

El teletrabajo: El origen y su consolidación

Telework: Its Origin and Consolidation

DOI: 10.53766/ACCON/2025.51.01.04

Castillo R., Jesús A.

Recibido: 28-08-25 - Revisado: 25-09-25 - Aceptado: 05-10-25

Castillo R., Jesús A.
MSc en Gerencia Administrativa.
Oficial de Cumplimiento A.C Grupo Social
Cesap, Venezuela.
Correo: jesuscastillorondon@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-1939-4428>

El teletrabajo se presentó como una propuesta a la crisis energética en los años 70 otorgándole mayor aplicabilidad con el pronunciamiento de la pandemia COVID-19 como la única alternativa para reactivar la actividad laboral. El presente artículo tiene como objeto de estudio analizar los constructos teóricos que sustentan la modalidad del teletrabajo desde el recorrido de las distintas literaturas relacionadas con el teletrabajo y sus orígenes. En la investigación se aplicó el método histórico-lógico a través de una investigación documental. En definitiva, con esta investigación se concluyó que no existe una definición universal del teletrabajo, los elementos caracterizados son: se encuentra fuera del entorno laboral tradicional y se usa las TICS, las debilidades están basadas que no establece los tipos de actividades ni las condiciones de supervisión y horarios de cumplimiento.

Palabras clave: Teletrabajo, tipos, remoto, formas y TIC.

RESUMEN

Telework emerged as a proposal to address the energy crisis of the 1970s, gaining greater applicability with the outbreak of the COVID-19 pandemic, when it became the only viable alternative to reactivate work activity. This article aims to analyze the theoretical constructs underlying the telework modality by reviewing various literatures related to telework and its origins. The study applied the historical-logical method through documentary research.

Ultimately, the research concluded that there is no universal definition of telework. Its defining elements include being carried out outside the traditional work environment and relying on ICTs. Its weaknesses lie in the lack of specification regarding the types of activities, supervision conditions, and compliance schedules.

Keywords: telework; types; remote work; modalities; ICT.

ABSTRACT

1. Introducción

La pandemia generada por el virus del COVID – 19 generó una fuerte crisis sanitaria que obligó a los países a establecer medidas de restricción para disminuir las altas tasas de contagio y mortalidad en la población mundial que limitaban el libre tránsito; al igual que obligaban al confinamiento social obligatorio; lo que conllevó al cese de las operaciones todas las áreas de la economía (Valencia, 2022).

Ante la emergencia sanitaria las empresas implementaron la modalidad del teletrabajo como alternativa para mantener el desarrollo de las actividades económicas, a través del trabajo desde el domicilio de los empleados sin necesidad de estar presente en las instalaciones de la organización, lo cual fue posible por el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); sin embargo, se desarrolló en forma abrupta sin ninguna planificación (Ramírez & Rodríguez, 2022).

De otra parte, la modalidad del teletrabajo aunque fue implementada en el contexto de la pandemia del Covid-19, no constituye una novedad del año 2020; autores como (Acosta, 2018) señalan que los inicios se remontan a la década del setenta, época en la surge el debate sobre la crisis del petróleo, el físico Jack Nilles, considerado el padre del teletrabajo “propuso llevar trabajo al trabajador como una forma de optimizar los recursos no renovables, como una opción para ahorrar el combustible del desplazamiento al lugar de trabajo a partir de terminales sencillas a estaciones remotas de la sede principal” (Acosta, 2018, p. 20).

La organización del trabajo mediante la modalidad virtual representó la adaptación de la tecnología a las demandas de la realidad social que permite realizar actividades en tiempo real desde cualquier lugar y momento, esto generó transformaciones tanto en el ámbito laboral y tecnológico de las organizaciones como en las regulaciones del derecho al trabajo (Pérez, & Martínez, 2005). La implementación del teletrabajo ha evidenciado una serie de limitaciones, entre las que se encuentran: la existencia de diversos y diferentes constructos teóricos que explican la modalidad del teletrabajo y, las características propias de cada área de la economía. De manera que, el objetivo de esta investigación es analizar los constructos teóricos que sustentan la modalidad del teletrabajo.

Para la recolección de la información se implementó las técnicas de la de los métodos histórico-Lógico para (Bernal, 2016), es un “procedimiento de investigación y esclarecimiento de los fenómenos culturales que consiste en

establecer la semejanza de esos fenómenos, infiriendo una conclusión acerca de su parentesco genético" (p. 60). En la investigación se recopilaron datos cronológicos según el avance del tiempo de la implementación del teletrabajo. Por otra parte, la investigación se enmarca en el de tipo documental, ya que se realizó una revisión de distintas literaturas relacionadas con el teletrabajo y sus orígenes.

