

TELETRABAJO: BENEFICIOS PARA EL EMPLEADO Y EMPLEADOR



ANDRÉS FELIPE ROJAS PÉREZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Director:
CÉSAR PINZÓN

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA – ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE DESARROLLO
ADMINISTRATIVO

BOGOTÁ, 28 DE MARZO DE 2019

Resumen

La presente investigación aborda la importancia y las diferentes concepciones que tienen algunos autores que hablan acerca del teletrabajo, dando a conocer los principales beneficios y desventajas que este puede llegar a tener tanto para el empleador y sus empleados. Se parte, inicialmente, de una revisión bibliográfica en donde se consultan diferentes autores que permiten ampliar la visión de los diferentes conceptos que trascienden alrededor del teletrabajo. De allí, es importante resaltar que los beneficios son mayores que sus mínimas desventajas. Luego de esta revisión y análisis de conceptos, se resaltan las características que se deben tener en cuenta para la implementación del teletrabajo y cómo estas pueden aportar, tanto a los empleadores como a los empleados. Finalmente, se concluye y se recomienda tanto al estado, a los trabajadores, y a las organizaciones los diferentes beneficios que pueden obtener al implementar y estructurar este tipo de metodologías en los diferentes ámbitos laborales.

Palabras Clave

Teletrabajo, Empleado, Empleador

Abstract

The present research addresses the importance and different conceptions that some authors have about teleworking. It is a bibliographic review in which the authors can be consulted so that the vision of the different concepts found in telework can be broadened. It is important to highlight the fact that the benefits are greater than their minimal disadvantages therein. After this review and analysis of concepts, where the characteristics that must be taken into account for the implementation of teleworking and how they can contribute both to employees and employers. Finally, it is concluded and recommended both in the state, as in the workers, and in the organizations.

Keywords

Telework, Employee, Employer

Tabla de Contenido

Introducción	4
Planteamiento del Problema	9
Objetivos	10
Generales	10
Específicos	10
Marco teórico	11
El teletrabajo	11
Empleado	13
Empleador	14
Conclusiones	16
Recomendaciones	17
Referencias	18

Introducción

El presente trabajo de investigación aborda los beneficios del teletrabajo para el empleado y empleador. Los beneficios que presenta el teletrabajo como alternativa laboral para las organizaciones y además para las grandes ciudades capitales, son causa del desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), además de establecer diferentes formas de organización y gestión empresarial, que generan reducción de costos, optimización de recursos, intercambio de conocimiento, y sobre todo un mayor reconocimiento a las capacidades del hombre como ser autónomo. (Vargas y Osma, 2013).

Para entrar en contexto es pertinente mencionar cómo inicio la práctica del teletrabajo; por un lado, surgió de la necesidad de las empresas de buscar alternativas que generen mayor rentabilidad y productividad de sus empleados, eliminando costos de oficinas e incrementando la satisfacción del empleado al sentirse más a gusto por tener su puesto de trabajo fuera de la oficina. (García y Burgos, 2013) Por otro lado, el desarrollo tecnológico ha beneficiado en gran medida, la facilidad al trabajar desde casa u otros espacios fuera de una oficina. Esto permite que los trabajadores distribuyan sus labores de acuerdo con sus necesidades. (Montenegro et al, 2018). Las primeras modalidades del trabajo en casa o cerca de esta, surgen en el siglo XIX en oficinas y fabricas como tal, en consecuencia, del desarrollo industrial de la época, trasladando la maquinaria y herramientas para realizar las labores fuera del centro de trabajo. (García y Burgos, 2013).

Según menciona Jackson da Silva (2014) a pesar de existir algunos estudios antiguos sobre la flexibilidad y el teletrabajo, los primeros aportes reconocidos se dieron por Hart (1937) y Stigler (1939). En los años setenta se hicieron pronósticos optimistas del número de personas que acogerían el teletrabajo, las ventajas que trae para el individuo, la organización y

la sociedad parecen muy evidentes. (Tacoronte, Falcón y Cabrera, 2014). Posteriormente el interés por este tema tuvo un gran impulso en los años 80 y 90, con la aparición de diversos conceptos y tipologías. Sin embargo, todavía no existe una definición única de lo que es la flexibilidad del trabajo y la forma en que puede ser medida, ya que las definiciones suelen ser influenciadas por los aspectos tenidas en cuenta de cada autor al incluir situaciones o problemas específicos de gestión (Upton, 1994). Estos problemas pueden tener su origen por la iniciativa de adaptar a la organización estas prácticas para satisfacer las necesidades del mercado, donde la flexibilidad en los ambientes de trabajo se presenta como una respuesta estratégica para soportar la incertidumbre y la variabilidad de los productos y procesos de producción. (Silva, 2014).

