



# Repensando el taylorismo en la era del trabajo remoto y la flexibilidad laboral digital

Darwin Daniel Ordoñez-Iturralde<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Ecuador

Veritas & Research

ISSN 2697-3375

Vol. 8| N° 1| 2026

## Resumen

El trabajo remoto ha reconfigurado las formas de organización, coordinación y control del trabajo en entornos mediados por tecnologías digitales, lo que plantea interrogantes sobre la vigencia de los principios clásicos de la administración científica. Este estudio analiza cómo los fundamentos del taylorismo –división del trabajo, estandarización, especialización y supervisión– se reinterpretan en contextos laborales donde la distancia física y la mediación tecnológica transforman los mecanismos tradicionales de gestión. A partir de un enfoque cualitativo documental, se examinan las continuidades, desplazamientos y ajustes que emergen en la adaptación de estos principios, así como sus implicaciones organizacionales y humanas. El análisis busca comprender cómo se reconfiguran las lógicas de eficiencia, control y coordinación en el trabajo remoto, aportando una lectura contemporánea sobre la racionalización del trabajo en la economía digital. El estudio sugiere que las organizaciones deben equilibrar eficiencia y control con la promoción de la autonomía, la confianza y el bienestar laboral, adaptando los principios tayloristas a formas de organización más flexibles y centradas en la dimensión humana del trabajo.

**Palabras clave:** Trabajo remoto, productividad, control laboral, gestión organizacional, salud mental

**Edita:**  
Departamento de Investigación, Vinculación e Innovación. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

Ambato - Ecuador

**Recibido:** 07/10/2024

**Aceptado:** 11/02/2026

**Publicado:** 18/03/2026

**Citar como:**

Ordoñez-Iturralde, D.D. (2026). Repensando el taylorismo en la era del

trabajo remoto y la flexibilidad laboral digital. *Veritas & Research*, 8(1), 4-16.

*Veritas & Research*, 8(1), 4-16.

<https://doi.org/10.63957/veritas.v8i1.0002>

**Licencia:**

Creative Commons

Atribución-No

Comercial-Sin Derivadas

4.0 Internacional (CC

BY-NC-ND 4.0)



## Abstract

Remote work has reshaped how work is organized, coordinated, and controlled in digitally mediated environments, raising questions about the contemporary relevance of classical scientific management principles. This study examines how Taylorism's core foundations —division of labor, standardization, specialization, and supervision— are being reinterpreted in organizational settings where physical distance and technological mediation transform traditional management mechanisms. Drawing on a qualitative documentary approach, the analysis explores the continuities, shifts, and adjustments that emerge as these principles are adapted, as well as their organizational and human implications. The study seeks to understand how the logics of efficiency, control, and coordination are reconfigured under remote work, providing a contemporary perspective on work rationalization in the digital economy. The findings suggest that organizations must balance efficiency and control with the promotion of autonomy, trust, and employee well-being, adapting Taylorism principles toward more flexible and human-centered forms of work organization.

**Keywords:** Remote work, productivity, labor control, organizational management, mental health

# Repensando o Taylorismo na Era do Trabalho Remoto e da Flexibilidade Digital do Trabalho

## Resumo

O trabalho remoto reconfigurou as formas como o trabalho é organizado, coordenado e controlado em ambientes mediados digitalmente, levantando questões sobre a validade dos princípios clássicos da administração científica. Este estudo analisa como os fundamentos do Taylorismo — divisão do trabalho, padronização, especialização e supervisão — são reinterpretados em contextos de trabalho onde a distância física e a mediação tecnológica transformam os mecanismos tradicionais de gestão. Utilizando uma abordagem

documental qualitativa, o estudo examina as continuidades, mudanças e ajustes que emergem na adaptação desses princípios, bem como suas implicações organizacionais e humanas. A análise busca compreender como as lógicas de eficiência, controle e coordenação são reconfiguradas no trabalho remoto, fornecendo uma perspectiva contemporânea sobre a racionalização do trabalho na economia digital. O estudo sugere que as organizações devem equilibrar eficiência e controle com a promoção da autonomia, da confiança e do bem-estar dos funcionários, adaptando os princípios tayloristas a formas organizacionais mais flexíveis, focadas na dimensão humana do trabalho.

**Palavras-chave:** Trabalho remoto, produtividade, controle do local de trabalho, gestão organizacional, saúde mental

Contacto: [dordonezy@ulvr.edu.ec](mailto:dordonezy@ulvr.edu.ec)

## Introducción

A inicios del siglo XX, Frederick Winslow Taylor formuló la administración científica como una respuesta a los problemas de productividad, variabilidad del desempeño y control del proceso de trabajo en organizaciones industriales; su propuesta se apoyó en la división y secuenciación de tareas, la estandarización de métodos y la supervisión sistemática del rendimiento (Taylor, 1909). Con el paso del tiempo, buena parte de estos supuestos se trasladó –con ajustes– a sectores no manufactureros, consolidando formas de gestión que privilegian la eficiencia y la previsibilidad, a menudo mediante dispositivos de medición del desempeño y coordinación jerárquica (Nyland, 1998; Sewell & Wilkinson, 1992).

En las últimas décadas, y con una aceleración marcada durante la pandemia de COVID-19, el trabajo remoto dejó de ser una práctica periférica para convertirse en un componente estructural de muchas estrategias organizacionales (Becerra-Astudillo et al., 2022; Van Zoonen et al., 2021). Esta reconfiguración desafía un supuesto central del taylorismo clásico: la posibilidad de observar directamente el trabajo y corregir desviaciones mediante presencia física y control continuo (Taylor, 1909). En su lugar aparecen modalidades de coordinación mediadas por plataformas y software que permiten planificar, monitorear y evaluar procesos a distancia, reintroduciendo formas de control que pueden asemejarse al taylorismo, aunque con instrumentos distintos (Kalischko & Riedl, 2021).

En este marco, distintas organizaciones han intensificado el uso de herramientas digitales para gestionar rendimiento y coordinación en equipos distribuidos, lo que abre un debate simultáneamente organizacional y ético: si la vigilancia y la medición granular mejoran resultados o, por el contrario, erosionan confianza, autonomía y bienestar. La

literatura muestra que el ajuste al trabajo remoto depende de factores psicosociales y organizacionales, y que el control extensivo o el *micromanagement* puede asociarse con efectos adversos sobre compromiso, clima y salud mental en determinados contextos (Rasool et al., 2021; Singh et al., 2022; Stavrova et al., 2023). A la vez, también se reporta que enfoques de gestión orientados a resultados y recursos organizacionales adecuados pueden favorecer desempeño y experiencia laboral, especialmente cuando se preservan márgenes de autonomía y coordinación efectiva (Henke et al., 2022; Van Triest et al., 2023).