2. Comportamiento histórico del teletrabajo

Durante los años ochenta y noventa del siglo XX, el teletrabajo fue considerado como la "próxima revolución en el lugar de trabajo" (Baruch, 2001), considerándose que la organización virtual puede ser la próxima etapa en el desarrollo de la organización (Peiperl & Baruch, 1997). Como se mencionó en párrafos anteriores, la organización del trabajo en forma remota fue pensada en 1973 como una propuesta a la crisis energética derivada de la dependencia de los combustibles fósiles derivados del petróleo; el físico Jack Nilles planteó como estrategia para optimizar el uso de la gasolina: llevar trabajo al domicilio del trabajador.

Para (Albright, 2020), durante la década de los setenta en Estados Unidos de Norteamérica se dio inicio a pequeños programas piloto de teletrabajo bajo el nombre de "flexiplace" se examinaron las prácticas de gestión, las normas, leyes y reglamentos federales con el propósito de garantizar el éxito del trabajo en casa; trayendo en consecuencia, el ahorro de energía y el incremento de la productividad.

Posteriormente, en 1979 el autor Frank Schiff acuñó el término "lugar flexible" en el artículo publicado en el Washington Post titulado "Trabajar desde casa puede ahorrar gasolina", en el artículo se expone la idea del teletrabajo que permitió efectuar en 1980 la primera conferencia sobre el tema (Schiff, 1979).

Las constantes innovaciones de las tecnologías de la información y comunicación han permitido la evolución y consolidación de la modalidad del teletrabajo; durante el siglo XX un hecho importante que representó un significativo avance fue la propuesta para un sistema de gestión de la información presentada por Tim Berners-Lee (1986) sobre la configuración de Protocolo de Transferencia de Archivos (FTP), que facilitó la aparición más tarde de la www (Word Wide Web). La aparición del internet en 1990 garantizó el desarrollo posterior del correo electrónico, plataformas de chat de Messenger

portátiles y teléfonos celulares y, el surgimiento de Google y Amazon (Tejada & Reyes, 2021).

Durante esa década (90) se desarrolla por parte del gobierno de los Estados Unidos el proyecto piloto de teletrabajo interinstitucional con el propósito de materializar el uso de telecentros externos para agencias gubernamentales en Washington D.C. Posteriormente, en 1994 se estableció el 20 de septiembre como el "Día de teletrabajo para empleados". En el año 1995 el canal de noticias deportivas ESPN transmitió por radio un partido de béisbol empleando utilizando tecnología Progressive Networks, este hecho sentó las bases para la revolución de transmisión basada en HTTP. En 1996, se desarrolló la iniciativa nacional de teletrabajo para visibilizar los acuerdos de teletrabajo, específicamente dentro del Gobierno de Estados Unidos (Val, 2020).

A inicios del siglo XXI con el atentado terrorista contra Torres Gemelas ocasionando la destrucción del World Trade Center, generó una recesión en la economía de la ciudad de Nueva York que contribuyó con la implementación del teletrabajo como estrategia para continuar con las actividades económicas del principal centro financiero del mundo. La medida de aumentar la popularidad de los acuerdos de trabajo en EEUU tuvo un fuerte efecto en 2004, donde el congreso impulsó un proyecto de ley de asignaciones que alentó específicamente el uso de acuerdos de trabajo remoto dentro de las agencias federales. En 2008, Microsoft lanzó la tecnología Smooth Streaming y las compañías tecnológicas de todo el país comenzaron a centrarse más en la tecnología de transmisión, que luego se utilizaría para todo, desde la transmisión de medios hasta el alojamiento de plataformas de reuniones basadas en la web y zonas de colaboración para trabajadores remotos (Uresha, 2020).