Esta alternativa de trabajo a distancia ya sea en casa u otros espacios, no solo tiene influencia en las organizaciones y empleados, sino que además involucra a la familia y a la sociedad, por ejemplo, en el análisis del teletrabajo y la mejora en la movilidad de las ciudades realizado por Suarez y Sosa en el 2016 muestra la influencia que representa al disminuir la cantidad de desplazamientos por los trabajadores sobre todo en horas de gran congestión, razón por la cual los gobiernos le están apuntando a la implementación de esta alternativa de trabajo, por el gran beneficio social que genera en las ciudades. (Verano et al, 2014). El teletrabajo se configura como mucho más que una simple solución técnica o una modalidad laboral: se define como toda una nueva cultura del trabajo, con sus efectos sociales, políticos y ético morales. (Gálvez y Tirado, 2009).

El equilibrio trabajo-familia puede verse afectado o beneficiado por el teletrabajo. Aunque la mayoría de los estudios muestran un efecto positivo del teletrabajo otros indican lo contrario. El teletrabajo tiene el potencial de ofrecer autonomía y flexibilidad para que las

personas tengan tiempo para actividades de ocio y cumplir con las tareas familiares, pero también puede convertirse en una trampa, ya que muchos trabajadores terminan trabajando más horas como resultado del teletrabajo, lo que genera conflictos en la vida familiar (Salazar, 2016).

En una nueva cultura del trabajo, debe primar la flexibilidad, el trabajo por objetivos y no tener en cuenta la mera presencia física del trabajador. El modelo presencial perjudica especialmente a las mujeres, ya que siguen siendo ellas las que asumen prioritariamente las responsabilidades domésticas y familiares. Su crítica muestra que nuestra sociedad, en general, y el mercado laboral, en concreto, todavía funcionan y están estructurados según un modelo de distribución de roles tradicional discriminatorio que sigue asumiendo una profunda división de géneros que asigna a la mujer la responsabilidad exclusiva del ámbito doméstico y la familia. (Gálvez y Tirado, 2009)

El mundo actual contempla el final de lo que se conoció como la sociedad industrial, y en ocasión a esto se inicia un cambio social que modifica las formas de vivir y trabajar, generando una nueva era de la evolución humana, un modelo de la sociedad de la información, trayendo consigo diversos cambios significativos como la comunicación de calidad a pesar de la distancia. (García y Burgos, 2013), estos cambios representan un cambio de hábitos y cultura en esta nueva generación que estamos viviendo. Por ejemplo, el efecto sobre la congestión del tráfico y la mejora de la movilidad en las ciudades. Puede ser muy útil para disminuir sustancialmente el número de desplazamientos por los núcleos urbanos y contribuir de esta manera a una movilidad de ciudades más sostenibles. (Tacoronte, Falcón y Cabrera, 2014).

En el artículo “Así va la vía para incentivar el teletrabajo en Colombia”, publicado en el 2015, se muestran los pasos que ha venido realizado el Gobierno para alcanzar dicha meta, por ejemplo el proyecto del portal colombiano del teletrabajo, una plataforma virtual a través de la cual los colombianos podrán buscar y aplicar a empleos ofrecidos por el Servicio Público de Empleo, el *Sena*, *ElEmpleo.com*, *Nubelo* y *Freelancer*, todo en una misma plataforma; un instrumento que permitirá mayores oportunidades laborales nacionales e internacionales.

Colombia ha venido implementando el plan vive digital, que busca entrar en la era tecnológica, mediante la masificación del internet, desde el año 2010 se ha venido fomentando la implementación del teletrabajo, junto con el financiamiento de proyectos basados en las TIC, el segundo programa para el periodo de 2014 al 2018 consiste en la implementación de la infraestructura de redes o banda ancha, con el fin de incentivar la fuerza laboral especializada y capacidad en tecnologías digitales. (Montenegro y otros, 2018).

Estado del arte

El interés por realizar esta investigación bibliográfica nace de una primera revisión limitada de tres artículos científicos que lograron despertar mayor interés, al indagar sobre los beneficios que trae la implementación del teletrabajo, se logró evidenciar que a pesar de ser un concepto conocido y de gran interés, son limitados los conceptos en este tema.

