

Ciencias Administrativas y Humanidades (CAYH)

Análisis y exploración del Trabajo a Distancia: Medición de la eficacia y su efecto de la competencia, colaboración y desempeño en el Trabajo Remoto

Analysis and exploration of Remote Work: Measuring the effectiveness and its effect on competition, collaboration and performance in Remote Work

Francisco López-Vázquez ^{a*}, Rosalinda Sánchez-Ramos^a, Nancy Yadira Márquez-Chávez ^a, Juan Ángel Ramos-Sánchez ^a, Liborio García-Ramírez ^a

^a Carrera de Administración, Universidad Tecnológica de Tamaulipas Norte, Ave. Universidad Tecnológica No.1555, Col. La Escondida, C.P. 88770, Reynosa, Tamaulipas México.

Correo electrónico: francisco.lopezv@uttn.mx

(Recibido: 15 de julio 2024; Aceptado: 08 de agosto 2024; Publicado: 01 de septiembre 2024)

Resumen

Esta investigación trata sobre el de análisis y exploración del trabajo a distancia para explicar el desempeño del trabajador, bajo el planteamiento de que el trabajo no debe modificarse para realizar las tareas remotas. El objetivo es identificar factores necesarios para la eficacia de las tareas a su cargo. Se propone un modelo de eficacia para el trabajo que distingue la competencia, colaboración y desempeño del trabajador remoto. Se realizaron encuestas a 87 trabajadores sector industrial/comercial a través del medio de comunicación WhatsApp, los datos se recolectaron durante dos semanas. Los resultados reflejan en el análisis de regresión la comprobación de las hipótesis planteadas, el impacto significativo de la variable (Colaboración), respecto a la variable dependiente eficacia que es (.581). Adicionalmente un impacto menor significativo de la variable (Desempeño), respecto a la variable dependiente eficacia es (.190). Los parámetros estimados para competencia con (0.081) sin ser significativo. Cabe destacar que desde la perspectiva de eficacia que plantea el autodomínio de la persona, es importante considerar que: en el entorno de trabajo remoto los individuos tienden a valorar de manera notable el trabajo colaborativo y atribuyen el buen desempeño a la dependencia del resultado del grupo, además de que la supervisión es significativa después de tomarlo en cuenta la competencia personal.

Palabras claves: Trabajo remoto, Eficacia, Competencias, Desempeño, Colaboración.

Abstract

This research is about the analysis and exploration of remote work to explain the performance of the worker, under the premise that work should not be modified to perform remote tasks. The objective is to identify factors necessary for the effectiveness of the tasks in charge. A model of work effectiveness is proposed that distinguishes the competence, collaboration and performance of the remote worker. Surveys were conducted to 87 workers in the industrial/commercial sector through the WhatsApp communication medium, the data was collected for two weeks. The results reflect in the regression analysis the verification of the hypotheses raised, the significant impact of the variable (Collaboration), with respect to the dependent variable effectiveness which is (.581). Additionally, a significant lesser impact of the variable (Performance), with respect to the dependent variable effectiveness is (.190). The estimated parameters for competence are (0.081) without being significant. It is worth noting that from the perspective of effectiveness that raises the self-control of the person, it is important to consider that: in the remote work environment, individuals tend to greatly value collaborative work and attribute good performance to dependence on the group's result, in addition to the fact that supervision is significant after taking into account personal competence.

Keywords: Remote work, Effectiveness, Competencies, Performance, Collaboration

1. Introducción

Diversas investigaciones han demostrado que el proceso administrativo garantiza la operación eficiente de una organización tradicional, tomando en cuenta las fases se considera trabajo normal toda actividad que integra funciones y responsabilidades de un individuo (González, 2015). Sin embargo, cuando se habla de trabajo a distancia, es necesario considerar el cambio que tendrá que considerarse del trabajo remoto como nueva normalidad de desempeño eficaz. El trabajador remoto, es una alternativa de un nuevo modelo de trabajo, se considera que debe adaptarse a las nuevas necesidades de desempeño. Sin embargo existe escasa información que demuestre que está definido el proceso de preparación previa para desarrollar sus capacidades de gestión, aprendizaje, resolución de problemas, colaboración y comunicación con el grupo de trabajo cuando necesita transición de trabajo presencial a remoto, este problema requiere una atención inmediata para asegurar la eficacia, en esta investigación planteamos como hipótesis: ¿La transición del trabajo presencial a remoto tiene efecto en la eficacia y desempeño del trabajador?

