

**El teletrabajo como tendencia de contratación
post pandemia, ventajas y desventajas**

**Telecommuting as a post-pandemic hiring
trend, advantages, and disadvantages**

María Fernanda Becerra-Sarmiento¹
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
mafer@uti.edu.ec

Renato Esteban Revelo-Oña²
Universidad Central del Ecuador
rrevelo@uce.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2022.4-5.1393

V7-N5 (sep-oct) 2022, pp. 155-164 | Recibido: 15 de agosto de 2022 - Aceptado: 05 de septiembre de 2022 (1 ronda rev.)

1 Docente de la Universidad Tecnológica Indoamérica
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8599-8935>

2 Docente de la Universidad Central del Ecuador
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1463-0957>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El propósito de esta investigación es determinar si las ventajas y desventajas del teletrabajo pueden incidir para que se convierta en una tendencia de contratación. Método. La investigación fue inductiva para analizar el teletrabajo y correlacional porque se analizó el teletrabajo ante la modalidad presencial; se aplicó una encuesta a 88 empresas públicas, privadas y Ongs, en las 4 regiones del Ecuador. Resultados. Las mujeres superan en teletrabajo a los hombres; sin embargo, a los hombres les gustaría el teletrabajo más que a las mujeres; las empresas de servicios y comerciales aplicaron teletrabajo a más del 50% de sus colaboradores; las ventajas y desventajas del teletrabajo son iguales a nivel mundial. Discusión y conclusiones. En América Latina no existen normativas ni políticas claras para el teletrabajo, lo que genera desventajas que no son solucionadas por nadie. Las empresas públicas, personas con niños pequeños, con discapacidad o quienes tengan trabajos distantes, son candidatos para ser teletrabajadores. El teletrabajo es la nueva tendencia de contratación del siglo 21 que proporciona ahorro y efectividad, pero para tener éxito es necesario que sea aceptada o solicitada por el colaborador, más no impuesta por la empresa.

Palabras clave: contratación; COVID-19; tendencia; teletrabajo

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine if the advantages and disadvantages of telecommuting can influence it to become a hiring trend. The research was inductive to contrast teleworking and the face-to-face modality. A survey was applied to 88 public and private companies and NGOs in the four regions of Ecuador. Women outnumber men in telecommuting; however, men would like telecommuting more than women. Service and commercial companies applied telework to more than 50% of their employees. The advantages and disadvantages of telecommuting are the same worldwide. Nonetheless, in Latin America, there are no clear regulations or policies for teleworking, which generates disadvantages. In public companies, people with small children, disabilities, or remote jobs are candidates to be telecommuters. Telecommuting is the new hiring trend of the 21st century that provides savings and effectiveness, but to be successful, it must be accepted or requested by the employee and not imposed by the company.

Palabras clave: hiring; COVID-19; trend; telecommuting

Introducción

El teletrabajo despegó como una modalidad laboral obligatoria después de la pandemia COVID-19; anteriormente era una modalidad que se podía observar en países europeos especialmente (Miglioretti, 2021), pero aun así no era una forma de contratación prioritaria; en América Latina se desconocía del teletrabajo y en pocos países como Argentina tenían en sus leyes esta modalidad que tampoco era acogida por las empresas. La falta de legislación (Ramírez, et al., 2021) de esta forma de contratación no permitía entender sus características y aplicación, y parecía una utopía trabajar desde casa u otro lugar que no fuere el lugar físico donde se encuentre la empresa. Al inicio de la pandemia, el teletrabajo fue la única opción para que las empresas no perezcan, como se pudo constatar con las empresas que tuvieron que cerrar sus puertas al no entender esta modalidad de trabajo.