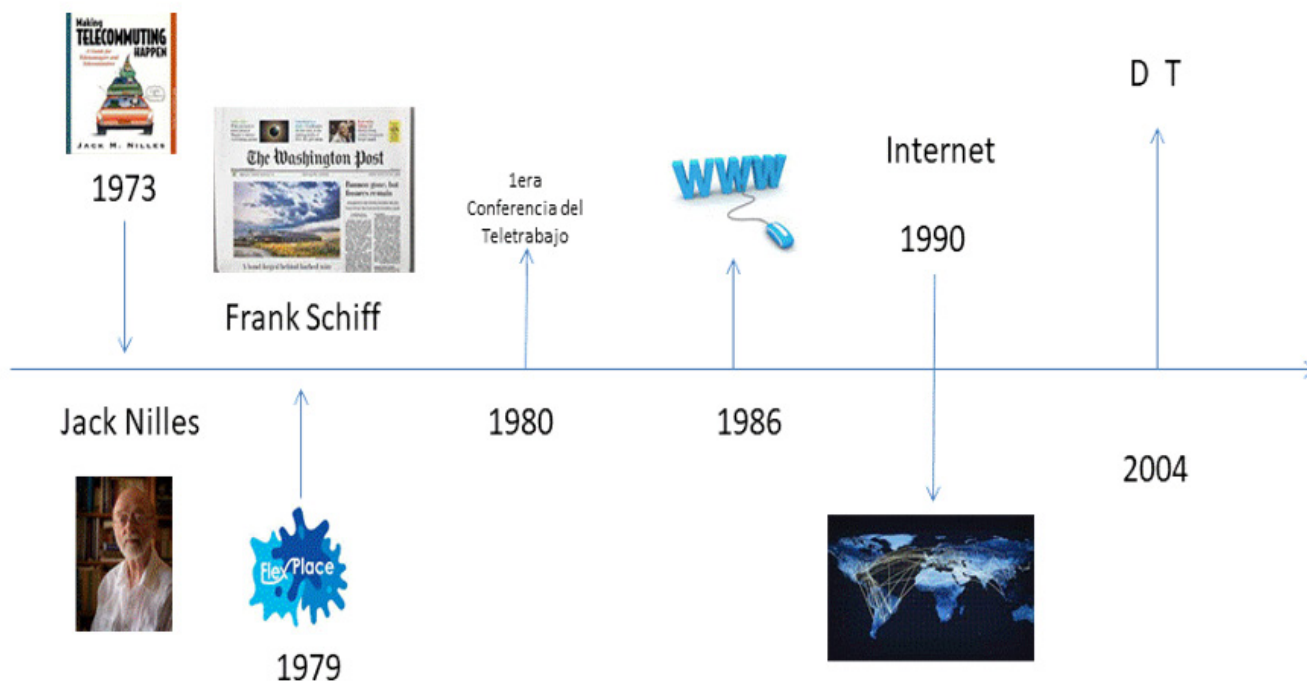


Gráfico 1. Cronología del teletrabajo.

Fuente: Adaptado por Castillo (2024).

En la región latinoamericana, uno de los países pioneros en la implementación de la modalidad del teletrabajo fue Colombia, país que en el año 2008 promulgó la ley vigente del año 1221 que define y regula el teletrabajo en ese país (Camacho & Higuita , 2013). Seguidamente en el año 2012 bajo el decreto 884, que establece: se reglamentan aspectos contractuales, garantías, derechos para las partes (trabajador y empleador), acciones de fomento, entre otros aspectos, con el fin de impulsar dicha práctica, tanto en el sector público como privado, también se creó la comisión del teletrabajo integrada por personas del MINTIC y MINTRABAJO, se realizó la primera feria internacional del teletrabajo en Bogotá y teniendo la segunda feria en el año 2014 con la asistencia de más de 3000 asistentes y 11 países invitados. Otro evento importante ocurrió en el año 2016 el MINTIC es nombrado por la CEPAL como vicepresidente del grupo de teletrabajo de la estrategia ELAC 2018 para América Latina (MINTIC, 2020).

3. Limitaciones, aportes y similitudes en la conceptualización del teletrabajo

Desde la década de los setenta se da inicio a las primeras conceptualizaciones del teletrabajo, la cuales son incorporadas por (Schiff, 1979) y (Nilles, 1998) quien fijó el término ‘telecommuting’ al referirse a la posibilidad de realizar el trabajo en cualquier momento y cualquier lugar (Barba, 2001). Durante este periodo esta forma de organización y asignación de responsabilidades a los trabajadores era concebida como una propuesta ante la crisis energética despertando el interés en el ámbito académico e industrial que conllevó al desarrollo de importantes innovaciones en las tecnologías de la comunicación e información como el internet (Davenport & Pearlson, 1998).