Los resultados de la indagación en este tema indican que los factores relacionados con el trabajo y la organización son más significativos en la decisión de teletrabajar. El apoyo de la alta dirección a la introducción del teletrabajo es el factor predominante, por comparación,

la eliminación o reducción de la frecuencia de desplazamiento o del tiempo de desplazamiento no parecen ser los motivos más fuertes para adoptar el teletrabajo (Bailey y Kurland, 2002).

Por lo tanto, este no es el principal argumento o incentivo de promoción del teletrabajo entre empleados y empresas.

Las estrategias que necesitan las empresas para lograr el éxito se basan en la organización del trabajo, pues como señalan distintos investigadores de este campo, las empresas tienen que ser más flexibles para competir con éxito en un medio donde se debe estar al tanto de los acontecimientos externos y adaptarse a las fluctuaciones de la demanda, aumentando los niveles de productividad, acogiendo nuevas tecnologías. (Vargas & Osma, 2013).

A nivel global, la manera de ver el teletrabajo es diversa, pues estas visiones tienen como aspecto general omitir una de las características tradicionales en las relaciones laborales como es el contacto de la prestación del servicio y conforme a lo consagrado en diversas legislaciones se posterga a la implementación de las denominadas tecnologías de la comunicación y la información u otros mecanismos que suplan el desplazamiento del trabajador a lugares específicos de trabajo. (Cataño y Gómez, 2014).

De las anteriores investigaciones abordadas, nace la iniciativa para continuar con una búsqueda de la literatura y encontrar los diversos beneficios que trae el teletrabajo para ambas partes, pues este constituye un cambio ya que los trabajadores se aíslan del resto de sus compañeros, se disminuye el sentido de pertenencia hacia la organización y se pierde la supervisión directa del empleador.

Planteamiento del problema

En este tema hay cada vez más estudios publicados, algunas de las definiciones y posiciones que toma cada autor con respecto a las ventajas y desventajas que genera implementar el teletrabajo para el empleado y empleador son distintas, por lo tanto, es necesario hondar y extraer lo sustancial de estas opiniones con el fin de proporcionar al lector los principales beneficios que trae la implementación del teletrabajo en esta era tecnológica.

Por lo tanto, esta investigación se justifica en la importancia de identificar los principales beneficios del teletrabajo, ayudando a las personas que estén interesadas en iniciar una investigación sobre este tema y/o como sustento en la toma de decisiones gerenciales. Así, este trabajo tiene como objetivo seleccionar y analizar un conjunto de conceptos definidos por distintos autores, leyes, periódicos, etc. que se relacionan con los temas de teletrabajo. Para lograr el objetivo, se realizó una búsqueda de las bases de datos científicas, con el fin de ampliar las características generales que presentan estos estudios sobre este tema.

Los posibles beneficios que trae esta investigación al brindar una recolección de conceptos y opiniones sobre el teletrabajo son el de presentar información recolectada del análisis de las principales ventajas que trae la flexibilidad del teletrabajo en esta época de desarrollo tecnológico.

Es importante para el trabajador, empleador, diversos sectores económicos, para el gobierno y para el sector académico conocer las principales ventajas que tiene el teletrabajo, por lo tanto, la pregunta de investigación planteada es; ***¿Qué beneficios tiene para el empleado y empleador implementar el teletrabajo?***

Objetivos

General

Conocer cuáles son los posibles beneficios del teletrabajo en el empleado y empleador, para la toma de decisiones gerenciales.

Específicos

1. Definir el concepto del teletrabajo
2. Comprender la relación del teletrabajo entre el empleado y empleador

Marco Teórico

A continuación, se precisan las definiciones de los conceptos; teletrabajo, empleado y empleador, estas dependen del ámbito, contexto y forma en la que se abordan los temas por cada autor. Con la definición de estos conceptos se logra contextualizar a los lectores.

Teletrabajo

Concepto general:

Jordi y Buira, (2012) definen el teletrabajo en su libro *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*, en un concepto amplio como aquel trabajo que se realiza a distancia y en colaboración de las tecnologías modernas, además es la forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales. Se trata de una forma de trabajar especialmente ligada a los espectaculares avances que la tecnología ha alcanzado en las últimas décadas, esto ha permitido que se vincule el trabajo a ellas brindando notables beneficios para ambas partes, especialmente para el trabajador, quien puede disponer de mayor tiempo y flexibilidad para desempeñar sus labores.