La pandemia atacó duramente la economía mundial, e imperios económicos, así como pequeñas empresas (Ulate, 2020) se desmoronaron al no entender las consecuencias de cambiar sus modelos estructurales y no pudieron adaptarse a la nueva realidad, de un cambio de era; los países rápidamente tuvieron que elaborar y aprobar leyes y procedimientos para que el teletrabajo sea una modalidad legal (García, et al., 2021) de contratación; así mismo se abrieron las fronteras por medio telemático y todas las personas pudieron explorar y experimentar nuevas habilidades mediante la tecnología para comunicarse con personas de cualquier país del mundo, se realizaron reuniones en línea nacionales e internacionales, sin necesidad de viajar y estar presentes; comprar en línea todavía es un terreno que cada día gana más espacio y las personas cada vez se familiarizan más, la creación de aplicaciones tecnológicas para interactuar con otras personas sin importar las distancias o culturas crecieron rápidamente y ahora es normal su uso, incluso la educación presencial se cambió para usar plataformas donde los estudiantes se puedan conectar en línea.

La pandemia cambió y transformó la vida de todos (Torres, 2021), los nacidos postpandemia, son una nueva generación, que van a contar una nueva historia muy diferente a la vivida antes del COVID-19; y una de las nuevas tendencias de contratación es precisamente mediante el teletrabajo (Solís, et al., 2021), ahora que ya es conocido a nivel mundial, inclusive se adoptó esta modalidad para contratar personal freelance de otros países como estrategias empresariales (Institución Universitaria Esumer, 2018) al aprovechar el avance tecnológico; es así que los freelancers al buscar independencia laboral serán los aliados perfectos para las organizaciones.

Muchas empresas cambiaron su gestión de servicio a la aplicación de herramientas tecnológicas que permitan a los clientes o usuarios acceder con rapidez a información que anteriormente debían acercarse a las entidades y solicitar de manera física; inclusive las ofertas laborales ya ofrecen la opción de teletrabajo (Rolón & Sánchez, 2018); esta nueva tendencia no fuere posible sin tecnología (Martínez, 2012).

El objetivo de la presente investigación es determinar si una nueva tendencia de contratación de personal es la modalidad de teletrabajo después de la pandemia, previo un análisis correlacional de los efectos positivos y negativos para las empresas y sus colaboradores que han vivido desde el inicio de la pandemia COVID-19 en una modalidad de teletrabajo.

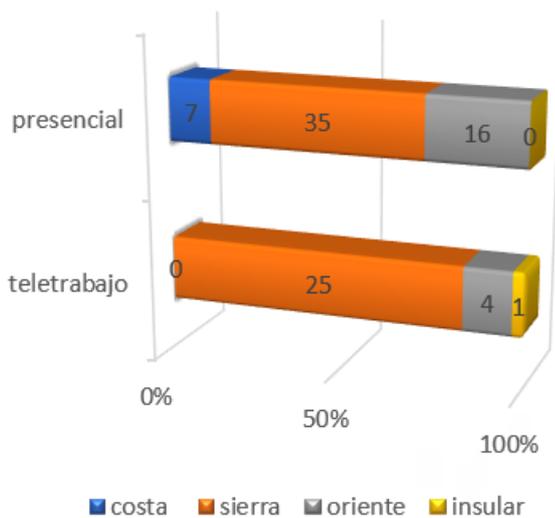
Método

Esta investigación fue realizada mediante una metodología inductiva para analizar el teletrabajo como tendencia de contratación y correlacional porque se analizaron las ventajas y desventajas del teletrabajo ante la modalidad presencial; La muestra se aplicó de manera aleatoria con una encuesta en línea como instrumento de medición en el período de pandemia COVID-19 para medir los efectos del teletrabajo en empresas que por primera vez se acogieron a esta modalidad, así como también empresas que no aplicaron y se mantuvieron en modalidad presencial a pesar de la pandemia;

estuvo conformada por 88 empresas en Ecuador, distribuidas de la siguiente forma: en la costa 7 empresas que trabajaron de forma presencial durante la pandemia, en la sierra 25 empresas aplicaron teletrabajo y 35 empresas de forma presencial, en el oriente 4 empresas estuvieron en teletrabajo y 16 empresas presencial, en la región insular 1 empresa en teletrabajo tal como se puede visualizar en la figura 1:

