



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**ANÁLISIS DEL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA NUEVA  
ERA DIGITAL**

**ARTICULO CIENTIFICO**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS  
TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA**

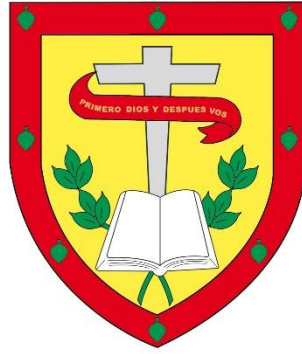
**AUTOR: MARTHA NARCISA VILLAGOMEZ MARTINEZ**

**DIRECTOR: ABG. JOANNA CAROLINA RAMIREZ VELASQUEZ**

**LA TRONCAL - ECUADOR**

**2022**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**ANÁLISIS DEL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA NUEVA  
ERA DIGITAL**

**ARTICULO CIENTIFICO**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS  
TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA**

**AUTOR: MARTHA NARCISA VILLAGOMEZ MARTINEZ**

**DIRECTOR: ABG. JOANNA CAROLINA RAMIREZ VELASQUEZ**

**LA TRONCAL- ECUADOR**

**2022**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE DERECHO  
UNIDAD DE TITULACIÓN**

La Troncal, 28 de abril del 2022

Sección: UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

Asunto: Aprobación de trabajo de titulación.

Señor Abogado

Ricardo Alarcón Vélez

UNIDAD DE TITULACIÓN

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

De mi consideración:

Con un atento y cordial saludo me dirijo a usted para desearle éxitos en sus funciones diarias.

El suscrito tutor del trabajo de titulación, certifica que el trabajo titulado "Análisis del teletrabajo y su impacto en la nueva era digital" desarrollado por la estudiante Villagómez Martínez Martha Narcisa, con número de cédula 0928188648, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales consiguientes. Sin otro particular me suscribo de Usted.

Atentamente,



Abg. Joanna Ramírez Velásquez. Mg.

TUTOR

**Análisis del teletrabajo y su impacto en la nueva era digital**  
**Analysis of teleworking and its impact on the new digital era**

Villagómez Martínez Martha Narcisa

Universidad Católica de Cuenca

[mrvillagomez48@ucacue.edu.ec](mailto:mrvillagomez48@ucacue.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0001-6117-503X>

Joanna Carolina, Ramírez-Velásquez

Universidad Católica de Cuenca

Cuenca, Ecuador

[joanna.ramirez@ucacue.edu.ec](mailto:joanna.ramirez@ucacue.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-3266-7195>

**RESUMEN**

Es indudable, que los avances tecnológicos, la globalización, y sumado a esto la pandemia mundial a casusa del COVID-19, han originado nuevos espacios que han permitido evaluar los cambios y reformas dentro del ámbito laboral, en tal sentido el teletrabajo se presentó como una promesa para aplacar los efectos del aislamiento social por motivo de la emergencia sanitaria, puesto que, este se lleva a cabo por el tele trabajador fuera del lugar en donde se requiere los resultados (oficinas), con ayuda de las Tecnologías de la información y la Comunicación (TIC), disminuyendo el contacto social. El objetivo fundamental del presente estudio es analizar el teletrabajo y su impacto en la nueva era digital. La metodología empleada consistió en una investigación de tipo descriptiva con un enfoque cualitativo, partiendo desde una revisión bibliográfica de la literatura obtenida en las principales bases de dato como, Dialnet, Google Academic, Scielo, Redalyc sobre artículos científicos reportados los últimos cinco años referentes al tema planteado. El impacto que puede producir el teletrabajo depende del contexto en donde se lo realice, es decir si su implementación se lo lleva acabo dentro de un ambiente adecuado, el impacto es positivo y por ende se evidencia ventajas como lo es la flexibilidad laboral, entre otras, por otra parte cuando este no cuenta con dicho ambiente el impacto es negativo y por consiguiente genera desventajas, como: enfermedades profesionales por motivo de una mala organización de las tareas laborales, limitando que el teletrabajo se proyectó como un modo de empleo permanente.

*Palabras Clave:* teletrabajo, impacto, digital, teletrabajador.

## **ABSTRACT**

There is no doubt that technological advances, globalization, and the global pandemic caused by COVID-19, have created new spaces that have allowed the evaluation of changes and reforms within the workplace. In this regard, teleworking was presented as a promise to mitigate the effects of social isolation due to the health emergency, since it is developed by the teleworker outside the place where the results are required (offices), with the help of Information Technology and Communication (ICT), reducing social contact. The main objective of this study is to analyze teleworking and its impact in the new digital age. The methodology used consisted of a descriptive research with a qualitative approach, starting from a bibliographic review of the literature obtained in the main databases such as Dialnet, Google Academic, Scielo, Redalyc on scientific articles reported in the last five years referring to the raised topic. The impact that teleworking can produce depends on the context in which it is carried out, that is, if its implementation is carried out within an adequate environment, the impact is positive and therefore advantages such as labor flexibility, among others, are evident. On the other hand, when it does not have such an environment, the impact is negative and therefore generates disadvantages, such as: professional illnesses due to poor organization of work tasks, limiting the fact that teleworking was projected as a permanent mode of employment.

*Keywords:* teleworking, impact, digital, teleworker.

## **1. Introducción**

En la actualidad son muchas las eventualidades que ha traído consigo la pandemia mundial originada por el COVID-19, y sin duda alguna una de las difíciles situaciones que se debió afrontar es el aislamiento social, puesto que la economía y por ende el empleo se vio afectado, sin embargo, este escenario proyectó nuevos retos y oportunidades, una de ellas es la búsqueda de canales de comunicación digitales que permitan la transformación de las formas de empleo.