Algunos estudios refieren la dificultad para mantener la eficacia de las tareas, en el estudio de (Qi, Xu, & Liu, 2023) refieren que el cambio repentino al trabajo remoto trajo consigo una variedad de desafíos para los empleados, a la hora de mantener la eficacia laboral.

Para poder asegurar la eficacia del trabajo, es importante considerar el cumplimiento de las siguientes características de desempeño: Primero, el proceso administrativo no es recomendable modificarlo para cumplir sus objetivos, sin embargo, debe potenciar su adaptación. Segundo, las habilidades y competencias de los individuos podrían ser formadas y desarrolladas para cumplir metas. Tercero, el uso de herramientas y recursos tecnológicos deben ser provistos y de dominio del recurso humano para garantizar resultados. Cuarto, la supervisión podría adecuarse a una nueva forma de dar seguimiento a los subordinados remotos.

Respecto a la preparación para la transición, las empresas podrían asumir una serie de cambios en las habilidades como comportamiento autónomo en las instrucciones de trabajo, se espera que demostrará la eficacia de las tareas para gestionar los resultados de su modelo remoto, tales como: desarrollo de creatividad y la optimización de recursos con los que cuenta en su nuevo entorno de trabajo. Además, en el mismo sentido, se espera que su autodisciplina para generar habilidades

de trabajo propias, establecer límites, alcances e imponer reglas alineadas a las metas de la organización. También es importante considerar que enfrentará una nueva interacción social con su grupo de trabajo, supervisor, partes interesadas en su proceso de trabajo y el aprendizaje es fundamental en su competencia personal.

El objetivo de esta investigación es identificar las características del recurso humano para el trabajo remoto, habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para la eficacia en el desempeño de las tareas a su cargo. Por lo tanto, nuestro estudio establece un modelo de eficacia para el trabajo remoto donde podamos explicar la relación que existe entre la dependencia y eficacia para el trabajo, las competencias, la colaboración y la evaluación del desempeño para el trabajador remoto.

En esta investigación en la sección de desarrollo abordamos los antecedentes y marco teórico, analizando: La dependencia y eficacia para el trabajo remoto.

En la sección de metodología integraremos la muestra y su procedimiento, el instrumento y la concepción del cuestionario.

En la sección de resultados presentamos el modelo propuesto, los resultados y la discusión.

En la sección de conclusiones presentamos las consideraciones finales y los hallazgos.

Preguntas de investigación:

- 1) ¿Cómo afecta la dependencia tecnológica y las herramientas digitales para la eficacia de las tareas del trabajo remoto?
- 2) ¿En qué medida es importante considerar las competencias del trabajador remoto para cumplir las metas y objetivos de sus asignaciones en el trabajo remoto?
- 3) ¿Cómo influye la colaboración y la disposición para el trabajo remoto?
- 4) ¿Cómo influye las métricas de evaluación del trabajador remoto para la eficacia de sus tareas?

2. Desarrollo

2.1 La dependencia y eficacia para el trabajo remoto

La discusión sobre el pensamiento operativo en la creación de estrategias de administración de la producción y el uso del liderazgo para la productividad

y competitividad se basa en la interrelación de estos conceptos y su impacto en el éxito empresarial.

Un enfoque de análisis tiene que ver con las diferencias que prevalecen en la forma tradicional de trabajo para definir la productividad. En el estudio de (Coffey & Wolf, 2018) refieren que el verdadero trabajo es aquel que se centra en la habilidad de una sola persona para realizar una tarea administrativa como: analizar datos, transformar y reproducir nuevos datos, podría considerarse como trabajo real. Sin embargo, en el trabajo administrativo, las reuniones, los correos electrónicos, la mensajería instantánea, las conversaciones informales, las diferencias con los compañeros a menudo son tareas que mantienen alejados a los trabajadores del trabajo real.

Algo semejante ocurre con el estudio de (Qi, Xu, & Liu 2023) refieren que las investigaciones existentes se han centrado principalmente en el nivel organizativo y de equipo. Sin embargo, sus aportaciones deducen que el autocontrol mejora la autoeficacia, pueden adquirir más experiencia laboral y formar un mejor estado físico y mental a través del proceso de selección, cognición, motivación y emoción, puede garantizar que muestren una mayor capacidad de innovación.