Con base en ello, el objetivo del trabajo es evaluar en qué medida los principios tayloristas –división del trabajo, estandarización, especialización y supervisión– pueden reinterpretarse en escenarios de trabajo remoto y flexibilidad digital, identificando límites, desplazamientos y condiciones de aplicabilidad. Para cumplir este propósito, el texto se organiza en tres secciones: primero, se recuperan los principios de la administración científica en su formulación original; segundo, se analizan sus transformaciones en prácticas contemporáneas de coordinación remota; y tercero, se examinan implicaciones humanas y organizacionales vinculadas con control, confianza, bienestar y capacidad innovadora en entornos mediados por tecnología (Amabile & Pratt, 2016; Kalischko & Riedl, 2021; Yang et al., 2022).

### *Estado del arte*

El estudio contemporáneo del trabajo remoto y la flexibilidad digital se ha desarrollado como un campo interdisciplinario que integra aportes de la teoría organizacional, la sociología del trabajo y la psicología laboral. En este marco, la literatura reciente ha tendido

a organizarse en tres núcleos convergentes: (1) condiciones de adopción y ajuste al teletrabajo, (2) dispositivos de control y monitoreo en el entorno digital, y (3) efectos psicosociales y organizacionales asociados a estas nuevas formas de coordinación.

En primer lugar, los estudios post-2020 describen el trabajo remoto como un arreglo laboral que reconfigura tiempos, espacios y fronteras trabajo-vida, donde los resultados dependen menos de la mera disponibilidad tecnológica y más de la calidad del diseño organizacional, la claridad de las expectativas, la coordinación del equipo y los recursos que la organización provee para sostener el desempeño sin presencia física (Henke et al., 2022; Oakman et al., 2022; Van Zoonen et al., 2021). En paralelo, se ha documentado que la expansión del teletrabajo durante la pandemia aceleró su normalización en distintos sectores, mostrando ventajas operativas, pero también problemas asociados a la gestión de interdependencias y a la coordinación del trabajo del conocimiento, cuya productividad no siempre es reducible a métricas simples (Becerra-Astudillo et al., 2022; Michaud & Conceição, 2023; Yang et al., 2022).

El segundo núcleo examina el resurgimiento de prácticas de control, ahora mediadas por plataformas, software y métricas digitales. La investigación sobre *electronic performance monitoring* discute cómo el monitoreo digital puede aumentar visibilidad del proceso de trabajo y apoyar decisiones gerenciales, pero también activar percepciones de vigilancia, inequidad o pérdida de autonomía, dependiendo de su alcance, transparencia y propósito (Kalischko & Riedl, 2021). En esa línea, estudios como el de Van Triest et al. (2023) sobre sistemas de control en contextos contemporáneos distinguen entre controles habilitantes y controles extensivos, sugiriendo que su relación con el desempeño varía según las circunstancias y el modo

en que se implementan; lo cual se vincula con hallazgos clásicos sobre vigilancia y disciplina en el proceso laboral, que ya advertían que el control intensivo puede sostener eficiencia a costa de deteriorar la experiencia subjetiva del trabajo y la relación con la organización (Nyland, 1998; Sewell & Wilkinson, 1992).

El tercer núcleo, articula evidencia sobre bienestar, confianza y salud mental. De manera general, se reporta que el ajuste al trabajo remoto y su sostenibilidad están condicionados por factores psicosociales: apoyo organizacional, calidad del liderazgo, comunicación y capacidad de autorregulación; cuando predominan dinámicas de *micromanagement* o ambientes percibidos como tóxicos, se observan asociaciones con estrés, agotamiento y menor compromiso (Osoian & Petre, 2022; Rasool et al., 2021; Singh et al. 2022;). A la vez, trabajos centrados en la confianza organizacional indican que el trabajo remoto no necesariamente la erosiona de forma automática, pero sí vuelve más sensibles los mecanismos de justicia, reciprocidad y consistencia gerencial: la confianza se sostiene o se debilita según cómo se gestionen expectativas, autonomía y evaluación (Stavrova et al., 2023).

Por lo expuesto, la literatura coincide en que el desafío no es *teletrabajo sí/no*, sino el diseño de formas de coordinación que mantengan rendimiento sin convertir la medición permanente en un sustituto del liderazgo, y aquí se abre el espacio para reinterpretar críticamente el taylorismo: el vacío principal no está en la existencia de herramientas de control, sino en comprender bajo qué condiciones esas herramientas operan como soportes habilitantes del desempeño o, por el contrario, como dispositivos que dañan confianza, creatividad y bienestar en el largo plazo (Amabile & Pratt, 2016; Kalischko & Riedl, 2021; Van Triest et al., 2023).

## Método

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de carácter documental, orientado a examinar la vigencia y posible reinterpretación del taylorismo en el contexto contemporáneo del trabajo remoto y la flexibilidad laboral digital del siglo XXI. Para ello, se realizó una revisión analítica de la literatura académica relevante, siguiendo un proceso estructurado.

En primer lugar, se delimitó el propósito del estudio: analizar en qué medida los principios tayloristas pueden mantenerse, adaptarse o resultar insuficientes frente a las nuevas formas de organización del trabajo mediadas por tecnologías digitales.

Posteriormente, se efectuó la búsqueda y selección de fuentes bibliográficas. Se consideraron libros académicos, artículos científicos y estudios especializados vinculados con tres ejes temáticos:

- a) Fundamentos teóricos de la administración científica de Frederick W. Taylor.
- b) Prácticas contemporáneas de gestión en entornos de trabajo remoto.
- c) Efectos organizacionales y humanos asociados a mecanismos de control y supervisión en contextos digitales.

La consulta se realizó en bases de datos académicas reconocidas, entre ellas, *ScienceDirect*®, *SpringerLink*®, *Emerald Insight*®, utilizando como términos de búsqueda: *Taylorism*, *remote work*, *digital supervision*, *work productivity*, *employee well-being*, *organizational control*, y *telework management*.