La propuesta Jack Nilles delimitaba las reglas indispensables para el éxito del teletrabajo la automotivación; ya que; los trabajadores se encuentran en un entorno no tradicional que genera distracción y dispersión limitando el cumplimiento de las tareas. Ahora bien, señala (Nilles, 1998), el ambiente del teletrabajo no está sujeto a ningún tipo de control; por ende, es fundamental la autodisciplina; sin embargo, en los avances tecnológicos han permitido establecer mecanismos de supervisión del trabajador bajo esta modalidad. En cuanto a las competencias del candidato a teletrabajador es imprescindible que este sea flexible, innovador y con capacidad de adaptación a los constantes cambios del entorno (Truong & Corbitt, 2002).

Por otra parte, el teletrabajo puede generar la sensación de aislamiento y afectarlo psicológicamente, ya que coloca restricciones a la sociabilización cara a cara de los individuos situación que no todas las personas se adaptan; al respecto (Nilles, 1998) planteo la necesidad de establecer situaciones mixtas que permitieran la socialización entre los teletrabajadores part-time en casa y en la oficina, o en centros de teletrabajo para fomentar el encuentro entre teletrabajadores y clientes (Nilles, 1998)

La aparición del internet a finales del siglo XX, permitió materializar la modalidad del teletrabajo; sin embargo, aunque hace varias décadas que se analiza y discute sobre este tema aún se carece de una definición aceptada universalmente; la literatura europea se emplea el término “teleworking”; mientras que, para la norteamericana “telecommuting” (teledesplazamiento). Para otras esta modalidad de trabajo son los de “remote working” (trabajo a distancia) o “homeworking” (trabajo a domicilio); de manera que, la falta de una definición universal dificulta la evaluación de resultados e incluso la cuantificación del número de teletrabajadores (Pérez, & Martínez, 2005).

Para (Mañas, Muñoz, & Pecino, 2012), etimológicamente la palabra teletrabajo está compuesta por el prefijo griego ‘tele’, que significa distancia, por lo tanto teletrabajo” se asocia con el oficio que tiene lugar fuera del entorno físico habitual dónde el empleado realiza sus funciones. Como resultado de la revisión documental el análisis a la definición de teletrabajo se sustentó en el cuadro propuesto por (Agudo, 2014) quien sistematizó las conceptualizaciones.

Cuadro 1
Teletrabajo

Año	Autor	Conceptualización
2001	(Barba)	Modalidad de trabajo que se desarrolla a distancia del lugar convencional, utilizando para la comunicación con éste y/o con los clientes/usuarios las Tecnologías de la Información
2002	(Pérez Pérez, De-Luis, & Martínez Sánchez)	El teletrabajo es una forma alternativa de organizar el trabajo que integra dos fuentes de ventaja competitiva: los recursos humanos de la propia compañía y la nueva información y tecnologías de telecomunicación
2006	(Martinez, Perez, Luis, & Vela)	El teletrabajo es la organización del trabajo mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para posibilitar que los empleados y directivos puedan desempeñar su actividad laboral a distancia
2010	(Osio Havriluk)	La persona trabaja fuera o distante de las oficinas del negocio o empresa para la cual labora
2012	(Mañas, Muñoz, & Pecino)	El teletrabajo es una forma de realizar un trabajo o una profesión, fuera del centro de trabajo habitual, utilizando para su ejercicio herramientas informáticas y telemáticas; no es una especialidad profesional, ni una actividad en sí misma, sino un método que permite realizar un trabajo.
2014	(Belzunegui & Erro)	La prestación se realiza online desde diferentes lugares fuera del entorno físico de la empresa, con la ayuda de las nuevas tecnologías de la comunicación
2020	(Bayón Pérez & Zerbbi)	Provoca una deslocalización de la actividad respecto a la empresa, si bien es posible desarrollar la prestación laboral por una parte en el centro de trabajo, siempre que la parte preponderante se ejerza en el domicilio del trabajador o en un lugar alternativo escogido por este
2021	(Chuco)	Consiste en el trabajo realizado fuera del lugar de labores y se caracteriza por el uso de las TICs.
2022	(Ramírez Pérez)	El teletrabajo es una forma de trabajo, va en aumento, especialmente debido al auge de las nuevas tecnologías que ha permitido el surgimiento de nuevas profesiones, y estas se puedan ejecutar desde casa, o en otros lugares distintos a la oficina

Fuente: Cuadro diseñado por Agudo (2014). Adaptado por Castillo (2024).