En este sentido, los cambios en el lugar de trabajo para innovar o mejorar, son analizados desde la perspectiva de proceso de trabajo, para identificar la productividad. Una dirección de análisis es estudiar los modelos alternativos de trabajo. En el estudio de (Coffey & Wolf 2018) se centran en explicar que la adopción de un modelo de trabajo que integre individuos y equipos funcionales remotos enfrentan desafíos como: Afiliación que define la necesidad de interacción social entre los individuos, visibilidad que describe la forma en que están desarrollando la materia de trabajo, y la marginación que refiere el aislamiento físico de uno o más miembros del equipo de trabajo. Podemos deducir que la complejidad de gestionar empleados implica considerar condiciones de trabajo equilibradas y equitativas.

Siguiendo esta idea de la eficacia del trabajo remoto, en un estudio de (Ferreira, Robertson, & Leyland, 2022) analizan el impacto de Covid 19 en la gestión de habilidades blandas y duras para el desarrollo del trabajo remoto. Su estudio se centra en el análisis de la necesidad de entrenamiento para el desarrollo de habilidades sociales para determinar el éxito de los individuos posterior al Covid. En este estudio se discute las diferencias que surgen a partir de poner en

perspectiva que el aprendizaje, la colaboración y las conexiones con el grupo es diferente en el trabajo remoto. Así podemos deducir que las habilidades blandas se justifican en la necesidad de mejorar la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y toma de decisiones en el trabajador remoto.

También sobre la eficacia es importante considerar el autocontrol, los autores (Qi, Xu, & Liu 2023) destacan que las investigaciones existentes han trabajado repetidamente sobre la mejora en la eficacia del trabajo remoto, aunque se han centrado principalmente en el nivel organizativo y de equipo.

Por su lado, (Robbins & Judge 2009). considera que entre mayor sea la eficacia personal, más confianza se tiene en la propia capacidad para tener éxito en una tarea. Por tanto, en las situaciones difíciles cabe la posibilidad de que las personas con baja eficacia personal disminuyan su esfuerzo o se rindan, mientras que aquellas con mucha eficacia personal tratarán con más ahínco de vencer al desafío. Además, los individuos con eficacia personal alta parecen responder a la retroalimentación negativa con más esfuerzo y motivación, mientras que aquellos con poca eficacia tal vez reduzcan su esfuerzo cuando se les dé retroalimentación negativa.

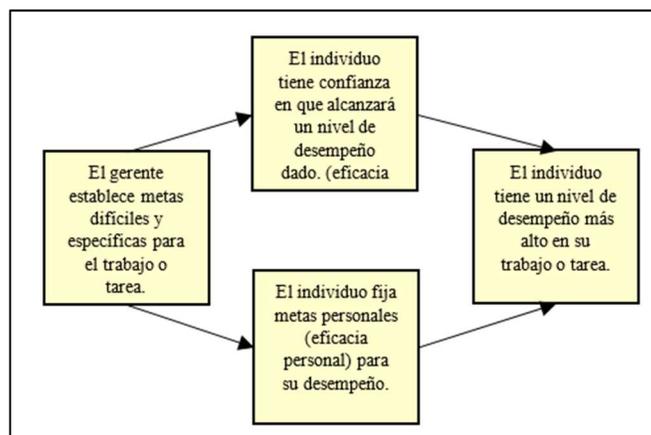


Fig. 1 Efectos conjuntos de las metas y la eficacia personal en el desempeño. Fuente: Adaptado de E.A. Locke y G.P. Latham, "Building a practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. A 35-Year Odyssey", *American Psychologist*, septiembre de 2002, pp. 705-717.

2.2 Las competencias del trabajador remoto

Los cambios fundamentales que se han producido en los mercados empresariales globales en un lapso relativamente corto han acelerado rápidamente los planes de digitalización en todas las industrias. Según lo

analizado y determinado por (Ferreira, Robertson, & Leyland, 2022), las tendencias tecnológicas cambiantes y las nuevas formas de trabajar estaban alterando los puestos de trabajo y alterando el conjunto de habilidades necesarias de los empleados para seguir siendo relevantes en la fuerza laboral. Robertson (2022)

El entorno laboral en constante cambio requiere un panorama de habilidades que transforma rápidamente y lo que pudo haber sido suficiente en el pasado, tal vez no pueda ser suficiente abordar lo que es crítico en el futuro.