El teletrabajo es una de ellas, el mismo que se define como una forma de labor flexible, realizada fuera de la oficinas o lugares de empleo habitual, con apoyo de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TICS). De acuerdo al Informe realizado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2021) antes de la pandemia donde se concentraban la mayor cantidad de teletrabajadores era en Asia y el Pacífico, puesto que cerca del 65% de todos los trabajadores a domicilio a nivel mundial en 2019 pertenecían a estas regiones.

No obstante, luego de la irrupción por parte de la pandemia se proyectó un panorama diferente. Dentro una investigación realizada por la OIT (2021), sobre los Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe expresa que este escenario cambio dentro de la Región Americana esto debido a que “en el segundo/tercer trimestre de 2020 en Argentina, Chile y Costa Rica alrededor del 20/25 por ciento de los asalariados estaban trabajando desde sus domicilios” (p.7).

Por otra parte, dentro de la realidad social Ecuatoriana el Ministerio del Trabajo (2020) mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020-076, y Nro. MDT-2020-080, establece el teletrabajo emergente tanto para el sector privado como público, con el fin de resguardar los derechos de los trabajadores y permitiendo así la continuidad de la actividad laboral.

Anudando a lo anterior, según una encuesta realizado por el Ministerio de Trabajo (2021), los indicadores manifiestan que, desde el mes de julio del 2020 a marzo del 2021, se alcanzó 56.361, contratos emergentes, por otra parte, dentro de la misma encuesta en el sector público el teletrabajo emergente, logro 286.401 teletrabajadores mientras que el sector privado 163.445.

Si bien es cierto que el teletrabajo representa una forma del adelantamiento tecnológico que hoy en día atraviesa la sociedad, ganando gran

espacio dentro del mercado laboral, sin embargo, existen grandes riesgos que esta forma de trabajo puede ocasionar los cuales deben ser evaluados y subsanados de manera correcta y eficaz, de acuerdo a un estudio realizada por Venegas & Leyva (2020), sobre La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social, manifestaron que “La fatiga y la carga laboral deben considerarse, entonces, como aspectos preocupantes para los teletrabajadores que necesitan ser vigilados, con el propósito de cuidar la calidad de vida laboral” (p.15).

En concreto, según Roncal (2021), el teletrabajo es una realidad, que sin bien alcanzó su mayor incremento dentro de la emergencia sanitaria por el Covid-19, esta llegó para quedarse, sin embargo, bajo este contexto es necesario observar aquellos riesgos que esta forma de empleo representa dentro del sector laboral, como lo es la explotación laboral.

Por otra parte, González (2019), en su investigación sobre las principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con pvd, manifiesta que “Los principales problemas de salud a los que se enfrentan teletrabajadores y trabajadores móviles o nómadas debido al uso de las TIC, se encuentran agrupados en tres tipos de trastornos: visuales, musculoesqueléticos y psicosociales” (p.4).

De acuerdo, a una reciente investigación efectuada por Steven & Solano (2019), a partir de las vivencias de los trabajadores los cuales indicaron “(...) que el trabajo remoto habría aumentado la cantidad de horas de trabajo diarias” (p.77).

De manera análoga, Ledesma (2021), expresa que entre los aspectos perjudiciales relacionados con el teletrabajo es la falta de infraestructura tecnológica pertinente para el desarrollo de las actividades habituales, incremento en el horario laboral, ausencia de apoyo organizacional.

Sin duda las nuevas tecnologías brindan las herramientas adaptativas para que los empleados puedan realizar su trabajo desde casa y logren desarrollar sus actividades, de la misma manera esta forma de trabajo también produce aspectos positivos para las organizaciones, porque se genera una mayor productividad y todos los procesos van a ser eficientes, apostándole así a una ventaja competitiva.

A pesar de los grandes beneficios del teletrabajo, dentro de este entorno convergen muchas otras situaciones que deben ser evaluadas como lo es la normativa correspondiente a dicho tema, ya que, si bien es cierto que el derecho laboral ha venido evolucionando de manera acelerada, puesto que se ajusta a las distintas necesidades sociales, así como a los distintos escenarios tales como el adelanto de las tecnologías, y la globalización la cual exige un mercado laboral digitalizado.

Por otra parte, acontecimientos impredecibles como lo es la pandemia mundial a causa del COVID-19, ha generado nuevos aspectos que deben ser estimados ya que la creación de una nueva realidad social como lo es el empleo a través de medios digitales, exige la implementación de un régimen jurídico que regule aspectos tan importantes como lo es el teletrabajo, a fin de garantizar y resguardar los derechos de los trabajadores (Ramírez, et al. 2021).

Por lo antes expuesto, esta investigación se planteó como objetivo analizar el teletrabajo y su impacto en la nueva era digital. Con base en lo manifestado, se llevó a cabo una revisión documental bibliográfica de acuerdo a la problemática planteada, respondiendo a la siguiente interrogante ¿Cuál es el impacto del teletrabajo en la nueva era digital?

## **2. Metodología**

El presente estudio partió bajo una estrategia metodológica de tipo descriptiva mediante un enfoque cualitativo, es descriptiva, ya que consistió en describir el teletrabajo y su impacto en la nueva era digital, a través de una revisión de la literatura científica, reportadas en las principales bases de datos tales como, Dialnet, Google Academic, Scielo, Redalyc, entre otras; de la misma manera se examinó el régimen jurídico que regula el teletrabajo en el Ecuador, establecidos en los distintos cuerpos normativos a fin de evidenciar su pertinencia en la aplicación de la misma.