Cataño y Gómez, (2014) citan la definición de La Organización Internacional de Trabajo (OIT), que lo define como una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación. En esta definición se concibe el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

Tal vez una de las definiciones más completas es la dada por la organización Internacional del trabajo

Concepto jurídico:

Es la forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información (TIC) para mantener el contacto entre el trabajador y empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo. (Jordi y Buirra, 2012). Es importante tener en cuenta que, a pesar de trabajar a distancia, la relación entre las partes no debe cambiar, es decir que debe mantenerse la autoridad y control.

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Ley 1221, 2008, art. 2). Este concepto abarca lo más generalizado del Teletrabajo; la implementación de las nuevas tecnologías, la relación laboral, remuneración por tareas desempeñadas por el trabajador, trabajo a distancia y la conservación de la autoridad y relación de mando por parte del empleador.

Concepto funcional:

Es cualquier forma de trabajo que se desarrolla por cuenta de un empresario o de un cliente, por parte de un trabajador dependiente, por un trabajador autónomo o en domicilio efectuando por una cantidad importante de tiempo sus labores desde uno o varios lugares distintos a su centro de trabajo. (Jordi y Buirra, 2012), este puede ser dependiente o autónomo,

realizado a distancia del lugar físico que está dispuesto para sus empleados o clientes, además este empleado tiene incidencia en el resultado final de la organización.

El E-trabajo es definido por Jordi y Buira, 2012 como un concepto muy amplio del teletrabajo que esta netamente ligado a las nuevas eras de la tecnología, también es conocido como trabajo en red, la definición es tan amplia que su diferencia con el teletrabajo no es tan sencilla, ya que todo e-trabajo es considerado teletrabajo, pero no todo teletrabajo es e-trabajo.

Este concepto es un vínculo obligatorio entre el empleado y empleador, la relación surge con la elaboración de un contrato o acuerdo, que posteriormente se convierte en relaciones (Jordi y Buira, 2012).

De las definiciones anteriores expuestas por distintos autores, organizaciones, e inclusive de acuerdo a la legislación colombiana se puede resumir que el teletrabajo es la flexibilidad otorgada al empleado/trabajador para desempeñar sus funciones en lugares distintos a sus centros de trabajo, con ayuda de las nuevas tecnologías.

Empleado

Fernández (2015), lo define como el trabajador que presta sus servicios personales al empleador con subordinación y dependencia, con la finalidad de ejecutar las actividades encomendadas por él. Esta relación tiene como objetivo un beneficio mutuo monetario, con el fin de desempeñar tareas necesarias para la producción, comercialización, o distintos fines de una empresa u organización.

En la definición de trabajo que presenta Pablo Rieznik (AÑO), en su artículo “Trabajo, una definición antropológica” se puede deducir de esta que el trabajador y/o empleado es un individuo que inicialmente se definía por prestar sus esfuerzos físicos o mentales a cambio de una remuneración, con una relación estricta de jerarquía y baja comunicación, mientras que

actualmente es definido por el desempeño de tareas, pero adicionalmente incluyendo relaciones personales y profesionales, que han sido generadas por el alto desarrollo tecnológico y creatividad de las nuevas generaciones.

Para Salvador del Rey Guanter (2005), la redefinición del concepto de trabajador en el ámbito de las nuevas tecnologías es dada por el aumento de confianza y mejora de las relaciones personales debido a una buena organización de las tareas, esta ha sido significativamente marcada por las tecnologías quienes presentan beneficios considerables en la comunicación y flexibilidad.

Si bien, el empleado/trabajador es un término corto de definir, y muy flexible a cualquier tipo de trabajo que se desempeñe, los diversos autores coinciden en que es el individuo que presta sus servicios a cambio de una remuneración monetaria o en especie. Esta actividad está caracterizada por tener un acuerdo de actividades a desempeñar, una autoridad y mando por parte del empleador ante este, adicionalmente, con el desarrollo tecnológico e implementación de nuevas metodologías adoptadas al trabajo, este concepto ha venido evolucionando y a pasado de ser una simple relación de subordinación a una relación con mayores beneficios mutuos.