Figura 1

Empresas de la muestra distribuidas por regiones



Con las 88 empresas que participaron en la muestra, se investigaron los siguientes criterios: género, edad, tamaño de la empresa, sector al cual pertenece, actividad a la que se dedica y modalidad de trabajo como se presenta en la tabla 1:

Tabla 1

Criterios de la muestra (N=88)

Criterio	Variable	Cantidad
Género	Mujeres	40
	Hombres	48
Edad	Menor a 20 años	9
	21-30 años	29
	31-40 años	29
	41-50 años	17
	Más de 50 años	4
No. De empleados en la empresa	Microempresa	27
	Pequeña empresa	14
	Mediana empresa	13
Sector de la empresa	Grande empresa	34
	Público	32
	Privado	49
Actividad de la empresa	Ong	7
	Comercial	27
	Industrial	6
Modalidad de trabajo	Servicios	43
	Exportación	4
	Otros	8
Horas de Trabajo Modalidad Presencial	Presencial	60
	Teletrabajo	28
	40 horas semanales	32
Horas de Trabajo Modalidad Teletrabajo	Más de 40 horas	15
	Menos de 40 horas	9
	40 horas semanales	11
Horas de Trabajo Modalidad Teletrabajo	Más de 40 horas	14
	Menos de 40 horas	7

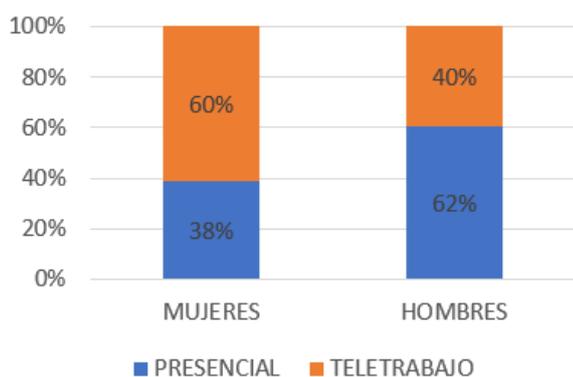
Se validó con metodología delphi un cuestionario de 30 preguntas con respuestas de opción múltiple, la misma que fue aplicada línea con una duración promedio de 3 minutos por persona, inherentes a las condiciones de teletrabajo y su afectación integral, y para entender las ventajas y desventajas se investigaron artículos científicos que recopilaban información en países que aplicaban teletrabajo muchos años antes de la pandemia.

Resultados

Durante la pandemia COVID-19, a nivel mundial la modalidad de teletrabajo era muy poco conocida especialmente en América Latina, y muchas empresas para no perecer aplicaron por primera vez este tipo de contratación, y experimentaron sus efectos, de acuerdo a los resultados con las empresas participantes el 60% de mujeres cambiaron su modalidad de trabajo a teletrabajo mientras que los hombres se mantuvieron en la modalidad presencial en un 62%; en la figura 2 se puede evidenciar los porcentajes de hombres vs mujeres en su participación en teletrabajo y presencial:

Figura 2

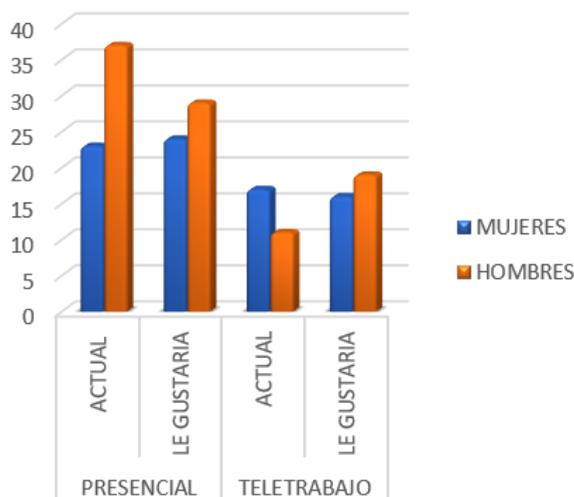
Participación de hombres y mujeres en teletrabajo y presencial