De esta manera se puede entender a la investigación descriptiva como aquella que busca precisar el objeto de estudio. Según Cazau (2006) en este tipo de estudio se “seleccionan una serie de cuestiones, conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas” (p.15). Además, se tomó como base el paradigma cualitativo que según lo establecido por Tamayo (2002), se trata de una

investigación flexible puesto que permite utilizarla ágilmente en el estudio de casos de grupos pequeños o comunidades.

Aunado a lo anterior se aplicaron los métodos inductivo-deductivos mediante el cual se buscó describir al teletrabajo y su impacto en la nueva era digital. Según lo expuesto por Elgueta & Palma (2010), “la combinación de ambos métodos significa recurrir a la deducción en el proceso de elaboración de hipótesis, y a la inducción para la captura de la información o el encuentro de los datos particulares” (p.127).

En lo que respecta a las técnicas y procedimientos de la investigación al referirse a un estudio descriptivo, con enfoque cualitativo, se procedió a describir la problemática investigada, tal como se muestra; mediante la revisión bibliográfica de artículos científicos, que se encuentran indexados dentro de las revistas científicas nacionales e internacionales, preferentemente de aquellos publicados en los últimos cinco años.

### **3. Referentes Teóricos.**

El nivel de desempleo y la falta de escolarización es una de las problemáticas que más afecta a los países subdesarrollados, ha esto debemos agregarle la actual emergencia sanitaria que se vive a nivel mundial el mismo que ha ocasionado que tanto la economía como la relación laboral se vea afectada.

En la actualidad el acceso a las tecnologías de la información y comunicación (TICS), es uno de los grandes apoyos para sobrellevar esta problemática, el aislamiento social al cual ha orillado la pandemia a raíz del COVID-19, ha permitido la búsqueda y aplicación de nuevos canales de comunicación para que tanto el empleo como la economía, se vea lo menos posiblemente afectada.

Dentro de este escenario emerge un término que, si bien no es nuevo dentro de la sociedad, ha tenido muy poca evolución dentro de su aplicación a nivel Latinoamericano, el teletrabajo el mismo que se concibe como la realización de una actividad laboral con apoyo de las tics, fuera del lugar habitual de trabajo.

Según, refiere Alcantud (1999): define al teletrabajo, como aquella actividad realizada por el tele trabajador, en la cual no asiste al lugar de trabajo, oficina o lugar donde se requiere los resultados, el mismo que se debe de apoyar de las telecomunicaciones, herramienta primordial, como medio de

comunicación entre el empleador y el tele trabajador, cuando esta es realizada por cuenta ajena, existiendo así una relación contractual.

Por otra parte, de acuerdo a lo expuesto por Santillán (2020): el teletrabajo es aquella forma de relación laboral, que se efectúa dentro del marco de un contrato laboral, en el cual se dispone la aplicación de ocupaciones y compromisos, a través soportes digitales, que permitan el intercambio de información, sin necesidad de acudir presencialmente a un lugar específico de trabajo.

Es evidente que la definición varía respecto a cada autor, sin embargo, existen características, como lo es lugar, y uso de las Tics, las mismas permiten entender la esencia de esta forma de empleo, por otra parte, de acuerdo Buirá (2012): da una concepción jurídica:

Es 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 la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajo y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo (p.24).

En cuanto a los requisitos o características que giran en torno al teletrabajo, Pérez (2010): indica que en esta forma de empleo posee tres requisitos o características fundamentales como lo son:

- EL lugar: la actividad laboral se desarrolla en un espacio diferente de donde se requiere los resultados.
- El uso íntegro de las TIC y
- La existencia de un intercambio de información a través de la comunicación entre empleado y empleador.

Sin duda alguna el teletrabajo goza de ciertas características propias que diferencia del trabajo presencial, ahora bien, donde nace o se origina el teletrabajo, El primero en utilizar el concepto fue utilizado por Jack Nilles en la década de 1970, en Estados Unidos a raíz de la crisis petrolera (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por otra parte, en lo que respecta a América Latina el avance histórico que ha mantenido Brasil en relación al teletrabajo tiene un poco más de 20 años, el mismo que fue precursor en la región Latinoamericana en tratar sobre el tema, esto bajo una concepción del desarrollo tecnológico y económico que se

alcanzaría con la implementación del mismo (Academia Internacional de Transformación del Teletrabajo América Latina, 2017).

El teletrabajo a pesar que tuvo mayor auge en Brasil dentro del continente Latinoamericano, ha seguido ganado espacio en otros países de esta región, y una de las razones el aislamiento social a raíz de la emergencia sanitaria, en una reciente investigación refieren Estévez & Solano (2020): que precisamente este escenario como lo es el distanciamiento social permitió que los trabajadores, apliquen nuevas formas de realizar sus actividades, de manera digitalizada, utilizando la información que estaba a su alcanza de una manera diferente.

Sin duda alguna el teletrabajo representa una forma del adelantamiento tecnológico que hoy en día atraviesa la sociedad, ganando gran espacio dentro del mercado laboral, sin embargo, existen grandes riesgos que esta forma de trabajo puede ocasionar los cuales deben ser evaluados y subsanados de manera correcta y eficaz.

#### **4. Resultados**

##### **5. El régimen jurídico que regula el teletrabajo en el Ecuador**

El derecho laboral tiene como fin regular los distintos escenarios o problemáticas que se presente en las relaciones laborales dentro de la sociedad, puesto que este se debe de concebir como cambiante y evolutivo, procurando en la mayor medida enfrentar los escenarios novedosos, con el fin de precautelar y normar los derechos laborales, dentro del derecho positivo.