En cuanto a los criterios de selección, se priorizaron publicaciones entre 2019 y 2023, sin excluir contribuciones teóricas relevantes para la comprensión del fenómeno. Se incluyeron estudios que abordaran de forma directa la relación entre principios tayloristas y organización del trabajo remoto, así como investigaciones que analizaran efectos humanos y organizacionales derivados del control digital. Se excluyeron trabajos que no guardaban relación directa con el objeto de estudio o que no aportaban elementos analíticos sustantivos.

El análisis de la información se realizó mediante lectura crítica y comparación temática. Las ideas centrales extraídas de las fuentes fueron organizadas en función de los cuatro principios clásicos del taylorismo: división del trabajo, estandarización de

procesos, especialización y supervisión; permitiendo contrastar su formulación original con sus manifestaciones en entornos laborales remotos. Asimismo, se incorporaron perspectivas sociológicas, organizacionales y psicosociales con el fin de examinar implicaciones relacionadas con control, autonomía, confianza y bienestar.

La síntesis de los hallazgos se estructuró en matrices analíticas en Excel que permitieron identificar patrones de continuidad, adaptación y transformación de los principios tayloristas en el contexto del trabajo remoto. Dichas matrices sirvieron como base para la interpretación de resultados y la discusión conceptual desarrollada en el estudio.

Dado el carácter documental de la investigación, los resultados se sustentan en el análisis e interpretación de la literatura revisada, lo que puede limitar su generalización. No se emplearon técnicas empíricas ni recolección de datos primarios; en consecuencia, las conclusiones dependen del alcance, enfoque y posibles sesgos de las fuentes consultadas.

## Desarrollo

### ***Principios clave de la administración científica de Taylor***

Los principios fundamentales del taylorismo suelen sintetizarse en cuatro ejes: división del trabajo, estandarización de procesos, especialización y supervisión sistemática. En su formulación original, estos elementos se orientaron a incrementar la eficiencia productiva mediante la racionalización del proceso laboral, la reducción de variabilidad en la ejecución y la medición sistemática del desempeño (Taylor, 1909; Nyland, 1998). Su influencia trascendió el ámbito manufacturero, extendiéndose a sectores como la construcción, el transporte y posteriormente a formas modernas de organización del trabajo, donde la búsqueda de la previsibilidad y control continuó siendo un principio estructurante (Hudson, 2009; Sewell & Wilkinson, 1992). En este marco, la administración

científica redefinió la relación entre trabajadores y gerencia: mientras la dirección asumía la planificación y control detallado del proceso productivo, los trabajadores ejecutaban tareas cada vez más fragmentadas, reduciendo márgenes de autonomía en favor de la eficiencia operativa (Taylor, 1909; Landes, 1986).

La Tabla 1 sintetiza el origen histórico de estos principios, su aplicación en contextos productivos tradicionales y los desafíos que enfrentan en entornos contemporáneos de trabajo remoto. Aunque varios de estos fundamentos mantienen vigencia analítica, la literatura reciente sugiere que su aplicación requiere reinterpretaciones que incorporen flexibilidad organizacional, coordinación distribuida y mayor consideración por factores humanos y contextuales en la organización del trabajo (Kalischko & Riedl, 2021; Van Triest et al., 2023).

**Tabla 1.**  
**Principios del taylorismo y su aplicación en el trabajo remoto**

<b>Principio</b>	<b>Descripción según Taylor</b>	<b>Aplicación histórica</b>	<b>Desafíos y adaptaciones en el trabajo remoto</b>
<b>División del trabajo</b>	La gestión científica propone dividir las tareas complejas en actividades más simples y especializadas, asignando a cada trabajador una tarea concreta que pueda ejecutar de manera repetitiva y eficiente. Este enfoque busca incrementar tanto la velocidad como la precisión en los procesos productivos (Taylor, 1909, pp. 9, 36).	Implementación en líneas de producción con estudios de tiempos y movimientos (Cury & Saraiva, 2018). En fábricas como las de Ford, donde cada trabajador realizaba una tarea específica y repetitiva, aumentando la productividad, pero generando dependencia y alienación (Hudson, 2009; Landes, 1986; O'Neill, 2009; Sheridan, 2010).	Fragmentación de tareas complicada en roles colaborativos modernos (Ferreira et al., 2021). Introducción de flexibilidad horaria y autogestión, aspectos no previstos por Taylor, que requieren adaptaciones en la asignación de funciones y responsabilidades en equipos distribuidos geográficamente (Yang et al., 2022).
<b>Estandarización de procesos</b>	Realizar todas las actividades de manera uniforme y predecible es clave para minimizar variaciones que reducen la eficiencia. Taylor defiende que eliminando el <i>soldiering</i> y las causas del trabajo lento, mediante la cooperación íntima entre los trabajadores y la gerencia, se puede casi duplicar la producción de cada hombre y cada máquina (Taylor, 1909, pp. 15,34).	Reducción de costos y aumento de productividad mediante métodos uniformes en fábricas. Supervisión y control riguroso de los procesos productivos, creando una dependencia estructural hacia el sistema y jerarquía establecida. (Taylor, 1909, pp. 16)	Uso de <i>benchmarking</i> en sectores modernos como salud (Ettorchi-Tardy et al., 2012). Adaptación a ecosistemas digitales interconectados con herramientas de gestión de proyectos y aplicaciones colaborativas como Asana y Jira (Plekhanov et al., 2023; Urbaniec et al., 2022). Mayor flexibilidad y personalización en los procesos, equilibrando estandarización con autonomía individual (Rožman, Tominc et al., 2023; Van Zoonen et al., 2021).
<b>Especialización</b>	Reducir el rango de actividades de cada trabajador para incrementar su destreza en una tarea específica, evitando el desgaste físico y mental, y fomentando la excelencia en la ejecución para mejorar tiempos y calidad. Bajo la gestión científica, los trabajadores son seleccionados y entrenados científicamente para su función (Taylor, 1909, p. 36).	Trabajo altamente especializado y repetitivo en fábricas, creando roles monótonos, lo que generaba alienación social y <i>burnout</i> ('agotamiento laboral') (Ahola & Van den Broeck, 2023; Bousquet, 2023).	Necesidad de generalistas especializados en múltiples áreas debido a la globalización y la era de la información (Ra et al., 2019). Fomento de la capacidad de aprender y adaptarse para tareas no rutinarias y cognitivas (Bullini Orlandi et al., 2024; García-Salirrosas et al., 2023). Mayor diversidad de tareas dentro de roles, promoviendo la autonomía y la autoeficacia.
<b>Supervisión estricta</b>	Supervisión y control exhaustivo por parte de gerentes, con una clara división entre trabajadores y administradores. Los gerentes planifican, organizan y supervisan el trabajo, midiendo constantemente el rendimiento de los empleados mediante evaluaciones periódicas. Esto asegura que el trabajo se realice conforme a los principios científicos establecidos (Taylor, 1909, p. 34-36).	Evaluaciones periódicas de productividad y calidad en fábricas, implementando medidas correctivas como reentrenamiento o sustitución de personal. Generación de tensiones laborales y falta de autonomía, provocando insatisfacción entre los empleados (Nyland, 1998).	Uso de herramientas de monitoreo digital que permiten supervisar el desempeño sin presencia física, como Time Doctor y Hubstaff (Kalischko & Riedl, 2021). La supervisión remota intensiva puede erosionar la confianza y aumentar el estrés y la ansiedad (Gaffin, 2023; Rasool et al., 2021). Adoptar enfoques basados en la confianza y la autonomía para mitigar efectos negativos, promoviendo un entorno laboral más saludable y motivador (Stavrova et al., 2023; Bhattarai, 2020).