Al analizar las dos variables, tomando en cuenta la situación actual entre hombres y mujeres y si les gustaría estar en teletrabajo o presencial, los resultados indican en la modalidad presencial que los hombres preferirían cambiar a teletrabajo, en el caso de las mujeres aumenta el número para mantenerse en presencial, si se observa la condición de las personas que están en teletrabajo, a los hombres les gustaría esta modalidad a diferencia de las mujeres Ver figura 3:

Figura 3

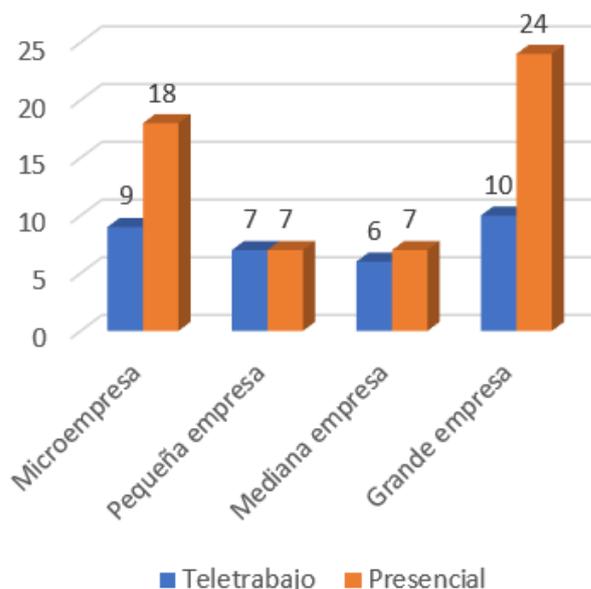
Hombres y mujeres con preferencia en modalidad presencial y teletrabajo



Las empresas mantuvieron la modalidad presencial como prioritaria, siendo las grandes y micro empresas que mantuvieron a más del 50% de su personal en jornadas de trabajo normales dentro de sus instalaciones, en cambio las pequeñas y medianas empresas aplicaron el teletrabajo al 50% de su personal como se puede observar en la figura 4:

Figura 4

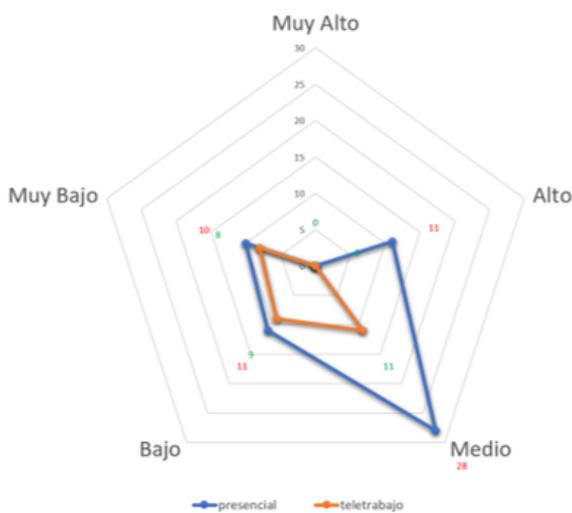
Modalidades teletrabajo y presencial por tamaño de empresa



Los reconocimientos obtenidos por los logros de los colaboradores dentro de las empresas muestran en las modalidades presencial y teletrabajo un nivel medio; sin embargo, en la modalidad presencial se reconocen a sus colaboradores a un nivel alto lo que en teletrabajo se evidencian niveles bajos y muy bajos de reconocimiento; es decir que los logros y méritos en teletrabajo no son valorados. Ver figura 5:

Figura 5

Nivel de reconocimiento a los colaboradores



A diferencia del teletrabajo los colaboradores que trabajan de forma presencial tienen un nivel alto de temor a perder el trabajo; también se evidencia que los canales de comunicación se encuentran en un nivel medio; el apoyo por parte de los superiores se evidencia en la modalidad presencial; así mismo, se toma en cuenta la opinión del colaborador con mayor frecuencia en la modalidad presencial; para las dos modalidades el trabajo es considerado normal que significa que las actividades que realizan están dentro de sus parámetros de aceptación; las herramientas para realizar las actividades son en su mayoría entregadas en su totalidad; en teletrabajo las actividades aumentan; las personas sienten preocupación por contagiarse de COVID-19 en su lugar de trabajo o en transcurso del viaje. Ver tabla 2:

Tabla 2

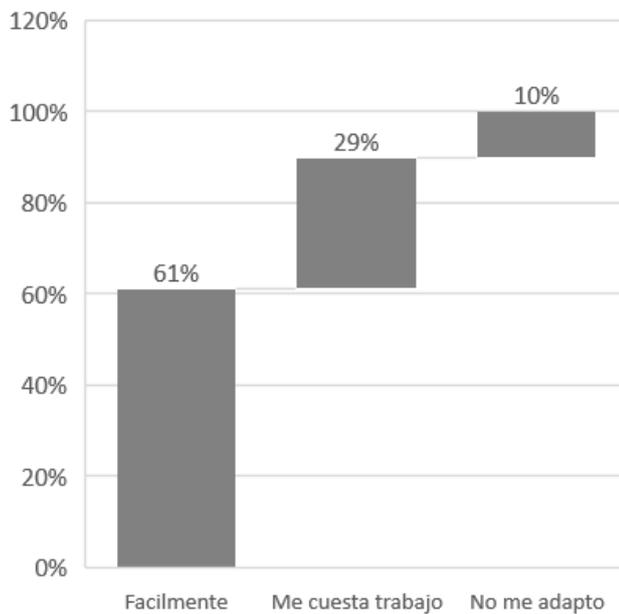
Experiencias de los colaboradores de teletrabajo y presencial

Criterio	Variable	Teletrabajo N=28	Presencial N=60
Temor a perder el trabajo	Muy Alto	2	1
	Alto	4	23
	Medio	10	13
	Bajo	7	15
	Muy bajo	5	8
Nivel de eficiencia de los canales de comunicación	Muy Alto	3	4
	Alto	3	16
	Medio	15	23
	Bajo	3	12
Nivel de apoyo de los superiores	Muy bajo	4	5
	Muy Alto	2	5
	Alto	5	24
	Medio	12	17
La opinión del colaborador es tomada en cuenta	Bajo	4	12
	Muy bajo	5	2
	Todo el tiempo	7	18
	Muchas veces	11	23
	A veces	1	1
Tipo de trabajo	Pocas veces	7	12
	Nunca	2	6
	Satisfactorio	5	16
	Divertido	3	5
Cuenta con herramientas adecuadas para el trabajo	Normal	14	30
	Aburrido	0	1
	Estresante	6	8
Máximas actividades en teletrabajo	Totalmente	15	29
	Medianamente	12	27
	Escasamente	1	4
Preocupación de contagio por COVID-19	Si	20	N/A
	No	8	
Preocupación de contagio por COVID-19	Si	18	45
	No	10	15

Las personas que se encuentran en teletrabajo manifiestan que se han adaptado fácilmente en un 61%, a un 29% les ha costado trabajo y un 10% no se adapta como se observa en la figura 6:

Figura 6

Adaptación a teletrabajo



Para el teletrabajador existen ventajas y desventajas diferentes que para la empresa; sin embargo, hay más ventajas que desventajas en el teletrabajo (Ramírez & Perdomo, 2019); en la tabla 3 se tomaron las más relevantes y comunes en todo el mundo, de acuerdo al análisis se muestra que las desventajas se centran más en el teletrabajador, la empresa gana mucho más con esta modalidad especialmente en los gastos administrativos y operacionales, incluso en el desempeño de sus colaboradores ya que el trabajo exige resultados, de esta forma se mide y se ve la productividad, se eliminan los tiempos muertos (UniversidadPeruanadelas Américas, 2017); con respecto a nómina no se requiere tanto personal, solamente el idóneo que domine la tecnología como un factor básico, la desventaja más grande para la empresa es la fuga de información ya que al entregar los sistemas de la empresa está expuesta a un acceso abierto; para el teletrabajador las ventajas son muchas, por ejemplo: es dueño de su tiempo, ahorro de gastos de alimentación, movilización, vestimenta, mayor tiempo con la familia y las desventajas son: afectación de riesgos psicosociales por aislamiento, riesgos ergonómicos, sobrecarga de trabajo, invisibilidad, y la principal desventaja, cada empresa asume sus propias políticas

que hasta la actualidad no son claras para el teletrabajo y la no adaptación pone en riesgo a los colaboradores que no conocen de tecnología especialmente (Filadi, et al., 2020).