Específicamente en habilidades, técnicas y duras que se ofrecen a los nuevos empleados a menudo dependían de la descripción de su trabajo y nivel de antigüedad. En el 2019, la formación en habilidades técnicas normalmente incorporada sistemas, procesos y software específicos de la empresa junto con conocimientos técnicos específicos del producto. Habilidades duras como HTML5, CSS, Microsoft Suite, Administrador de anuncios de redes sociales, se mencionará Adobe XD y la capacitación digital. La formación en habilidades duras se ofrecía normalmente en forma de cursos cortos en línea.

Los procesos generales de incorporación e inducción tendieron a incorporar esta capacitación como la primera interacción de un individuo con la organización. En el 2020, muchos requisitos similares de habilidades duras volvieron a ser identificadas por los encuestados, y muchos requieren que los nuevos empleados completar cursos formales a través de proveedores de educación y certificaciones ofrecidas por Google, Facebook, Twitter (X).

Los altos niveles de apoyo organizacional, la funcionalidad del hogar como ambiente de trabajo, la auto eficiencia relacionada con el trabajo y la elaboración del trabajo, caracterizaron el perfil en el que el compromiso laboral se mantuvo en un nivel alto durante el trabajo remoto. Se presentan las implicaciones para la práctica relativa al trabajo multilocal de protección del bienestar. (Makikangasa, Juutinena, Makiniemib, Sjobloma, & oksanena, 2022) Las competencias del trabajador remoto

Se dice que el compromiso también depende del perfil del empleado ya que no todos se adaptan al trabajo remoto. En el estudio de (Makikangasa, Juutinena, Makiniemib, Sjobloma, & oksanena, 2022) refieren que, el alcance del trabajo remoto se ha relacionado positivamente con un mayor agotamiento y un menor

compromiso laboral, Sardeshmukh et al. (2012) más cuando el trabajo remoto es forzado se dice que es posible que no han afectado el compromiso laboral de los empleados. Los empleados más jóvenes y con menor educación son los que tienen la probabilidad a tener menos compromiso laboral.

Hablar de los recursos laborales no implica solamente los tangibles si no que es también es el recurso de personalidad y comportamientos que contribuyen al compromiso laboral y ayudan a afrontar situaciones exigentes del entorno. Trabajar en casa representa un desafío para los empleados ya que no se tiene un lugar adecuado para las funciones laborales desde el equipo de oficina suficiente como la condición ergonómica que pueden causar daños físicos como dolor de cuello, espalda, etc.

La literatura de psicología del desarrollo destaca las teorías de aprendizaje social y su evolución a la teoría de aprendizaje cognitivo social, al respecto en el estudio de (Tadayon & Nabavi 2012) refiere que las teorías del aprendizaje social se han discutido como un componente del desarrollo sostenible, en base a que se orientan a que el aprendizaje del individuo aprende de sus interacciones con otros en un contexto social, debido a que las personas observan el comportamiento de los demás y se inclinan a desarrollar conductas similares. Desataca que si las experiencias observadas son positivas o pueden incluir recompensas relacionadas con la conducta observada. Según Bandura, la imitación implica la reproducción real de las actividades motoras observadas, por creer que el refuerzo directo no podría explicar todos los tipos de aprendizaje. Por eso en su teoría añadió un elemento social, argumentando que las personas pueden aprender nueva información y comportamientos observando a otras personas Bandura (1977).

2.3 Colaboración

Es importante considerar que, en el trabajo remoto, la evolución de la persona en cuanto a su desempeño podría estar explicado por la manera en que aprende a resolver situaciones complejas. La teoría social del aprendizaje postula que las personas aprenden unas de otras a través de la observación, imitación y modelado. Sin embargo, la evolución de esta teoría se elevó al incluir que la cognición juega un papel importante. En el estudio de (Tadayon & Nabavi (2012) a propósito menciona que estudios previos confirmaron que al menos una parte de muchos comportamientos se pueden aprender de muchos a través del modelado.