Empleador

Los términos *patrono*, *empresario* o *empleador*, usados para referirse al titular de la empresa y a quien representa la parte contratante son la evolución del mismo significado a través del tiempo. A pesar de que las primeras leyes sociales también hacían referencia al capitalista o al fabricante, la tendencia con la llegada del siglo XX fue la de utilizar la palabra *patrono* como definición particular, posteriormente con la noción jurídica fue denominado *empleador*. De esta forma, se lograba tomar distancia de una serie de expresiones utilizadas por el ordenamiento

civil, penal o comercial, y que hacían referencia a las figuras del amo, principal o factor. (Uriarte, 2014)

La expresión patrón o patrono, surge del derecho romano, la cual lleva envuelta la de una especie de defensor, protector o amparador de personas, además de su parentesco con la imagen señorial de los feudos de la Edad Media. En Roma, esta figura se relacionó al ciudadano romano que protegía a otras personas de condición inferior o vulnerable. (Uriarte, 2014)

Las diversas legislaciones y autores utilizan distintos términos para referirse a lo que conocemos generalmente como patronos o empleadores, por ejemplo, la antigua legislación española utilizaba el término patrono, pero luego de la actualización es denominado empresario, mientras que entre las legislaciones latinoamericanas el término más usado es empleador, término usado por la O.I.T. este tuvo origen de la traducción de los vocablos francés, alemán o inglés. (Labarca, 1966). El término “patrón” se define en pocas palabras por la persona que brinda empleo, y le genera una ocupación a un obrero, mientras que el empleador, además de esto tiene una relación laboral con un empleado.

El empleador es aquella persona que brinda empleo a una o más personas a cambio de una remuneración, con condición de poder y mando a sus subordinados, con el objeto de que ejecuten correctamente las labores recomendadas, en un ambiente de orden al interior de la organización (Fernández, 2015)

En las tres definiciones expuestas anteriormente; Teletrabajo, Empleado y Empleador, con ayuda de las definiciones de algunos autores, se evidencia una notable relación entre estos conceptos, ya que es casi inevitable definir un concepto sin mencionar los otros, ya que hacen parte de un mismo conjunto, además, paralelamente estos conceptos han tenido una

transformación a lo largo del tiempo, influida por el desarrollo tecnológico y de la evolución de la humanidad.

Conclusiones

Se puede concluir del escrito anterior que el teletrabajo es una forma de vinculación de tecnologías y de herramientas psicológicas que permiten mejorar la productividad tanto profesional como personal de un empleado.

De la revisión bibliográfica realizada, existe un común denominador entre los diferentes autores citados, y es brindar a los trabajadores la oportunidad de desempeñar sus funciones en otro espacio geográfico diferente a su centro de trabajo, lo cual permite al empleador disminuir sus costos y aumentar el rendimiento de sus empleados.

Si bien, el teletrabajo ofrece diferentes beneficios positivos tanto para el trabajador como para el empleador requiere de recursos, inversiones y compromiso, adicional a esto, requiere de una disciplina para lograr cumplir con las funciones designadas y no minimizar o extender su tiempo laboral.

De este concepto y de acuerdo con la revisión bibliográfica realizada, se puede determinar que la definición ha tenido una evolución de acuerdo al desarrollo tecnológico y organizacional.

Cabe mencionar, que el teletrabajo no desvincula la relación laboral que pueda existir entre las partes, y adicional a esto, es importante tener en cuenta que no todas las empresas se prestan para hacer teletrabajo, y no todos los cargos se acomodan a este tipo de filosofía moderna.

De acuerdo a lo investigado, se logra determinar, que claramente son mayores los beneficios que ofrece el teletrabajo para la sociedad, las empresas, los trabajadores, el gobierno, etc. Que las mínimas desventajas que presentan algunos autores, como por ejemplo el aumento de la jornada laboral, conflictos familiares y relación de mando entre el empleador y empleado.

Recomendaciones

Es importante recomendar a las diferentes empresas que quieran implementar este tipo de metodología dentro de sus organizaciones, verificar detalle a detalle la reglamentación legal vigente que aplique en cada uno de los países donde se quiera aplicar, esto con el fin de evitar cualquier impase jurídico, y de ante mano implementar el teletrabajo de forma correcta.

Antes de iniciar cualquier implementación de teletrabajo es importante verificar la calidad de las herramientas tecnológicas con las que cuenta el trabajador, esto permitirá que este cumpla con sus funciones adecuadamente, y evitara que el teletrabajo se convierta en un obstáculo para la compañía.