Como se evidencia en las diferentes definiciones de la modalidad teletrabajo existen dos elementos que caracterizan a esta forma de organizar el trabajo en la que los autores coinciden que puede ser desarrollada desde cualquier lugar fuera o distante de las oficinas y con el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Sin embargo, estas definiciones presentan algunas limitaciones no establecen con precisión si el teletrabajo puede ser desarrollado en forma asincrónica, las estrategias de supervisión, control de las actividades, al igual que las orientaciones sobre la realización de actividades y horarios de los teletrabajadores, el tipo de actividades que se adaptan a esta forma trabajo.

Ahora bien, el elemento central del teletrabajo es el empleo de las tecnologías de la información, lo que implica en el contexto latinoamericano; en especial, el venezolano una limitación; dado que, poseen una importante brecha en el acceso a las plataformas digitales no solo en cuanto a la cantidad de los equipos y dispositivos móviles; sino también la calidad de los servicios de banda ancha que existen en la región latinoamericana.

Por otra parte, en las definiciones no se visualiza las relaciones laborales que pueda existir entre el teletrabajador y la empresa, esta modalidad no debe entenderse como una forma de externalización de los trabajadores de la empresa, sin beneficios laborales ni seguridad social. En la actualidad, existe un incremento exponencial de la figura del teletrabajador producto de la aparición del internet y la web 2.0 (Pérez, 2011).

Al igual que, el surgimiento de nuevas tecnologías como los ordenadores tales como: teléfono móvil, el GPS y el terminal de punto de venta para la gestión de stocks, han permitido el desarrollo de estrategias de supervisión y control del trabajo que realizan los empleados desde su domicilio o cualquier otro lugar, lo que se traduce en la disponibilidad las 24 horas del día, en algunas ocasiones sin restricciones a los empleadores. (Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, 2012).

En la actualidad muchas empresas al observar todas las opciones que dispone el mercado en materia tecnológica y dispositivos electrónicos, se ven en la disposición de utilizar como opción la aplicación de la modalidad teletrabajo porque permite la conectividad en tiempo real, ahorro de costos en el pago de beneficios a empleados freelance y mayor tiempo de respuesta (Peralta, Bilous, Flores, & Bombón, 2020). Todo esto se debe al auge que logro tener el teletrabajo luego del pronunciamiento de la pandemia, permitió mantener a

flote la productividad de las empresas y seguir con la actividad laboral en el mundo (M, Sánchez, Mora, & Gonzalez, 2022).

3.1. Tipos de teletrabajo

Al igual que no existe una conceptualización universalmente aceptada, tampoco una clasificación sobre los tipos de teletrabajo, situación que incide en el establecimiento de normas regulaciones tanto nacionales como internacionales, al igual que, en la evaluación del impacto tanto en los resultados organizacionales como en los cambios actitudinales de los teletrabajadores. Autores como Pérez, Barba, Belzunegui y la AMETIC han desarrollado diferentes propuestas de acuerdo con los criterios de lugar, el trabajador, la forma y temporalidad para la clasificación de los tipos de teletrabajo que se exponen en la cuadro 2.

Cuadro 2

Clasificación de los tipos de teletrabajo

(Pérez) (Barba) (Sosa & Medina)	Por el lugar	Teletrabajo en casa	Se refiere al trabajo que se realiza en el hogar pero y que está vinculado a la oficina mediante sistemas de telecomunicación
		Teletrabajo móvil	Son aquellos trabajadores que se desplazan continuamente y que por tanto combinan el trabajo entre la oficina o cualquier lugar remoto y desde distintas aplicaciones
		Telecentros	Consisten en oficinas satélites, sedes separadas de la oficina central pero que están conectadas telemáticamente
(Barba)	El trabajador	Por cuenta ajena o teleempleados	Son parte de la plantilla de la organización pero que de manera parcial o total realizan parte o todo el trabajo fuera de la oficina de la empresa
		Autónomos ('freelance')	Trabajadores que trabajan de manera individual y por cuenta propia. Suelen hacerlo desde casa o desde cualquier lugar que les permita estar comunicados con la organización/es para las que trabaja.

(Belzunegui)	Forma	Individual	Trabajadores que realizan el trabajo de manera individual
		Colectivo	Grupo de trabajadores con el fin de realizar el trabajo para la organización ya sea de manera autónoma o como asalariados de la empresa.
(AMETIC)	Temporalidad	Teletrabajadores móviles	Trabajadores móviles que como mínimo pasan diez horas a la semana fuera de su casa o de su principal lugar de trabajo.
		Trabajadores ocasionales	Pasan menos de diez horas a la semana teletrabajando desde su casa

Fuente: Cuadro Adaptado por Castillo (2024).