En este sentido de la teoría social de aprendizaje, (Tadayon & Nabavi (2012) destaca tres conceptos:

- 1) En primer lugar, las personas pueden aprender a través de la observación, lo que se conoce como aprendizaje observacional.
- 2) En segundo lugar, el estado mental del individuo es factor importante para el aprendizaje y se denomina refuerzo intrínseco.
- 3) Y por último considerar que el aprendizaje no necesariamente conduce a un cambio de comportamiento y se deduce por cambio de modelado.

Respecto al proceso de modelado Bandura menciona cuatro condiciones que se necesitan en el proceso de modelado: (atención), la persona debe fijarse primero en el modelo si es suficientemente atractivo para la persona, (retención) el sujeto debe ser capaz de recordar la conducta que ha observado, (reproducción) la capacidad de replicar la conducta que el modelo acaba de demostrar, por último, es necesario para que se produzca el modelado es la (motivación)

2.4 Trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo es esencial en la ejecución de trabajo remoto, podría considerarse que las personas tienen un punto de partida de sus experiencias pasadas. Sin embargo, es complejo explicar ¿qué expectativa tiene una persona al emprender el trabajo remoto, respecto al grupo colaborativo?, podríamos asumir que depende de la proximidad con el grupo y la eficacia experimentada en los resultados.

Siguiendo esta idea, (Tadayon & Nabavi (2012) que las personas tienden a participar en actividades basadas en su sentido de competencia y/o éxito pasado. Una de las principales características del modelo de Bandura es la especificación de cuatro fuentes de información de eficacia o experiencias de aprendizaje que conducen al desarrollo de la autoconciencia, de la tal manera que el enfoque cognitivo social de Bandura afecta el comportamiento y cognición de la siguiente manera: elección de la actividad, establecimiento de metas, esfuerzo y persistencia, aprendizaje y logros. Por lo tanto, en su estudio concluyeron que las personas de alta eficacia tienen más posibilidades de considerar las tareas difíciles como algo que debe dominarse en lugar de algo que debe evitarse, por otra parte, las personas que tienen una eficacia débil tienen más probabilidades de evitar tareas desafiantes.

En consecuencia, para el trabajo remoto es necesario considerar el papel de la autoregulación en el trabajo

colaborativo, para asegurar el dominio personal ante el grupo. En ese sentido, el estudio de (Tadayon & Nabavi (2012) refiere que, la autoregulación se refiere al proceso en el que las personas controlan y dirigen sus acciones. Bandura (1978) en su teoría presentó la promoción de la autoregulación como un factor importante en el que se distinguen tres factores:

- 1) **Autocontrol.** definido por la observación propia, acciones de diagnóstico y comprensión de sus actos, motivación, metas y retroalimentación de desempeño.
- 2) **Auto juicio.** definido por la evaluación personal, el significado por intervención de otros y la influencia social.
- 3) **Auto reacción.** definido por los propios sentimientos.

Por lo tanto, podríamos argumentar que la autorregulación podría significar un aprendizaje social/observacional que depende del modelo y la supervisión del comportamiento, sujeta a tener un refuerzo positivo con elogio o recompensa.

Respecto a la preparación para la colaboración (Bjorn, Sbensen, Skild Jensen, & Matthiesen, 2014) refieren que a aquellos aspectos por los cuales los participantes dentro de equipos distribuidos están listos para participar en actividades de colaboración cuando se encuentran juntos Olson y Olson (2000). Si bien la preparación para la colaboración se creó originalmente como un concepto para capturar los aspectos motivacionales de la colaboración, es fundamental señalar que otros aspectos de la preparación para la colaboración no están estrechamente relacionados con la motivación, sino que están relacionados con el aspecto de si los participantes están listos para interactuar con otros en un nivel más general.

Curiosamente, se ha sugerido que no es el grado de diversidad lo que amenaza la colaboración, sino el riesgo de crear subgrupos, dentro de los equipos, cuando los atributos clave de los miembros (por ejemplo, idioma, profesiones, edad, etc.), están correlacionados con la ubicación geográfica en lugar de ser transversales; esto también se conoce como la alineación de líneas de falla Cramton y Hinds (2005).

También se ha descubierto que otros aspectos, como la confianza, el compromiso y la transparencia, son importantes para la disposición a la colaboración Mark (2002); Soderberg et al. (2013)

De igual manera la colaboración podría estar definida por su contexto y su influencia. En el estudio de (Tadayon & Nabavi (2012) refiere el principio interno de la teoría cognitiva social que, las personas son solo productos parciales de su entorno.