En la Constitución ecuatoriana si bien es cierto que todavía no se encuentra reconocido el termino teletrabajo, al ser este una forma de trabajo que surge como la actividad social debemos direccionar su análisis, es así que en su artículo 33 establece que el trabajo es un derecho fundamental y deber social, para lo cual el estado deberá velar que exista una remuneración justa, y su realización habrá de ajustarse al pleno respeto de su dignidad en un ambiente libre y saludable(Asamblea Nacional,2008).

Por otra parte dentro de nuestra carta magna también existe una pronunciación puntual, en su artículo 284 numeral 6 sobre la cual indica que las políticas económicas deberán orientarse a respetar todas las formas de trabajo, con sujeción a los derechos laborales, de la misma manera en el artículo 325 la norma constitucional manifiesta que se reconocen todas las modalidades de trabajo y los trabajadores se consideraran referentes sociales productivos, en

cuanto al acceso de las TIC en el artículo 16 numeral 2 nos reza que toda persona tiene derecho al libre acceso a las tecnologías de la comunicación (Asamblea Nacional, 2021).

En cuanto a la normativa laboral el teletrabajo, se encuentra reconocido como una forma de empleo en su artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, donde establece que es aquella actividad realizada fuera de las oficinas con ayuda de las tecnologías de la comunicación, de la misma manera establece que el empleador podrá realizar ejercicios de control de manera remota. (Asamblea Nacional, 2021)

Dentro del Código del Trabajo establece que existen cuatro formas de teletrabajo, las mismas que se encuentra en su artículo innumerado a continuación del artículo 16, que son las siguientes:

**Autónomas:** son aquellas realizadas de manera individual por el profesional dentro de este tipo no existe un contrato laboral.

**Móviles:** son aquellas que se realizan de manera permanente fuera de las instituciones o lugares donde se requiere los resultados con ayuda de las TIC.

**Parciales:** cuando se realizan de manera presencial y telemáticas las actividades, es decir el trabajador deberá de presentarse los días establecidos por el empleador a la oficina para que realicen sus actividades.

**Ocasionales:** responde aquellas que se realizan de manera excepcional a pedido del empleador (Asamblea Nacional, 2021).

Dentro del Código Laboral, también se encuentra normado el derecho a la desconexión por parte del trabajador, por otro lado, la remuneración establecida para esta modalidad de empleo debe de ajustarse a lo expuesto dentro de la misma norma esta será pactada entre el empleador y trabajador (Asamblea Nacional, 2021).

Por último, se contempla el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 por el cual se emite las Directrices para la Aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la ley de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, en el mismo que se instaura una serie de aspectos que de forma positiva beneficia a la relación laboral como lo es el derecho a la desconexión, la flexibilidad de la jornada laboral, el respeto a la privacidad, así como la entrega de las herramientas necesarias para su

implementación las mismas que estarán a cargo del empleador (Ministerio de Trabajo, 2020).

Sin duda alguna el teletrabajo dentro del régimen ecuatoriano, se proyecta como una nueva cultura de trabajo, donde ya se lo reconoce dentro de la ley sustantiva como una forma laboral consensual, la misma que de manera forzosa debió de instaurarse en medio de una emergencia mundial, Sin embargo, existen aspectos que deben de ser evaluados como es el impacto que este adelantamiento en materia laboral puede provocar en la parte más débil de la relación laboral como lo es el trabajador.

Hay que mencionar además que, dentro de la regulación jurídica ecuatoriana, no se contempla un aspecto fundamental como lo es las enfermedades profesionales, ya que dentro del teletrabajo existen tanto aspectos positivos como negativos y uno de los aspectos negativos son los perjuicios en la salud del tele trabajador, el cual se encuentra expuesto a una serie de riesgos laborales en el desempeño de sus tareas, las cuales cumple fuera de las instalaciones de la empresa y por tanto en ausencia de una supervisión por parte del empleador, bajo este contexto la OIT (2011), en el manual de buenas prácticas en teletrabajo establece que el empleador será responsable de precautelar la salud y seguridad profesional del trabajador.

Por otra parte, de acuerdo a lo expuesto por Vicente et al (2018) sobre la seguridad y salud del teletrabajador manifiesta que en:

La realidad actual hace necesario adaptar las normas sobre seguridad y salud en el trabajo a los casos de teletrabajo, ya que esta forma organizativa implica atenciones especiales de vigilancia de la salud, tanto si se trata de teletrabajo en el propio domicilio como en cualquiera de los otros tipos de teletrabajo (p. 296).

Indiscutiblemente la seguridad y salud del teletrabajador son cuestiones que deben ser debatidas, puesto que de aquello depende que su aplicación gane mayor trascendencia dentro del ámbito laboral, precautelando el bienestar del tele trabajador.

En efecto La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2021): en su estándar sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo refiere que “el comportamiento sedentario prolongado, trabajar en una misma posición durante largos períodos sin moverse, aumenta el riesgo de problemas

de salud, incluidos los trastornos musculoesqueléticos (TME), la fatiga visual, la obesidad, las enfermedades cardíacas” (p.13).

Otro aspecto importante que debe ser abordado es la existencia de capacitaciones realizadas por el Ministerio del Trabajo o una comisión designada para aquello, a fin de que de esta manera se logre que tanto el empleador como el empleado opten por el teletrabajo de manera segura dentro de la relación laboral y que esta forma de empleo no solo se quede como una utopía dentro del Ecuador, puesto que al existir una capacitación adecuada se pueden prevenir los riesgos que generan enfermedades profesionales, que afectan tanto al trabajador como al empleador.

### **5.1. Impacto del teletrabajo dentro del empleo digital**

Si bien es cierto que el teletrabajo dentro del estado ecuatoriano y a nivel de Latinoamérica ha tenido una evolución notoria; sin embargo, es indispensable analizar el impacto que esta forma de relación ocasiona dentro la práctica del mismo en la relación laboral, algunos autores señalan que el impacto del teletrabajo depende de las condiciones en donde se desarrollan donde producen un resultado positivo o negativo.