Nota: *Principio*, aspecto específico del taylorismo adaptado al trabajo remoto; *Descripción según Taylor*, explicación del principio según los conceptos originales de Taylor; *Aplicación histórica*, cómo se implementó históricamente este principio en entornos físicos; *Desafíos y adaptaciones en el trabajo remoto*, problemas enfrentados y cómo se han adaptado estos principios al contexto del trabajo remoto.

**Adaptación de los principios tayloristas en el entorno laboral remoto**

El crecimiento del trabajo remoto ha impulsado a numerosas empresas, especialmente en sectores intensivos en conocimiento, a reconfigurar sus prácticas de coordinación y gestión frente a nuevas dinámicas laborales mediadas por tecnología (Yang et al., 2022; Van Zoonen et al., 2021). En este contexto, los principios clásicos del taylorismo –orientados a la eficiencia, la estandarización y el control del proceso de trabajo– enfrentan límites derivados de la ausencia de supervisión física directa y de la creciente autonomía de los trabajadores del conocimiento (Kalischko & Riedl, 2021). No obstante, diversas organizaciones como Microsoft® e IBM® han incorporado

herramientas digitales de gestión y monitoreo que reproducen, en forma transformada, algunos mecanismos de racionalización y control propios de la administración científica, trasladando la medición del desempeño desde el espacio físico hacia entornos virtuales de trabajo (Plekhanov et al., 2023; Van Triest et al., 2023).

La Tabla 2 sintetiza la manera en que los principios tayloristas han sido reinterpretados en el contexto del trabajo remoto, mostrando cómo la coordinación, la colaboración digital y el equilibrio entre control y autonomía surgen como elementos centrales para sostener el desempeño organizacional sin reproducir de forma mecánica los supuestos del modelo clásico (Henke et al., 2022; Kalischko & Riedl, 2021).

**Tabla 2.**  
*Análisis del trabajo remoto bajo el enfoque taylorista*

<i>Adaptación</i>	<i>Descripción</i>	<i>Herramientas digitales</i>	<i>Hallazgos</i>
<b>División del trabajo en el entorno remoto</b>	La división del trabajo en el trabajo remoto mantiene la estructura común en organizaciones, pero con mayor flexibilidad comparado con el taylorismo tradicional. Las tecnologías digitales permiten a los empleados asumir múltiples roles y responsabilidades, facilitando la autoasignación y promoviendo la colaboración continua entre equipos. Las organizaciones utilizan herramientas digitales y <i>software</i> ('programas informáticos') de gestión para asegurar resultados consistentes en el trabajo remoto.	Slack®, Microsoft®, Teams®, Trello®	Promueve mayor flexibilidad en la asignación de funciones (Ng et al., 2022). Es esencial para la auto asignación en equipos ágiles (Masood et al., 2020). Equipos fluidos dependen de interacciones tecnológicas para la colaboración (Benishek & Lazzara, 2019).
<b>Estandarización de procesos en el trabajo remoto</b>	Metodologías como Scrum® y Kanban® se adoptan para estructurar el flujo de trabajo y estandarizar proyectos. La automatización de tareas repetitivas mediante inteligencia artificial y <i>bots</i> ('asistentes virtuales') mejora la eficiencia y reduce la carga de trabajo de los empleados.	Asana®, Monday.com®, Jira®	Adaptación exitosa de Scrum en proyectos distribuidos (Senabre, 2019). Personalización de campos y colaboración en equipo aumenta productividad (Baul et al., 2022). Automatización mediante IA y <i>bots</i> reduce carga de trabajo y mejora eficiencia (Rožman, Oreški et al., 2023).
<b>Supervisión digital: de la vigilancia física al control virtual</b>	Las organizaciones enfrentan el desafío de replicar la supervisión estricta de Taylor en el entorno remoto mediante el control virtual. Herramientas de monitoreo digital permiten a los gerentes supervisar el progreso y la productividad sin presencia física, pero pueden generar desconfianza y afectar el bienestar emocional de los empleados. El <i>micromanagement</i> digital está asociado con altos niveles de estrés, ansiedad y <i>burnout</i> , aunque enfoques basados en la confianza y la autonomía pueden mitigar estos efectos negativos.	Time Doctor®, Hubstaff®, Insightful®	Herramientas de monitoreo ayudan a tomar decisiones sobre productividad (Gaffin, 2023). El <i>micromanagement</i> ('microgestión') digital crea inseguridad e insatisfacción (Rasool et al., 2021). La confianza organizacional puede mantenerse si se gestionan adecuadamente relaciones y comunicación (Stavrova et al., 2023). Infraestructura tecnológica fomenta autonomía y bienestar (Sun et al., 2022). Autogestión reduce estrés y mejora satisfacción laboral (Müller et al., 2020). Gestión por resultados promueve