Se puede señalar que las creencias de autoeficacia ejercen sus diversos efectos a través de mecanismos cognitivos y motivacionales. Al respecto (Tadayon & Nabavi (2012)) deducen de la teoría de Bandura el modelo explicativo de tres factores que integra para autoeficacia los factores personales integrados por elementos cognitivos, afectivos y eventos biológicos de la persona, el factor ambiental y el factor de desarrollo ambiental.

2.5 La evaluación del desempeño del trabajador remoto

El objetivo principal es deslindar el trabajo tradicional de los lugares típicos como las oficinas, salas de juntas, donde se desarrollaban para considerar trasladarlos a otros entornos electrónicos en casa. Así mismo, detectar y evaluar las consecuencias de la ejecución de esas tareas fuera del entorno laboral.

Los estudios no dan una respuesta clara, ya que no se encuentra asociada la calidad del trabajo con la ubicación de donde se ejecutan las tareas. Resumiendo, que se está haciendo más trabajo fuera de los lugares convencionales.

Actualmente no hay una relación de trabajo remunerado ya no se limita a un número específico de horas para realizarlo ya que puede realizarse en cualquier lugar considerando principalmente la facilidad de la conexión tecnológica.

Este tipo de trabajo se tomó como referencia el valor de mayor importancia a las cosas intangibles, ubicar la mano de obra cerca de donde se va a realizar el trabajo. Lo importante es que los empleadores y empleados ganen, donde la fuerza laboral sea más productiva.

Los trabajadores remotos ilustran la importancia de preocuparse por ser visibles en la ejecución de sus funciones para que el supervisor o jefe pueda evaluarlos de manera correcta, el modo de hacerse visible es a través de la comunicación vía teléfono y correo electrónico informando las acciones ejecutadas durante las jornadas laborales.

Los medios de comunicación podrían reducir los efectos negativos de los procesos de categorización y atracción en el lugar de trabajo. Barsness, Diekmann, y Seidel (2005)

3. Metodología

En la presente investigación establecimos el grado de interacción de todas nuestras hipótesis.

- H0 ¿La transición del cambio del trabajo presencial a remoto no sufre modificaciones?
- H1 ¿La transición del trabajo presencial a remoto tiene efecto en la competencia del trabajador?
- H2 ¿La transición del trabajo presencial a remoto tiene efecto en la colaboración del trabajador?
- H3 ¿La transición del trabajo presencial a remoto tiene efecto en el desempeño del trabajador?

La correlación es un método de conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

La regresión de variables permite examinar la relación entre dos o más variables, así como la identificación de cuáles son las más sobresaliente en el tema de investigación. (Sampieri, 2014)

Los datos utilizados en este estudio se recopilieron como parte del proyecto de investigación: “Desarrollo del recurso humano para el trabajo a distancia, efectos y consecuencias para la eficacia: innovación para el cambio y mejora en la productividad.

3.1 Muestras y procedimientos

Este estudio se llevó a cabo mediante un Análisis Correlacional con la revisión de la literatura existente, se realizó un instrumento en la plataforma Forms (office) y se aplicó a 87 trabajadores del sector industrial/ comercial a través del medio de comunicación WhatsApp, los datos se recolectaron en 2 semanas al 100%.

3.2 Cuestionario

Se diseñó un cuestionario en donde se constituyó de 37 preguntas, clasificándose la primera parte con datos generales, utilizando respuestas de opción múltiple, la segunda parte contiene preguntas utilizado la escala de Liker (Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo).

3.3 Concepción del cuestionario

El instrumento de investigación se sometió a una prueba de confiabilidad a la escala de alfa Cronbach para determinar los reactivos contundentes de validez de la encuesta, teniendo un promedio de 0.82 de validez para poder ser aplicado a la muestra seleccionada por conveniencia.

Se realiza en función de un cuestionario con preguntas genéricas de opción múltiple y escala de Likert, siendo este, por tanto, el documento fundamental para la recolección de información. La aplicación del instrumento fue de manera remota.