En tal sentido, según Peralta et al (2020), en su investigación sobre el impacto del teletrabajo y la administración de empresas, señala que considerando los elementos del teletrabajo, su impacto varía de un país a otro, en donde los países más desarrollados, que cuentan con mayor capacitación para su implementación tanto en la infraestructura como en el personal y sumado a este una legislación que protege la relación laboral, es en este contexto donde el teletrabajo impacta de manera positiva, alcanzando mayor beneficio tanto para el teletrabajador como para la empresa, de igual manera de acuerdo a lo expuesto por Ramos et al (2020) en su reciente estudio sobre el Teletrabajo en tiempos de COVID-19, concluye que el teletrabajo es positivo referente a la productividad cuando el teletrabajador cuenta con el ambiente y recursos necesarios, para su realización.

En cuanto a los aspectos positivos en los cuales impacta el teletrabajo es evidente que es necesario un entorno adecuado en el cual se lleve a cabo el teletrabajo, considerando aquello García et al (2021), indica que el teletrabajo “(...) es una modalidad de empleo, que permite a la empresa reducir y/o eliminar algunos costos indirectos de fabricación del bien o servicio como, por ejemplo:

Arriendo de las oficinas, costos de depreciación de activos fijos, pago de luz, agua” (p.170).

Así mismo Barrionuevo (2021) en su estudio sobre el efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020 (2021), infiere que entre los impactos positivos originados de la implementación del teletrabajo “principalmente: flexibilidad y movilidad laboral) convierten a esta modalidad en una alternativa importante dentro de la oferta presente” (p.233).

Por otra parte Giniger (2020), en su investigación sobre Teletrabajo Modalidad de trabajo en pandemia manifiesta que en el teletrabajo “(...) se dificultan la organización del trabajo/vida social, el trabajo en equipo; disminuyen los salarios de hecho porque se trasladan gastos que corrían a cuenta del empleador. Pero además, no moverse trae consecuencias negativas a la salud física y psíquica” (p.88).

Bajo el mismo contexto Sánchez-Toledo (2021), indica que en la realización del teletrabajo:

Los efectos negativos tienen que ver con problemas asociados a la falta de infraestructura tecnológica adecuada para realizar las labores cotidianas; extensión de la jornada laboral; sensación de falta de apoyo organizacional, a la hora de realizar labores complejas o nuevas, y la sensación de soledad del tele trabajador ante la falta de interacción con sus compañeros de trabajo (p.252-253).

En síntesis, se puede observar que el impacto negativo en cuanto a la aplicación del teletrabajo, ha sido mayormente visible a causa de la emergencia sanitaria en donde la mayoría de los países se han visto obligados a implementar esta forma de trabajo, siendo los países subdesarrollados, lo más afectados puesto que tanto el acceso a las TICS, así como la falta de una regulación jurídica adecuada, ha limitado su práctica.

En relación con lo anterior, en su investigación sobre la Precarización del Teletrabajo en Ecuador en contexto de COVID-19 refieren Iturralde & Duque (2021): Variables de Análisis Desde el Enfoque Marxista, expresa que a pesar de que el teletrabajo se proyecta como una nueva modalidad de trabajo, que promete grandes beneficios para los intervinientes en la relación laboral, así como para su entorno, de carácter pecuniario, ambiental y personal; no obstante,

debido a su poca experimentación y estudio, puesto que su práctica no alcanzó mayor trascendencias antes de la pandemia sanitaria, todavía se necesita superar brechas tecnológicas y culturales, así como la falta de un ordenamientos jurídicos óptimo para una correcta aplicación, en los países subdesarrollados.

Acotando a lo anterior, en los resultados de su investigación indican Tapasco & Giraldo (2020): “Surge como principal dificultad para la aceptación del trabajo a distancia, en un contexto regional, una muy poco referenciada en la literatura, como es el desconocimiento entre directivos del concepto y de las políticas gubernamentales de fomento al teletrabajo” (p.158).

En concreto el teletrabajo ha trastocado de diferente manera dentro de la población ya sea directa o indirectamente, y como es normal ante situaciones nuevas existen tanto aspectos negativos como positivos, sin embargo, en lo principal lo que se necesita es que dichos aspectos sean identificados y así poder lograr una realización adecuada del teletrabajo, para que de esta forma genere mayor confianza tanto para las empresas así como para los empleados, puesto que la digitalización a causa del adelantamiento acelerado de las tecnologías es arrollador, y ha demostrado que es una herramienta sumamente necesaria. Al respecto, señalan Bahamondes y Ballón (2021): “No es ajeno reconocer que las tecnologías han impactado y revolucionado las tradicionales formas de comunicación y acceso a la información rompiendo positivamente toda barrera de tiempo y espacio para brindar espacios para satisfacer nuestras necesidades humanas tradicionales” (p.74).

Otro efecto negativo en los cuales ha impactado el teletrabajo es el riesgo de enfermedades profesionales sobre ello indican en su investigación sobre El teletrabajo y las enfermedades profesionales Venegas & Rodríguez (2021): “en el teletrabajo los trastornos musculoesqueléticos y mentales serían los de sospecha más probable, en el caso de docentes y administrativos” (p.65), similarmente en su investigación sobre Diferencias de género tomando en cuenta la repercusión del teletrabajo durante el período de pandemia por COVID-19 refieren Ramos et al (2021): las mujeres expresaron que tienen menor autonomía para tomar decisiones, menos coordinación de actividades sociales, así como la existencia de mayor estrés y afectación a la salud mental, mientras ejecutaron el teletrabajo.

