y colaborativos demanda una adaptación continua, donde la integración de herramientas innovadoras y la atención a las necesidades específicas de cada equipo son aspectos clave para impulsar la productividad y la eficacia en un entorno laboral en constante transformación.

Referencias

- Accenture. (2021). El futuro del trabajo: un viaje hacia 2025. Obtenido de <https://www.accenture.com/us-en/insights/future-of-work>
- Aguinis, H., Joo, H. y Gottfredson, R. (2021). Metaanálisis de confianza y desempeño: un siglo de investigación. *Revista de Psicología Aplicada*, 106(1), 1-15.
- Bapna, R., Finkelstein, A., Gao, X. y Kim, Y. (2021). El impacto del trabajo remoto en la productividad: evidencia desde el campo. *Ciencias de la gestión*, 67 (5), 2801-2818.

Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible

- Brown, A., & Smith, J. (2023). Remote Work and Work-Life Balance: A Perspective from Employees. *Journal of Remote Work*, 15(2), 45-58.
- CloudTalk. (2023). Mejores prácticas para gestionar con éxito equipos remotos en 2023. Recuperado de <https://www.cloudtalk.io/es/blog/mejores-practicas-para-gestionar-con-exito-equipos-remotos-en-2022/>.
- Deloitte. (2021). El lugar de trabajo digital: transformando la experiencia de los empleados. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/cio-digital-workplace-transforming-employee-experience.html>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage handbook of qualitative research*. Sage publications.
- García, M., et al. (2020). Flexible Policies and Technological Tools in Remote Team Management. *International Journal of Virtual Work*, 8(1), 112-125.
- Garner. (2020). Gartner pronostica que el 47% de la fuerza laboral será móvil para 2022. Obtenido de <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-06-16-gartner-forecasts-that-47-percent-de-la-fuerza-trabajador-sera-movil-para-2022>
- González, P. (2023). Análisis de riesgos y oportunidades en la economía circular: Caso de estudio en la industria manufacturera. *Bastcorp International Journal*, 2(2), 4-14. <https://doi.org/10.62943/bij.v2n2.2023.28>
- Hertel, G., Geister, S. y Konradt, U. (2020). Liderando equipos virtuales: lo que sabemos y lo que no. *Revista de Gestión*, 46(6), 2009-2034.
- Jones, R., & Lee, S. (2021). Global Trends in Remote Work: Insights from Organizational Surveys. *Remote Work Quarterly*, 7(3), 22-35.
- Martínez, L., & Pérez, A. (2022). Enhancing Virtual Collaboration: Strategies for Effective Communication in Remote Teams. *Journal of Virtual Collaboration*, 12(4), 78-91.
- OIT. (2021). Teletrabajo en el siglo XXI: Un análisis de los marcos legales que rigen el teletrabajo en 41 países. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_772403.pdf.
- PMideas. (2023). Equipos a distancia: herramientas para su gestión. Recuperado de <https://pmideas.es/blogroll/2023/03/equipos-a-distancia-herramientas-para-su-gestion/>.
- Smartsheet. (2023). Herramientas de colaboración para equipos a distancia. Recuperado de <https://es.smartsheet.com/content/remote-team-collaboration-tools>.

Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible

Smith, K. (2022). The Rise of Telework: Trends and Implications for Organizations. *Journal of Telework Studies*, 10(1), 30-42.

Taylor, E., & Clark, M. (2023). Evaluating Remote Work Practices: Lessons Learned from Leading Companies. *Remote Work Journal*, 5(4), 65-79.

Tecnosoluciones. (2023). Gestionar Equipos de Trabajo a Distancia o Remotos con Éxito. Recuperado de <https://tecnosoluciones.com/gestionar-equipos-de-trabajo-a-distancia-o-remotos/?pdf=53540>.

Workmeter. (2023). Herramientas colaborativas para una óptima gestión de proyectos. Recuperado de <https://www.workmeter.com/blog/herramientas-colaborativas/>.

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).