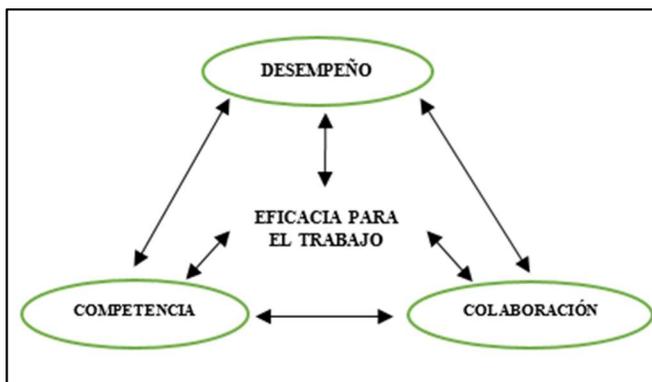


Fig. 2 Modelo de eficacia para el trabajo remoto propuesto.
Fuente: Elaboración propia.

4. Resultados

En la Tabla 1 se presenta el Análisis de Regresión lineal.

Tabla 1. Regresión lineal.

Variable dependiente Eficacia	Regresión					
	b	Valor t	R ²	F	□R ²	Sig.
Constante						
Competencia	0.081	0.876	0.029	0.767	-0.009	0.389
Colaboración	0.581	4.335	0.42	18.796	0.397	0.000
Desempeño	0.190	2.710	0.22	7.341	0.190	0.012

a. variable dependiente: Eficacia.
b. Predictores: (Constante), independiente competencia, independiente colaboración, independiente desempeño

Análisis de regresión lineal: El análisis de regresión del modelo, muestra el impacto significativo de la variable (Colaboración), respecto a la variable dependiente eficacia que es (0.581) lo cual corrobora la H₂.

Adicionalmente un impacto menor significativo de la variable (Desempeño), respecto a la variable dependiente eficacia es (0.190) lo cual corrobora la H₃.

Los parámetros estimados para competencia con (0.081) sin ser significativo lo cual no corrobora la H₁.

El coeficiente de determinación para Colaboración (R²) es (0.420), indica que el modelo explica la Colaboración en aproximadamente el 42% con una prueba F (18.796). El coeficiente de determinación para desempeño (R²) es (0.220), indica que el modelo explica la Colaboración en aproximadamente el 22% con una prueba F (7.341).

En la presente investigación se observa que la hipótesis nula se desecha debido que se comprueba un cambio influido por la colaboración y el desempeño del trabajador remoto.

En el estudio de (Coffey & Wolf 2018) refieren que el verdadero trabajo es aquel que se centra en la habilidad de una sola persona para realizar una tarea administrativa, de tal manera que la productividad sea tangible para tener resultados. Sin embargo, en nuestro resultado es muy importante destacar que la colaboración es importante para mantener la eficacia de tareas, el instrumento aplicado mediante un grupo de preguntas relacionadas con la forma en que la información debe influir de manera inmediata, la claridad en la comunicación, la confianza y la equidad con los miembros del equipo, podrían ser significativos en el resultado.

Adicionalmente, (Makikangasa, Juutinena, Makiniemib, Sjobloma, & oksanena, 2022) más cuando el trabajo remoto es forzado se dice que es posible que no han afectado el compromiso laboral de los empleados. En este estudio también se incluyeron reactivos para identificar el compromiso de los miembros de equipo, la relación y la forma en que se reciben las aportaciones mutuas, resultan ser importantes para determinar la eficacia personal.

Se dice que para adquirir aprendizaje en el trabajo presencial y el remoto hay diferencia, debido que en el presencial se observa y se reproduce lo que hacen los demás, según Bandura, la imitación implica la reproducción real de las actividades motoras observadas, argumentando que las personas pueden aprender nueva información y comportamientos observando a otras personas Bandura (1977) y en el remoto no hay un modelo a seguir entonces depende de

la colaboración, competencia y el desempeño del colaborador, derivado que no hay interacciones con otras personas (Pernille Bjørn, 2014).

Detectar y evaluar los resultados de la ejecución de las tareas fuera del entorno laboral es un reto, debido que no se puede obtener un resultado cubriendo un estándar de calidad, el trabajo se ejecuta con horas que no están determinadas como jornada laboral ya que se puede ejecutar conforme a las necesidades. Resaltando, que cada vez se está haciendo más el trabajo fuera de los lugares convencionales.