Sin duda alguna la implementación del teletrabajo ha impactado de manera negativa como positivamente dentro de la sociedad, sin embargo no se puede obviar los grandes beneficios que esta modalidad de trabajo otorgó dentro de la pandemia mundial ocasionada por el COVID-19, bajo este contexto en los países subdesarrollados como lo es el caso de Ecuador, se hace necesario romper con paradigmas arraigados que hacen poco posible dar paso a adelantos tan beneficiosos como lo es el teletrabajo.

## **5.2. Ventajas y desventajas del teletrabajo**

El teletrabajo sin duda alguna, luego de la pandemia mundial ha cambiado significativamente su desarrollo, motivo por el cual es necesario la individualización de aquellas ventajas y desventajas en cuanto a su implementación, puesto que de esta manera es mucho más factible, contrarrestar aquellas desventajas que obstaculizan su correcta realización.

Con base a lo expuesto, en su investigación sobre el teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras, manifiestan Miranda et al (2021): mayormente las desventajas en torno a la realización del teletrabajo, se vislumbran por causa del confinamiento, puesto que esto ocasionó que aumenten los casos de estrés, ya que esto limitaba las relaciones sociales interpersonales, agudizando más el aislamiento laboral.

Otra desventaja es la falta de capacitación para la implementación de esta modalidad de trabajo, ya que al ser esta implementada por la mayoría de los gobiernos de forma emergente y obligatorio, debido al aislamiento social, no contaba con una guía para su aplicación, por consiguiente otra desventaja a la hora de implementar el teletrabajo es la falta de accesibilidad a las TICs, que según Ortiz et al (2020): “En el caso específico del Ecuador, la tecnología ha sido una desventaja para las personas que deseaban realizar este tipo de modalidad porque no se la ha puesto en marcha antes”(p.25).

Por otro lado, en su investigación de tipo documental bibliográfico sobre el Teletrabajo: Ventajas y Desventajas en las Organizaciones y Colaboradores establece Carrasco (2021): “En cuanto a las desventajas, queda la posibilidad de que el uso excesivo de teletrabajo, acompañado de la poca movilidad del colaborador, puede desarrollar un sedentarismo inadecuado, además de los posibles efectos psicológicos” (p.4).

Según lo manifiesto por algunos autores otra barrera o desventaja en cuanto a la empresa es la falta de control y organización de los trabajadores, bajo este escenario según Rolon & Sánchez (2018): “la dificultad de que generen cambios en la mentalidad de las partes, así como a la primacía de una concepción del trabajo presencial y no virtual (para el trabajador) y de factibilidad en el control (para el empleador)” (p.101).

Uno de los mayores retos dentro de la aplicación del teletrabajo en países subdesarrollados como es Ecuador, es los paradigmas sobre el trabajo telemático, puesto que tanto para el empleado que se enfrenta a brechas de acceso a la digitalización, así como para el empleador, que siente que el control sobre el trabajo realizado se vería afectado.

Por otro lado, en su investigación de tipo exploratoria, sobre Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior manifiestan Ramírez et al. (2021):

El teletrabajo plantea algunos desafíos, entre ellos, la adaptación de los horarios y del lugar de trabajo, medidas de salud y seguridad laboral que requieren una regulación jurídica bien estructurada, ya que, laborando en casa no se presentan las condiciones laborales regulares en cuanto a medidas ergonómicas, comunicación y se realizan las actividades sin control en la jornada de trabajo. (p.133)

Desde otro punto de vista se habla también de que el teletrabajo crea una desventaja en su aplicación ya que no todos los trabajos pueden cambiar a la modalidad de teletrabajo, puesto que en algunos casos es indispensable la presencialidad del trabajador, por lo que, Estévez (2020), manifiesta que entre los, “perjudicados por el formato del teletrabajo es el de los trabajadores que deben estar necesariamente presentes, porque sus tareas no pueden ser hechas a distancia, entre otros aquellos que deben atender al público, hacer tareas de limpieza, mantenimiento (...)” (p.1269).

Como bien, se observa el teletrabajo como toda nueva modalidad presenta ciertos riesgos o desventajas; sin embargo, no se puede ignorar los grandes beneficios que esta forma de empleo puede ocasionar en una sociedad la cual se encuentre abierto al cambio, ante los nuevos adelantos tecnológicos, en tal sentido, indican Velásquez y Vera (2019): “teletrabajo, con

un programa debidamente desarrollado, sería más beneficioso que defectuoso en todo ámbito” (p.53).

En segunda instancia, en cuanto a las ventajas del teletrabajo, tanto en Europa como América del Norte, se ha evidenciado como las ventajas del teletrabajo, son incuestionable cuando se encuentra en un contexto adecuado, por lo cual es preciso señalar lo que establece Agudo (2014), en su investigación sobre El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas, en el cual infiere que “Los teletrabajadores ven grandes ventajas en esta práctica lo que les motiva a alcanzar sus objetivos eficazmente mejorando su rendimiento laboral y la satisfacción por el trabajo bien hecho” (p.180).

Sin duda países desarrollados como es España, se observa como el adelantamiento, así como una sociedad abierta al cambio, genera espacios donde la evolución digital lejos de ser una barrera se convierte en una herramienta por la cual la economía y por ende el empleo se ve mejorada, otorgando una mejor calidad de vida a sus habitantes.