En el cuadro descrito anteriormente una vez clasificado los tipos de teletrabajo por los autores descritos, se consiguen ciertas características de similitudes como realizan sus actividades laborales en lugares remotos, aplican las tecnologías de información como herramienta para mantenerse conectados con la empresa, la dedicación de tiempo mínimo dependerá de la negociación o contrato con el empleador y puede ser realizarlo de forma individual o grupal.

4. Metodología

De acuerdo con, el propósito de la investigación el diseño de la investigación es bibliográfico. Para (Arias, 2012), este tipo de diseño utiliza los procedimientos lógicos y mentales propios de toda investigación: análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros (...) Es un proceso que se realiza en forma ordenada y con objetivos precisos, con la finalidad de fundamentar la construcción de conocimientos. Se basa en diferentes técnicas de localización y fijación de datos, análisis de documentos y de contenidos. (Palella, S y Martins F., 2012).

El tipo de investigación es documental Arias (2012) plantea que la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

5. Conclusiones

A pesar que los orígenes de la modalidad del teletrabajo sus inicios se remontan a la década del setenta y posterior ocurrieron una serie de eventos importantes que sustentan y marcaron el recorrido histórico hasta el año 2016, no existe una definición normada y universal que rijan o precise dicha modalidad, sino que cada autor le otorga la interpretación desde su propia perspectiva o percepción, ya que existe un sin número de sinónimos que se asocian al referirnos del termino teletrabajo.

Una vez estudiado la variedad de definiciones que proponen los diversos autores, es necesario establecer elementos caracterizadores o de similitud al referirnos al teletrabajo, el primer lugar esta modalidad se realiza fuera del entorno laboral tradicional, donde el trabajador escoge como desarrollar sus actividades laborales, sin tener que estar físicamente en las oficinas de la empresa a la que pertenece y en segundo lugar para poder desarrollar esta actividad es necesario estar de la mano con las tecnologías de información y comunicación, porque a través de todas las herramientas que brinda hoy en día la tecnología facilitan en la realización de las actividades laborales y garantiza la conectividad en tiempo real desde cualquier momento y parte del mundo.

Otro aspecto en considerar, son algunas debilidades que se pueden identificar en las definiciones estudiadas a lo largo de la revisión teórica, no establece cuales son los tipos de actividades que se adaptan mejor a la modalidad del trabajo, para la simplificación y reducción del tiempo en el cumplimiento de la actividades laborales que no afecte la productividad y adicionalmente tampoco establece las condiciones de supervisión y el límite máximo de horas laborables a cumplir a través del teletrabajo, para que no exceda los límites máximos y pueda ocasionar problemas de la salud que afecte a los trabajadores.

Aunque el teletrabajo se visibilizo en formal social como consecuencia de la pandemia COVID-19, no es un hecho que nace con el confinamiento, por todo lo expuesto a lo largo de esta investigación se muestra que esta forma de organización surgido como una idea de los años setenta, concediéndole sus inicios al físico Jack Nilles, lo que marcó un precedente a la modalidad del teletrabajo. Hecho que sirvió de base para todos los investigadores que han abordado y estudiado dicha disciplina.

Para concluir el teletrabajo ha estado sustentado de la mano con los avances de las tecnologías de información y comunicación, en especial el internet, los equipos de computación y móviles que en medida que surgen

nuevas herramientas tecnológicas ayudan a contribuir en la aplicación de la modalidad del teletrabajo.