5. Conclusiones

Este estudio examina el cambio de trabajo remoto como una nueva normalidad de desempeño para la eficacia, es recomendable considerar lo siguiente: no modificar el trabajo asignado para realizar las tareas remotas, las habilidades y competencias del personal remoto requieren ser formadas, además tomar en cuenta que el uso de herramientas y recursos deben ser provistos y de dominio del personal que realiza la nueva tarea, también se planteó que la supervisión debe adecuarse.

El estudio de (Coffey & Wolf 2018) se centran en explicar que la adopción de un modelo de trabajo que integre individuos y equipos funcionales remotos enfrentan desafíos como: Afiliación que define la necesidad de interacción social entre los individuos, visibilidad que describe la forma en que están desarrollando la materia de trabajo, y la marginación que refiere el aislamiento físico de uno o más miembros del equipo

El modelo propuesto nos permite comprender la dependencia y eficacia para el trabajo remoto permite identificar la interdependencia con la competencia personal, colaboración y desempeño, sin embargo, difiere entre del modo tradicional de verificar la eficacia desde la perspectiva tradicional presencial.

Desde la perspectiva de eficacia que plantea el autodomínio de la persona, es importante considerar que: en el entorno de trabajo remoto los individuos tienden a valorar de manera notable el trabajo colaborativo y atribuyen el buen desempeño a la dependencia del resultado del grupo, confían más en sí mismos y podrían atribuir que en el trabajo remoto la mayor dependencia en las intervenciones para la eficacia depende notablemente de los colaboradores

,además de que la supervisión es significativa después de tomar en cuenta la competencia personal.

Para tener una comprensión más completa del modelo propuesto, las investigaciones futuras, deberían incorporar un análisis comparativo de la medición de desempeño presencial, para medir el impacto diferencial

6. Agradecimientos

Gracias a la Universidad Tecnológica de Tamaulipas Norte, y al rector Mtro. Edgar Garza Hernández por haber dado la oportunidad de formar un equipo de trabajo de investigación con la finalidad de contribuir al conocimiento científico.

Agradecemos a la dirección de la carrera de administración, Mtra. Marisol Ocañas Martínez por brindar las facilidades y recursos para integrar un cuerpo académico de investigación.

Al cuerpo académico y estudiantes, por su contribución a esta investigación que con sus esfuerzos y dedicación se logró terminar. Dr. Francisco López Vázquez, Dra. Rosalinda Sánchez Ramos, Mtra. Nancy Yadira Márquez Chávez, Mtro. Juan Ángel Ramos Sánchez y CPA Liborio García Ramírez.

7. Referencias

- Bjorn, P., Sbransen, M., Skild Jensen, R., & Matthiesen, S. (2014). Does Distance Still Matter? Revisiting the CSCW Fundamentals on Distributed Collaboration. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction*, 1-26
- Coffey, R., & Wolf, L. (2018). *The Challenge and Promise of Remote Work: A Brief Study of Remote Work and Best Practices*. Chicago Argonne, LLC: Argonne National Laboratory.
- Ferreira, C., Robertson, J., & Leyland, P. (2022). Business (un)usual: Critical skills for the next normal. *Thunderbird International Business Review*, 39.47
- González, A. C. (2015). *Proceso Administrativo*. Segunda edición. México: Patria.
- Makikangasa, A., Juutinena, S., Makiniemi, J.-P., Sjobloma, K., & Oksanen, A. (2022). El Engagement Laboral Y Sus Antecedentes En El Trabajo Remoto: Una Vision Centrada En La Persona. *Trabajo Remoto*, 06-13.

-
- Pernille Bjørn, T. U. (2014). ¿Aún importa la distancia? Revisitando los fundamentos de CSCW sobre colaboración. *Transmisión ACM. Comput.Hum. Interactuar.* 21, 5, artículo 27, 26.
- Qi, L., Xu, Y., & Liu, B. (2023). Work out office: how and when does employees self-control influence their remote work effectiveness? *Frontiers in Psychology*, 1-12.
- Robertson, J. (2022). Business in usual Critical skills for the next normal 2022 . In J. Robertson, *Business* (pp. 2-8). Septima.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* Décimotercera edición. México: Pearson Education.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación* 6a. edición. México: Mc Graw Hill.
- Tadayon Nabavi, R. (2012). Bandura's Social Learning Theory & Social Cognitive Learning Theory. *Theories of Developmental Psychology*, 1-23.