Así mismo Morales y Pérez (2020), concluye que el teletrabajo otorga grandes ventajas, como la disminución de gastos fijos, de la misma manera el teletrabajo se concibe, como excelente herramienta para sucesos impredecibles o de fuerza mayor, dentro del ambiente laboral. Ante ello Benjumea et al (2016), sostienen que:

En consecuencia, el teletrabajo aporta a los procesos de innovación organizacional, aumento de la productividad, calidad de vida de los trabajadores, protección del medio ambiente, mejoramiento de la movilidad en las ciudades y la generación de procesos de calidad frente a los compromisos con el mercado internacional de bienes y servicios. (p.70)

De acuerdo con ello, Medina et al (2020), refiere que “el teletrabajo puede contribuir a incrementar el compromiso del trabajador con sus resultados de trabajo, como consecuencia del contrato psicológico que se establece entre el teletrabajador y su empleador en estas condiciones” (p.62).

Lejos de buscar con el presente estudio enfocarse en el déficit del teletrabajo, se pretende reflejar los obstáculos que limitan la aplicación del mismo, de modo que, a partir de ello se puedan subsanar aquellas desventajas,

y más aún después de visibilizar las ventajas que ya han dado resultado en países donde el contexto en el que se ha llevado a cabo el teletrabajo cuenta con un ambiente adecuado, la flexibilidad laboral, reducción en los costos para el empleador, mayor tiempo para compartir en familia, e incluso a estos beneficios se ha sumado la reducción del daño ambiental, a la postre de tales beneficios es indispensable fomentar el teletrabajo ya que esta forma de organización laboral se ha presentado como una herramienta necesaria para afrontar una pandemia mundial, la cual nos ha demostrado que el empleo convencional debe abrirse a los nuevos escenarios que permitan la búsqueda de canales de comunicación que normalice, que la presencialidad del trabajador no es necesario para alcanzar un mejor rendimiento laboral en algunas actividades.

### **Conclusiones**

El teletrabajo dentro de la relación laboral, puede alcanzar impactos positivos tanto para la empresa como para el teletrabajador, siempre y cuando exista un consenso en ambas partes, con el fin de buscar un entorno adecuado para su realización.

En contraste con lo anterior, en cuanto al impacto negativo que el teletrabajo puede ocasionar, está estrechamente ligada a una mala aplicación del mismo puesto que al no contar con un ambiente en donde exista una infraestructura adecuada, así como un conocimiento apropiado de la esencia del teletrabajo: da como resultado una falta de delimitación de la jornada laboral, falta de motivación para alcanzar mejores resultados laborales, e incluso puede estar asociado a enfermedades como el estrés.

Dentro del régimen ecuatoriano, tuvo que acontecer una pandemia mundial para que el teletrabajo sea considerado como un modo de empleo, el cual pueda ser ejecutado tanto en el ámbito privado como público, sin embargo, la falta de experiencia en dicho tema nos obstaculiza que se considere como un empleo habitual, tal como lo hacen grandes potencias del mundo Estados Unidos, China, entre otros.

Es incuestionable que el derecho laboral Ecuatoriano ha tenido un gran avance al regular dentro de su normativa el teletrabajo así como establecer ciertos aspectos fundamentales como el derecho a la desconexión, la limitación de la jornada laboral, el derecho a la privacidad entre otros, sin embargo existen otros aspectos como lo es la capacitación para la implementación de esta forma

de empleo, así como el reconocimiento de riesgo de accidentes o enfermedades profesionales, que puedan ocasionar este modo de empleo, a fin de brindar mayor confianza dentro del teletrabajador .

Las ventajas y desventajas que puede ocasionar el teletrabajo están íntimamente asociados al impacto que este puede ocasionar respecto del contexto en donde se lo ejecute, en tal sentido si el impacto es positivo se puede encontrar como principal ventaja un campo laboral mucho más amplio ya que en el caso de las mujeres que no pueden trabajar debido a la crianza de niños pequeños sería posible ya que lo podría realizar desde la comodidad de su hogar, lo mismo ocurriría con aquellas personas que tienen que realizar varias horas de viaje para llegar a su lugar de trabajo, por otra parte, en cuanto a las desventajas son producto de una aplicación inexacta del teletrabajo como puede ser la explotación laboral, sin embargo son cuestiones que pueden ser subsanadas y así permitir que el teletrabajo no se estanque en cuanto a su praxis.

## Referencias

- Academia Interamericana de Teletrabajo para América Latina y el Caribe. (2017). **Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe.** <https://www.ita-la-sccc.org/wp-content/uploads/2019/ITALAC-INFORME-ESTADO-DEL-TELETRABAJO-EN-LATINO-AMER%C3%8DCA-2017.pdf>
- Alcantud, F. (1999). **Teleformación diseño para todos.** Universitat de València.
- 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. <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Asamblea Nacional del Ecuador. **Constitución de la República de Ecuador.** (25 de enero 2021). Registro Oficial No. 377.
- Asamblea Nacional del Ecuador. **Código del Trabajo.** (4 de Noviembre de 2021). Registro Oficial 231.
- Bahamondes, M. y Ballón, R. (2021). **Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo.** *Revista Iberoamerican Business Journal*, 4(2), 66-92. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11045>
- Barrionuevo, J. (2021). **El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020.** *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(2), 223-234. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/106/342>
- Benjumea, M. Villa, E. y Valencia, J. (2016). **Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano.** Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73. [DOI:10.22430/24223182.172](https://doi.org/10.22430/24223182.172)