6. Referencias

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad : un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia - Colombia*. Tesis de Grado, Universidad de Antioquia.
- Agudo, M. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: Análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de gestión de información*, 4, 172-187.
- Albright Waters, K. (2020). Teleworking: How Understanding its History Will Benefit Institutions Today. *Forum: Research in Brief Discussions focused on smaller-scale campus research*, 65-75.
- AMETIC. (7 de 2 de 2011). *Las Tecnologías de la Información y las comunicaciones en la empresa española 2011*. Obtenido de http://www.everis.com/spain/WCLibraryRepository/Estudio_everis_AMETIC.pdf.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Barba, L. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la informacion. *El profesional de la información*, 10(4), 3-13.
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International journal of management review*, 3(2), 113-129.
- Bayón Pérez, J., & Zerbbi, A. (2020). Telework: Advances and Challenges within the Current Society. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 189-207.
- Belzunegui, A. (2008). Teletrabajo en España: Acuerdo marco y administración pública. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones* (1), 129-148.
- Belzunegui, A. (2008). Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública. *Revista Internacional de Organizaciones*, 1, 129-148.
- Belzunegui, A., & Erro, A. (2014). El teletrabajo en España: regulación y experiencias piloto en empresas españolas. *Revista Iberoamericana de Ciencias Empresariales y Economía*, 4, 4. Obtenido de <http://200.58.147.94/revistas/ricee/index.php/ricee/article/view/10>.

- Bernal. (2016). *Metodología de la Investigación para administración* (Cuarta ed.). Pearson.
- Camacho, R., & Higuaita, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energetico. *Pensamiento & Gestión*, 35, 87-118. ISSN:1657-6276.
- Chuco, V. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Neumann Business Review*, 7, 81-98. <http://dx.doi.org/10.22451/3006.nbr2021>.
- Davenport, T., & Pearlson, L. (1998). Two Cheers for the Virtual Office. *Sloan Management Review*, 39(4), 51-65.
- Mañas, Muñoz, E., & Pecino, V. (2012). Realidad organizacional y teletrabajo. *Comunitania*, 4, 105-122.
- Martinez, A., Perez, M., Luis, P., & Vela, M. (2006). Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 29, 229-262.
- MINTIC, M. d. (2020). *Historia del teletrabajo*.
- Nieves A., M. K., Sánchez, M., Mora, N., & Gonzalez, E. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6, 3552. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483.
- Nilles, J. (1998). *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. New York: John Wiley & Sons.
- Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2012). *Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la empresa española*.
- Osio Havriluk, L. (2010). Telework: An option in the digital age. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109.
- Palella, S y Martins F. (2012). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero. The post- corporate career. *Organization dynamics*, 25(4), 7-22.
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Revista Científica Mundo de la Investigación*

- y el Conocimiento, 326-335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335).
- Pérez Pérez, M., De-Luis, P., & Martínez Sánchez, A. (2005). Teletrabajo y teorías organizacionales: análisis empírico de su viabilidad y difusión potencial. *Revista Europea de Direccion y Economia de la Empresa*, 14(2), 125-144.
- Pérez, C. (2011). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, 11. 24-33. <http://elcrps.uoc.edu/ojs/index.php/idp/article/viewArticle/n11-perez>.
- Ramírez Pérez, Y. (2022). El teletrabajo; una alternativa para enfrentar la COVID -19 en la carrera Contabilidad y Finanzas en el Centro Universitario Municipal (CUM) Yara. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2(108), 1-108.
- Ramírez, Y., & Rodríguez, S. (2022). El teletrabajo; una alternativa para enfrentar la COVID - 19 en la carrera Contabilidad y Finanzas en el Centro Universitario Municipal (CUM) Yara. *Revista Dilemas Contemporaneos*, 9(2), 1-20.
- Schiff, F. (1979). *Trabajar desde casa puede ahorrar gasolina*. Washington Post, págs. <https://www.washingtonpost.com/archive/local/2006/08/28/frank-schiff/bbb82972-0df7-48ca-9083-7df763d8c733/>.
- Sosa, S. V., & Medina, M. (2007). La participación de los trabajadores en la decisión de implantar el teletrabajo en la organización. *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*, 1, 3630-3644.
- Tejada Becerra, C., & Reyes Zuluaga, L. (2021). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(2).
- Truong, V.-L., & Corbitt, B. (2002). *The Nature of Work for Employees in a Virtual Organisation: The Virtual Worker*. School of Management Information Systems, 2-29.
- Uresha, K. (2020). Influence of Telecommuting on Work-life Balance and Employee Happiness: An Empirical Study of Sri Lankan Employees. *International Journal of Management Excellence*, 15(03), 2234 - 2243.

Val, G. (2020). Teletrabajo: análisis y justificación para el desarrollo de un caso piloto. Implementación en la Administración. En A. Bardauil, & M. Peroche, *Cuadernos del INAP* N° 55. Instituto Nacional de la INAP.

Valencia, X. (2022). *Crisis sanitaria por COVID-19 como factor de riesgo suicida en la población mexicana*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://hdl.handle.net/20.500.12371/16801>.