<p><b>Flexibilidad frente a la especialización</b></p>	<p>El trabajo remoto desafía el principio taylorista de especialización estricta, promoviendo en cambio la flexibilidad en la asignación de funciones. Los trabajadores del conocimiento gestionan información y resuelven problemas, requiriendo una diversidad de habilidades. La colaboración entre equipos multidisciplinares y la autonomía en la organización del trabajo son esenciales para adaptarse a las demandas actuales, mejorando la eficiencia y la satisfacción laboral.</p>	<p>un entorno laboral saludable y productivo (Henke et al., 2022; Raj et al., 2023).</p> <p>El trabajo remoto fomenta colaboración y gestión simultánea de tareas (Michaud &amp; Conceição, 2023). Los trabajadores del conocimiento muestran alta autonomía y contribuyen a la innovación (Yan et al., 2023). La especialización sigue siendo relevante en sectores tecnológicos e ingeniería (Sánchez et al., 2017; Irfan et al., 2021). La colaboración multidisciplinaria y flexibilidad tecnológica mejoran eficiencia y adaptabilidad (Henke et al., 2022; Dunn et al., 2023).</p> <p>Google Workspace®, Microsoft 365®, Basecamp®</p>
--	---	--

Nota: *Adaptación*, se refiere a cómo se ha adaptado el concepto taylorista al entorno remoto; *Descripción*, explicación detallada de la adaptación en el contexto remoto; *Herramientas Digitales*, plataformas y herramientas tecnológicas utilizadas para facilitar la adaptación; *Hallazgos*, resultados y conclusiones obtenidas de los estudios revisados, destacando cómo estas adaptaciones impactan en la eficiencia, colaboración, autonomía y bienestar de los empleados.

**Implicaciones humanas y organizacionales de aplicar el taylorismo en el trabajo remoto**

La aplicación de principios tayloristas en entornos de trabajo remoto no solo incide en la estructura organizacional, sino también en la experiencia subjetiva del trabajo. La literatura contemporánea muestra que, si bien ciertos mecanismos de racionalización y medición pueden sostener niveles de eficiencia, también introducen problemas relacionados con autonomía, motivación y calidad de las relaciones laborales en contextos mediados por tecnología (Kalischko & Riedl, 2021; Rasool et al., 2021). En

particular, la supervisión digital intensiva y la estandarización de procesos pueden alterar percepciones de control, justicia organizacional y apoyo institucional, factores estrechamente vinculados con el bienestar y compromiso laboral (Singh et al., 2022; Stavrova et al., 2023).

La Tabla 3 resume los principales efectos identificados en la literatura sobre la interacción entre control, confianza, salud mental y desempeño en entornos de trabajo remoto, así como las estrategias organizacionales que buscan equilibrar eficiencia con sostenibilidad psicosocial (Henke et al., 2022; Oakman et al., 2022).

**Tabla 3.**  
**Efectos organizacionales y psicosociales del control taylorista en el trabajo remoto**

Categoría	Descripción	Hallazgos
<p><b>Impacto en el bienestar y la satisfacción laboral</b></p>	<p>El taylorismo en el trabajo remoto puede impactar negativamente el bienestar y la satisfacción de los empleados debido a la estricta vigilancia y estandarización. La comunicación limitada y la vigilancia digital pueden aumentar la sensación de desconexión y aislamiento, reduciendo la confianza y generando un ambiente laboral tóxico.</p>	<p>La estricta vigilancia y estandarización crean un entorno alienante (Sewell &amp; Wilkinson, 1992). La comunicación limitada aumenta la desconexión (Wang et al., 2022). La vigilancia digital intensifica el aislamiento y desconfianza (Wang et al., 2022). La falta de apoyo organizacional y un entorno tóxico reducen el compromiso y aumentan el estrés (Rasool et al., 2021). Equilibrar la vida laboral mejora la satisfacción y reduce la rotación (Hammond et al., 2023). El enfoque taylorista incrementa el riesgo de <i>burnout</i> (Costin et al., 2023; Osoian &amp; Petre, 2022). La flexibilidad laboral y autonomía mejoran el bienestar y la satisfacción (García-Salirrosas et al., 2023).</p>
<p><b>Relación entre control y confianza en el trabajo remoto</b></p>	<p>El control exhaustivo característico del taylorismo puede erosionar la confianza entre empleadores y empleados en el entorno remoto. La supervisión virtual excesiva limita la autonomía y creatividad, afectando la motivación y satisfacción laboral. Fomentar</p>	<p>La supervisión virtual excesiva erosiona la confianza (Keum &amp; See, 2017). Las herramientas de monitoreo afectan la percepción de confianza (Lis et al., 2021). La confianza organizacional puede mantenerse si se gestionan adecuadamente las relaciones</p>

un enfoque basado en la confianza y la autonomía es necesario para mantener la productividad y el bienestar de los empleados.

(Stavrova et al., 2023). La gestión por resultados promueve un entorno laboral saludable (Bhattarai, 2020; Suthewasinnon et al., 2016).

**Salud mental y el efecto del micromanagement digital**

La transición al teletrabajo ha exacerbado problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad y el *burnout* debido al *micromanagement* digital. La vigilancia constante y el control excesivo reducen la autonomía, aumentando la sobrecarga tecnológica y el tecnoestrés. Adoptar enfoques de gestión más flexibles y basados en la confianza puede mitigar estos efectos negativos y mejorar el bienestar de los empleados.

La supervisión remota intensiva impacta negativamente la salud mental (Burrell et al., 2021). El *micromanagement* digital crea inseguridad e insatisfacción (Rasool et al., 2021). Las métricas digitales fomentan la despersonalización y *burnout* (López-Núñez et al., 2020). El uso prolongado de tecnología aumenta el tecnoestrés (Singh et al., 2022; Al-Habaibeh et al., 2021). Enfoques basados en la confianza reducen el estrés y mejoran la motivación (Oakman et al., 2022).

**Creatividad, innovación y el papel de la autonomía**

El enfoque taylorista limita la creatividad y la innovación al estandarizar y especializar estrictamente las tareas. En el trabajo remoto, la autonomía y la flexibilidad son esenciales para fomentar la creatividad y la innovación. Permitir a los empleados explorar nuevas ideas y enfoques contribuye a un entorno laboral más dinámico y competitivo.

La estandarización limita la creatividad e innovación (Ungureanu et al., 2021). La autonomía es clave para fomentar la creatividad (Amabile & Pratt, 2016). La resiliencia en la innovación mejora la adaptación y gestión de desafíos (Lv et al., 2018). Un ambiente flexible promueve la experimentación y soluciones innovadoras (Sagindyk, 2016).