Al nivel estatal es importante incentivar este tipo de metodologías que permiten mejorar la calidad de vida de los trabajadores y además contribuir a la movilidad de las grandes ciudades en una forma considerable. Implementando programas de incentivos y beneficios para las empresas que decidan acoger este tipo de metodologías.

Al sector empresarial se recomienda que realice el debido proceso de divulgación e información a sus empleados, dejando totalmente claras las reglas que se deben seguir al momento de querer optar por la opción del teletrabajo, adicional a esto, las empresas lo pueden adoptar como parte de los beneficios que esta brinda a los trabajadores.

Referencias

- Así va la carrera para incentivar el teletrabajo en el país (2015). Bogotá: Grupo de Diarios América. Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/docview/1651735169>
- Bailey, D., y Kurland, N. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400.
- Congreso de Colombia. (16 de julio de 2008) Artículo 2. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 1221 de 2008]. DO: 41.052
- David M. Upton. (1994). The management of manufacturing flexibility. *California Management Review*, 36(2), 72-89. doi:10.2307/41165745
- Del Rey Guanter, Salvador y Luque P. Manuel. (2005). Relaciones laborales y nuevas tecnologías (1st ed.). Madrid: La Ley.
- Fernández Toledo, R. (2015). Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente. *Ius Et Praxis*, 21(2), 267-316. doi:10.4067/S0718-00122015000200008
- García, C., Burgos, M. (2013). Teletrabajo y discapacidad. Madrid: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Retrieved from [https://ebookcentral.proquest.com/lib/\[SITE_ID\]/detail.action?docID=3201168](https://ebookcentral.proquest.com/lib/[SITE_ID]/detail.action?docID=3201168)
- Gálvez, A., & Tirado, F. (2009). TELETRABAJO Y REGÍMENES DE COMPROMISO: MUJERES Y CRÍTICA DEL MODELO LABORAL PRESENCIAL/TELEWORK AND REGIMENS OF ENGAGEMENT: WOMEN AND THEIR CRITIQUE OF FACE WORK. *Psicoperspectivas*, 8(2), 143-165. Retrieved from <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login?url=https://search-proquest-Com.ezproxy.umng.edu.co/docview/89151663?accountid=30799>
- Jordi, & Buira Ciprés. (2012). El teletrabajo. entre el mito y la realidad. ES: Editorial U.O.C
- La organización internacional del trabajo (1995). Madrid.
- Labarca, E. (1966). El concepto de patrón o empleador en la legislación chilena. Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Mauricio Montenegro Riveros, José Vicente Barreto José Vicente Barreto, Luis Fernando Astaiza, & Carolina Ortegón Carolina Ortegón. (2017). Teletrabajo. CO: Universidad Central.

- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Razón Y Evolución*, 7, 5. Retrieved from <http://razonyevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>
- Sara, L. C., & Gómez Rúa, N. E. (2014). El concepto de teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91. Retrieved from <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login?url=https://search-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/docview/1734289508?accountid=30799>
- Silva, J. A. d. (2014). Flexibilidad y teletrabajo: Un estudio bibliométrico sobre la producción científica. *Perspectivas Em Ciência Da Informação*, 19(2), 159-173. doi:10.1590/1981-5344/1884
- Solís Martín Salazar. (2016). Telework: Conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *Academia*, 29(4), 435-449. doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.umng.edu.co/10.1108/ARLA-10-2015-0289>
- Uriarte, P. I. (2014). LA NOCIÓN JURÍDICA DE EMPLEADOR ANTE EL DERECHO DEL TRABAJO [the legal notion of the employer in the labor law]. *Revista De Derecho*, (42), 251-282. Retrieved from <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login?url=https://search-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/docview/1555354764?accountid=30799>
- Tacoronte, D. V., Falcón, H. S., & Cabrera, S. S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades/Telework and urban mobility improvement. *Investigaciones Europeas De Direccion y Economia De La Empresa*, 20(1), 41-46. Retrieved from <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login?url=https://search-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/docview/1507777383?accountid=30799>
- Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013). Propuesta de implementación de un modelo de Teletrabajo/Proposal for implementing a telecommuting model. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, (12), 17-31. Retrieved from <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login?url=https://search-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/docview/1498923965?accountid=30799>
- Verano Tacoronte, D., Suárez Falcon, H., & Sosa Cabrera, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. (Telework and Urban Mobility Improvement. With English summary.). *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 20(1), 41-46.