- Buira, J. (2012). **El teletrabajo entre el mito y la realidad**. Editorial UOC.
- Carrasco, R. (2021). **Teletrabajo: Ventajas Y Desventajas En Las Organizaciones Y Colaboradores**. *Revista FAECO Sapiens*, 4(2), 01-14. [https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens)
- Cazau, P. (2006). **Introducción a la investigación en ciencias sociales** (3ª ed.). Rundínuskin
- Elgueta, M. Y Palma, E. (2010). **La Investigación en Ciencias Sociales y Jurídicas**. ORION Colección Juristas Chilenos
- Estévez, A. Y Solano, M. (2021). **¿Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación?** Análisis cualitativo a partir de experiencias de informantes clave en la administración pública Argentina. *Revista digital FCE-UNLP*, (17). <https://doi.org/10.24215/23143738e076>
- Estévez, A. (2020). **Mapeo de actores en situación de teletrabajo: consecuencias organizacionales por la pandemia de 2020 en la Administración Pública Argentina**. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1266-1270. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34302>
- García, M. Silva, C. Salazar, J.Y Gavilánez, F. (2021). **Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador**. *Revista De Ciencias Sociales*, 27, 168-180. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36500>
- Giniger, N. (2020). **Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia**. *Revista observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1). <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5451/5707>
- González, E. López, M. González, S. García, G. Y Álvarez, T. (2019). **Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos electrónicos con PVD**. *Revista Española de Salud Pública*, 93. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272019000100011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272019000100011)
- Iturralde, C. Y Duque, L. (2021). **Precarización del Teletrabajo en Ecuador en contexto de COVID-19: Variables de Análisis Desde el Enfoque Marxista**. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, (14), 146–162. <https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>
- Ledesma, M. (2021). **Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores**. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 244-264. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1132-62552021000200234](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552021000200234)
- Medina, A. Ávila, A. y González, Y. (2020). **Teletrabajo en condiciones de covid-19. Ventajas, retos y recomendaciones**. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(3), 59-63. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/168/218>
- Miranda, K. Prendas, G. y Miranda- Benavidez, Y. (2021). **El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida**. *Revista Nuevo Humanismo*, 9(1). <https://doi.org/10.15359/rnh.9-1.1>
- Ministerio del Trabajo (2020). República del Ecuador. **Acuerdo Ministerial Número MDT-2020-080**. <https://www.trabajo.gob.ec/wp->

- [content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051)
- Ministerio Del trabajo (2020). República del Ecuador. **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181**. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo (2021). República del Ecuador. **Indicadores Laborales**. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/cifras29julio.pdf>
- Morales, D. y Pérez, F. (2020). **Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador**. *REVISTA ERUDITUS*, 1(2), 53–70. <https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2021). **Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo**. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). **Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe**. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). **Working from home From invisibility to decent work**. [wcms\\_765806.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2016). Departamento de políticas sectoriales. **Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros**. Ginebra, 24-26 de octubre de 2016. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)
- Ortiz, A. Ortiz, S. Paredes, J. y Córdova, M. (2020). **Teletrabajo: un Análisis Normativo en la Legislación Ecuatoriana**. *Revista Universidad Ciencia Y Tecnología*, 24(106), 20-26. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.391>
- Peralta, A. Bilous, A, Flores, C. Y Bombón, C. (2020). **El impacto del teletrabajo y la administración de empresas**. *Revista Recimundo*, 4(1), 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, C. (2010). El teletrabajo: **¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?** *Revista de Internet, Derecho y Política*, (11), 24-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78817024008>
- Ramírez, J. Quinde, L. Alarcón, R. y Vega, C. (2021). **Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior**. *Revista Scientific*, 6(20), 130–151. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151>
- Ramírez, J. Tapia, H. Vega, C. y Villagómez. M. (2021). **Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19**. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (94), 662-677. <https://doi.org/10.52080/rvgv26n94.12>
- Ramos, V. Palacios, O. Crespo, A. Herrera, F. Y Pazmiño, P. (2021). **Diferencias de género tomando en cuenta la repercusión del teletrabajo durante el período de Pandemia por COVID-19**. *Revista Latin American Journal Of Computing* ,8(2). [https://lajc.epn.edu.ec/Volumenes/LAJC\\_vol8no2.pdf](https://lajc.epn.edu.ec/Volumenes/LAJC_vol8no2.pdf)

- Ramos, V. Ramos-Galarza, C. Y Tejera, E. (2020). **Teletrabajo en tiempos de COVID-19.** *Revista Interamericana de Psicología*. 54 (3) 1-29, <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Rolón, F. y Sánchez, S. (2018). **EL TELETRABAJO: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos?.** *Revista Dictamen Libre*, 1(22), 91–104. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.22.5030>
- Roncal, X. (2021). **Teletrabajo y capitalismo de vigilancia.** *Revista científica arbitrada Telos*, 23 (1), 177-192. <https://doi.org/10.36390/telos231.14>
- Sanchez-Toledo, A. (2021). **Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores.** *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2): 244-264. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1132-62552021000200234&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552021000200234&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Santillán, W. (2020). **El teletrabajo en el COVID-19.** *Revista CienciAmérica*, 9 (2), 65-76. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>
- Tamayo, M. (2002). **El proceso de la investigación científica.** Noriega.
- Tapasco, O. Y Giraldo, J. (2020). **Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo.** *Revista Scielo*. 31(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>
- Velásquez, C. y Vera, M. (2018). **Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas.** *Revista INVESTIGATIO*, (10), 41–53. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2018.10.5>
- Venegas, C. Y Rodríguez, A. (2021). **El teletrabajo y las enfermedades profesionales: propósito de la Covid-19.** *Revista CES Salud Pública*. 9 (2), 51–70. [https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/view/5781/3470](https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/5781/3470)
- Venegas, C. Y Leyva, A. (2020). **La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social.** *Revista Española de Salud Pública* 94 (9). [https://www.msccbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/re\\_sp/revista\\_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C\\_202010112.pdf](https://www.msccbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/re_sp/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf)
- Vicente, M. Torres, J. Torres-Vicente, A. Ramírez, M. Y Capdevila, L. (2018). **El teletrabajo en salud laboral.** *Revista CES Derecho*, 9(2), 287–297. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>