Nota: *Categoría*, área específica de impacto del taylorismo en el trabajo remoto; *Descripción*, explicación detallada de cómo el taylorismo afecta cada categoría en el entorno remoto; *Hallazgos*, resultados y conclusiones obtenidas de los estudios analizados.

## Discusión

El presente estudio examinó la aplicación y adaptación de los principios fundamentales de la administración científica de Taylor en el contexto del trabajo remoto contemporáneo. Los ejes clásicos del taylorismo – división del trabajo, estandarización de procesos, especialización y supervisión– no desaparecen, pero experimentan transformaciones relevantes en función de las dinámicas laborales mediadas por tecnologías digitales.

La división del trabajo ha evolucionado hacia una mayor flexibilidad y colaboración en el entorno remoto. Las plataformas digitales como Slack® y Trello® facilitan una autoasignación de tareas más dinámica, permitiendo a los empleados asumir múltiples roles y colaborar de manera más coordinada, como señalan Masood et al. (2020). Esto contrasta con la especialización rígida de Taylor y refuerza la autonomía y adaptabilidad necesarias en equipos distribuidos, en línea con Ng et al. (2022). Asimismo, la interacción continua entre miembros del equipo favorece una participación más activa en la coordinación del trabajo (Benishek & Lazzara, 2019). La estandarización de procesos mantiene su relevancia, aunque con un enfoque más flexible y tecnológico. Herramientas de gestión como Asana® y Jira® permiten estructurar flujos de trabajo sin restringir la autonomía operativa, lo que Baul et al. (2022) asocian

con mejoras en coordinación y productividad. A su vez, la automatización de tareas repetitivas mediante inteligencia artificial incrementa la eficiencia operativa (Rožman, Oreški et al., 2023), mientras que las metodologías ágiles como Scrum® y Kanban® introducen formas dinámicas de estandarización adaptadas a entornos cambiantes (Senabre, 2019).

La especialización enfrenta desafíos en el entorno remoto. Mientras Taylor (1909) proponía una alta diferenciación funcional para maximizar eficiencia, el trabajo remoto favorece perfiles más flexibles y multifuncionales. Ra et al. (2019) destacan la creciente necesidad de trabajadores capaces de adaptarse a múltiples áreas; lo que se vincula con mayores niveles de creatividad e innovación (Amabile & Pratt, 2016). En este sentido, los trabajadores del conocimiento requieren autonomía y diversidad de competencias para resolver problemas complejos, como indican Yan et al. (2023), favorecido por la colaboración interdisciplinaria (Michaud & Conceição, 2023).

La supervisión estricta se ha desplazado hacia mecanismos de control virtual. Herramientas de monitoreo digital –como Insightful®– permiten observar el desempeño sin presencia física (Gaffin, 2023). Aunque este enfoque puede generar preocupaciones relacionadas con privacidad y autonomía, afectando el bienestar emocional (Ryan &

Cross, 2024; Umana-Ramírez et al., 2023). Diversos estudios asocian el *micromanagement* digital con mayores niveles de estrés, ansiedad y disminuir la motivación (Burrell et al., 2021; Rasool et al., 2021). En contraste, modelos que equilibran control y confianza favorecen la estabilidad organizacional y el bienestar, promoviendo un entorno más saludable y productivo, como sostienen Van Triest et al. (2023). En el plano humano y organizacional, la evidencia muestra que la aplicación rígida de principios tayloristas en el trabajo remoto pueden incrementar el riesgo de agotamiento y deterioro del clima laboral. Bakarich et al. (2020), Costin et al. (2023) y Osoian y Petre (2022) vinculan la vigilancia intensiva con mayor desgaste emocional, mientras que enfoques basados en la confianza y la gestión por resultados, mejoran bienestar y desempeño (Bakker et al., 2021; Bhattarai, 2020; Sutheewasinnon et al., 2016). En este marco, el liderazgo organizacional actúa como un mediador en la forma en que se articulan control, coordinación y desempeño, influyendo en la dinámica interna y en los resultados organizacionales según el contexto de gestión (Flores-Tapia & Ortiz-del-Pino, 2024). La autonomía también se relaciona con mayores niveles de creatividad organizacional, como plantean Amabile y Pratt (2016), mientras que entornos poco flexibles pueden limitar la innovación (Lv et al., 2018; Ungureanu et al., 2021). Por lo expuesto, aunque los principios del taylorismo aportaron valor en su contexto histórico, su aplicación directa en el trabajo remoto resulta limitada y, en algunos casos, contraproducente. La evidencia sugiere la necesidad equilibrar eficiencia operativa con autonomía, confianza y bienestar, condiciones que se presentan como *fundamentales* para sostener el desempeño organizacional en los actuales entornos laborales.

## **Conclusiones**

El estudio examinó la pertinencia analítica de los principios de la administración científica en el marco del trabajo remoto contemporáneo, evidenciando que su valor no radica en su aplicación directa, sino en su capacidad explicativa para comprender la racionalización del trabajo en contextos organizacionales mediados por tecnología. Los resultados muestran que la fragmentación funcional, la estandarización y la supervisión, pilares del modelo taylorista, se reconfiguran bajo lógicas de coordinación distribuida, soporte digital y gestión por resultados, donde la eficiencia organizacional depende menos del control mecánico y más de la integración entre estructura, tecnología y agencia laboral.

Desde una perspectiva organizacional, los hallazgos indican que la adaptación del taylorismo no supone su obsolescencia, sino su transformación conceptual. En entornos de trabajo remoto, la sostenibilidad del desempeño se vincula con modelos de gestión que articulan medición operativa con confianza organizacional, flexibilidad estructural y consideración de factores psicosociales. Este desplazamiento sugiere que la racionalización productiva contemporánea se sostiene en equilibrios dinámicos entre control, autonomía y condiciones humanas del trabajo, aportando elementos para reinterpretar la organización del trabajo en la economía digital.

## **Declaración sobre uso de Inteligencia Artificial**

Se utilizó ChatGPT como herramienta de apoyo para la elaboración y síntesis de la información presentada en las tablas, organizando los hallazgos de acuerdo con la literatura revisada. El análisis conceptual, la interpretación, la selección de fuentes y el contenido académico del manuscrito corresponden exclusivamente al autor, quien supervisó, verificó y validó todo el proceso.

## **Referencias**

- Ahola, K., & Van den Broek, K. (2023). *Understanding and preventing worker burnout*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://tinyurl.com/mvx5633b>
- Al-Habaibeh, A., Watkins, M., Waried, K., & Javareshk, M. B. (2021). Challenges and opportunities of remotely working from home during Covid-19 pandemic. *Global Transitions*, 3, 99-108. <https://doi.org/10.1016/j.glt.2021.11.001>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Bakarich, M., Hayes, R., Moseleh, M., & Selvaskandan, M. (2022). Workplace stress and employee emotional exhaustion during COVID-19.

- Frontiers in Psychology*, 14, 1193854. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1193854>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2021). Work engagement: New directions for theory and research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 474-482. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711>
- Baul, S., Rana, M. R., Adan, S. K., Tafannum, N., & Alam, F. (2022). Analyzing different software project management tools and proposing a new project management tool using process re-engineering on open-source and SAAS platforms for a developing country like Bangladesh. *International Journal of Advances in Electronics and Computer Science*, 9(7), 29-37. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7226788>
- Becerra-Astudillo, L., Vargas-Díaz, B., Molina, C., Serrano-Malebrán, J., & Garzón-Lasso, F. (2022). *Teleworking in times of a pandemic: An applied study of industrial companies*. *Frontiers in Psychology*, 13, 1061529. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1061529>
- Benishek, L. E., & Lazzara, E. H. (2019). Teams in a new era: Some considerations and implications. *Frontiers in Psychology*, 10, 1006. <https://doi.org/ggcpq6>
- Bhattarai, R. N. (2020). *Basic concepts and approaches of results-based management*. *Journal of Population and Development*, 1(1), 156-171. <https://tinyurl.com/363tu8z3>
- Bousquet, C. (2023). Work and social alienation. *Philosophical Studies*, 180(1), 133-158. <https://doi.org/10.1007/s11098-022-01880-9>
- Bullini, L., Veglianti, E., Zardini, A., & Rossignoli, C. (2024, February). Enhancing employees' remote work experience: Exploring the role of organizational job resources. *Technological Forecasting and Social Change*, 199, 123075. <https://doi.org/nk38>
- Burrell, D. N., Johnson, T., Shufutinsky, A., & Ramjit, D. M. (2021). Organizational dynamics of the rise of telework as an adaptive response to a global pandemic. *Land Forces Academy Review*, 26(3), 209-222. <https://doi.org/10.2478/raft-2021-0028>
- Costin, A., Roman, A. F., & Balica, R.-S. (2023). Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 14, 1193854. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1193854>
- Cury, P., & Saraiva, J. (2018). Time and motion study applied to a production line of organic lenses in Manaus Industrial Hub. *Gestão & Produção*, 25(4), 901-915. <https://doi.org/10.1590/0104-530X2881-18>
- Dunn, M., Muñoz, I., & Jarrahi, M. H. (2023). Dynamics of flexible work and digital platforms: Task and spatial flexibility in the platform economy. *Digital Business*, 3(1), 100052. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2022.100052>
- Ettorchi-Tardy, A., Levif, M., & Michel, P. (2012). Benchmarking: A method for continuous quality improvement in health. *Healthcare Policy*, 7(4), e101-e119. <https://tinyurl.com/5n96rke4>
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving forces, and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>
- Flores-Tapia, C., & Ortiz-del Pino, Á. (2024). Identificación del estilo de liderazgo mediante la aplicación del Test del Grid Gerencial: Caso Curtiduría Tungurahua. *Veritas & Research*, 6(2), 130-141. <https://tinyurl.com/43sst29a>
- Gaffin, K. (2023). The role of employee monitoring tools when downsizing. *Insightful Blog*. <https://www.insightful.io>
- García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work-Life Balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916. <https://doi.org/10.3390/bs13110916>
- Hammond, M., Owusu, N. O., Nunoo, E. K., Boampong, G., Osman, A., Panin, A., Nyametso, J. K., & Essen, B. (2023). How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in Ghana. *Discover Sustainability*, 4(10). <https://doi.org/10.1007/s42398-023-00106-y>
- Henke, J. B., Jones, S. K., & O'Neill, T. A. (2022). Skills and abilities to thrive in remote work: What have we learned? *Frontiers in Psychology*, 13, 893895. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893895>
- Hudson, R. (2009). Fordism. In *International Encyclopedia of Human Geography* (pp. 226-231). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-008044910-4.00166-8>
- Irfan, M., Khan, S. Z., Hassan, N., Hassan, M., Habib, M., Khan, S., & Khan, H. H. (2021). Role of project planning and project manager competencies on public sector project success.

- Sustainability*, 13(3), 1421. <https://doi.org/10.3390/su13031421>
- Kalischko, T., & Riedl, R. (2021). Electronic Performance Monitoring in the Digital Workplace: Conceptualization, Review of Effects and Moderators, and Future Research Opportunities. *Frontiers in Psychology*, 12, 633031. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633031>
- Keum, D. D., & See, K. E. (2017). The influence of hierarchy on idea generation and selection in the innovation process. *Organization Science*, 28(4), 653-669. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1142>
- Landes, D. S. (1986). What do bosses really do? *The Journal of Economic History*, 46(3), 585-623. <https://doi.org/10.1017/S0022050700046776>
- Lis, T., Ptak, A., & Lis, M. (2021). Trust as an element of the functioning of the information system in management in conditions of forced remote work. *Energies*, 14(21), 7425. <https://doi.org/10.3390/en14217425>
- López-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Diaz-Ramiro, E. M., & Aparicio-García, M. E. (2020). Psychological capital, workload, and burnout: What's new? The impact of personal accomplishment to promote sustainable working conditions. *Sustainability*, 12(19), 8124. <https://doi.org/10.3390/su12198124>
- Ly, W.-D., Tian, D., Wei, Y., & Xi, R.-X. (2018). Innovation resilience: A new approach for managing uncertainties concerned with sustainable innovation. *Sustainability*, 10(10), 3641. <https://doi.org/10.3390/su10103641>
- Masood, Z., Hoda, R., & Blincoe, K. (2020). How agile teams make self-assignment work: a grounded theory study. *Empirical Software Engineering*, 25, 4962-5005. <https://doi.org/nk4c>
- Michaud, D. C., & Conceição, S. (2023). Telecommuters working remotely in interdependent virtual teams: The lines between work and home. *Advances in Developing Human Resources*, 35(1). <https://doi.org/10.1177/19394225231171578>
- Müller, A. E., Hafstad, E. V., Himmels, J. P. W., Smedslund, G., Flottorp, S., & Stensland, S. Ø. (2020). The mental health impact of the COVID-19 pandemic on healthcare workers, and interventions to help them: A rapid systematic review. *Psychiatry Research*, 293, 113441. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113441>
- Ng, P., Lit, K. K., & Cheung, C. T. Y. (2022). Remote work as a new normal? The technology-organisation-environment (TOE) context. *Technology in Society*, 70, 102022. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102022>
- Nyland, C. (1998, October). Taylorism and the Mutual-Gains Strategy. *Industrial Relations*, 37(4), 519-542. <https://tinyurl.com/34rchvz7>
- O'Neill, P. M. (2009). Enterprise discourse. In *International Encyclopedia of Human Geography* (pp. 487-491). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-008044910-4.00152-8>
- Oakman, J., Kinsman, N., Graham, M., Stuckey, R., & Weale, V. (2022). Strategies to manage working from home during the pandemic: The employee experience. *Industrial Health*, 60(4), 319-333. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2022-0042>
- Osoian, C., & Petre, A. (2022). Employee engagement and job burnout in the context of teleworking. *Studia Universitatis Babeş-Bolyai Oeconomica*, 67(3), 14-26. <https://doi.org/10.2478/subboec-2022-0012>
- Plekhanov, D., Franke, H., & Netland, T. H. (2023). Digital transformation: A review and research agenda. *European Management Journal*, 41(6), 821-844. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.09.007>
- Ra, S., Shrestha, U., Khatiwada, S., Yoon, S. W., & Kwon, K. (2019). The rise of technology and impact on skills. *Journal of Education and Work*, 26-40. <https://doi.org/10.1080/14480220.2019.1629727>
- Raj, R., Kumar, V., Sharma, N. K., Singh, S., Mahlawat, S., & Verma, P. (2023). The study of remote working outcome and its influence on firm performance. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100528. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100528>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment affects employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Rožman, M., Oreški, D., & Tominc, P. (2023). Artificial-Intelligence-Supported Reduction of Employees' Workload to Increase the Company's Performance in Today's VUCA Environment. *Sustainability*, 15(6), 5019. <https://doi.org/10.3390/su15065019>
- Rožman, M., Tominc, P., & Štrukelj, T. (2023).

- Competitiveness through development of strategic talent management and agile management ecosystems. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 24(3), 373–393. <https://doi.org/10.1007/s40171-023-00344-1>
- Ryan, S., & Cross, C. (2024). *Micromanagement and its impact on millennial followership styles*. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(1), 140–152. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2022-0329>
- Sagindyk, M. (2016). Necessity is the mother of invention: Rise of creativity due to constraints. *Junior Management Science*, 1(2), 1–19. <https://doi.org/10.5282/jums/v1i2pp1-19>
- Sánchez, O. P., Terlizzi, M. A., & Moraes, H. R. C. (2017). Cost and time project management success factors for information systems development projects. *International Journal of Project Management*, 35(8), 1608–1626. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.09.007>
- Senabre, E. (2019, March). Adapting the scrum framework for agile project management in science: case study of a distributed research initiative. *Heliyon*, 5(3), e01447. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01447>
- Sewell, G., & Wilkinson, B. (1992). 'Someone to watch over me': Surveillance, discipline and the just-in-time labour process. *Sociology*, 26(2), 271–289. <https://doi.org/10.1177/0038038592026002005>
- Sheridan, T. B. (2010). The system perspective on human factors in aviation. In E. Salas & D. Maurino (Eds.), *Human Factors in Aviation* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 23–63). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-374518-7.00002-X>
- Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, 151, 269–286. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002>
- Stavrova, O., Spiridonova, T., van de Calseyde, P., Meyers, C., & Evans, A. M. (2023). Does remote work erode trust in organizations? A within-person investigation in the COVID-19 context. *Social and Personality Psychology Compass*, 17(7), e12762. <https://doi.org/10.1111/spc3.12762>
- Sun, J., Shen, H., Ibn-ul-Hassan, S., Riaz, A., & Domil, A. E. (2022). The association between digitalization and mental health: The mediating role of wellbeing at work. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 934357. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.934357>
- Sutheewasinnon, P., Hoque, Z., & Nyamori, R. O. (2016). Development of a performance management system in the Thailand public sector: Isomorphism and the role and strategies of institutional entrepreneurs. *Critical Perspectives on Accounting*, 40, 26–44. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.06.002>
- Taylor, F. W. (1909). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Umana-Ramírez, M. V., Silva-Atencio, G., & Nuño, J. P. (2023). *Micro-management presence evaluation within technology-based project management*. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 56–67. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.2.1599>
- Ungureanu, P., Cochis, C., Bertolotti, F., Mattarelli, E., & Scapolan, A. C. (2021). Multiplex boundary work in innovation projects: The role of collaborative spaces for cross-functional and open innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 984–1010. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0338>
- Urbaniec, M., Małkowska, A., & Włodarkiewicz-Klimek, H. (2022). The impact of technological developments on remote working: Insights from the Polish managers' perspective. *Sustainability*, 14(1), 552. <https://doi.org/10.3390/su14010552>
- Van Triest, S., Kloosterman, H., & Groen, B. A. C. (2023, June). Under which circumstances are enabling control and control extensiveness related to employee performance? *Management Accounting Research*, 64, 100831. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2023.100831>
- Van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Factors influencing adjustment to remote work: Employees' initial responses to the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6966. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136966>
- Wang, D., Wang, L., Wei, S., Yu, P., Sun, H., Jiang, X., & Hu, Y. (2022). Effects of authoritarian leadership on employees' safety behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 846842. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.846842>
- Yan, Y., Geng, Y., & Gao, J. (2023). Measuring the decent work of knowledge workers: Constructing

and validating a new scale. *Heliyon*, 9(7), e17945.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17945>  
Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S.,  
Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K.,

Hecht, B., & Teevan, J. (2022). The effects of  
remote work on collaboration among information  
workers. *Nature Human Behaviour*, 6, 43–54.  
<https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>