Tabla 3

Ventajas y desventajas del teletrabajo

Factores	Teletrabajador		Empresa	
	Ventajas	Desventajas	Ventajas	Desventajas
Adaptación	x	x	x	
Alimentación	x		x	
Carga laboral/Funciones		x	x	
Comunicación		x		x
Compromiso			x	
Concentración		x	x	
Contaminación ambiental/ transporte	x		x	
Desempeño	x		x	
Ergonomía		x	x	
Familia	x	x	x	
Información	x			x
Infraestructura		x	x	
Personal/rotación	x		x	
Políticas		x		x
Presión		x	x	
Riesgos laborales		x	x	
Satisfacción laboral/Productividad	x		x	
Tecnología	x	x	x	
Tiempo	x	x	x	
Vestimenta/uniformes	x		x	

Adaptado de (Ramírez & Perdomo, 2019), (Filadi, et al., 2020) y (Velázquez & Vera, 2018)

Discusión

Estudios realizados muestran que el teletrabajo contribuye al desarrollo de la productividad de forma acelerada con efectividad; mejora la calidad de vida (Benjumea, et al., 2016) aporta al trabajo inclusivo (Sánchez, 2021) y disminuye riesgos (Tomasina & Pisani, 2022) sin embargo, (Ramos, et al., 2020) manifiestan que la aplicación del teletrabajo durante la pandemia COVID-19 incidió en la productividad por las jornadas laborales prolongadas, y la poca satisfacción de las personas al realizar su trabajo ante la incertidumbre de una modalidad desconocida por muchas empresas y que por primera vez lo aplicaban, lo que provocaron muchos errores administrativos y técnicos por falta de normativas legales (Sanguineti, 2020) especialmente en América Latina inclusive cuando no existen políticas claras ni éticas (Esquerda, 2021).

Los efectos del exceso de teletrabajo afectaron de forma particular los riesgos psicosociales y por este motivo nace el derecho

a la desconexión (Muñoz, 2020) como un mecanismo para delimitar la jornada laboral en teletrabajo; además, algunas empresas aprovecharon esta modalidad para suspender contratos, inexistencia de derechos laborales, discriminaciones de género (Herrera, et al., 2021), reducir las horas laborales, etc. Y también el teletrabajo sirvió para salvar muchos puestos laborales (García, et al., 2021).

Las instituciones públicas (Dávila, et al., 2022) de América Latina tienen una fuerte influencia en contratación con modalidad presencial y no aprovechan los beneficios del teletrabajo (Ruiz, 2021) el ahorro público con esta modalidad de trabajo permite generar procesos más eficientes, por lo que al vivir un cambio de siglo (Benavides & Silva, 2022) la nueva tendencia (Velázquez & Vera, 2018) para contratar al personal es mediante el teletrabajo (Muñoz, 2021).

En países europeos es normal el teletrabajo (Miglioretti, et al., 2021) y muchas empresas hacen contrataciones de personal (Institución Universitaria Esumer, 2018), y la coexistencia en un mismo lugar, entre la vida personal, familiar y laboral es común en países del primer mundo (Undurraga, et al., 2021); a diferencia de América Latina que el 99% de las contrataciones son con jornadas presenciales; la falta de normativa legal (Ramírez, et al., 2021) es un impedimento sustancial para este tipo de contrataciones, pero luego de la pandemia ya todas las empresas en el mundo conocieron las ventajas y desventajas, y más por sus ventajas (Morales & Pérez, 2020) es conocida como una modalidad de ahorro, que con políticas claras de aplicación genera altos beneficios (Castellano, et al., 2017).

Conclusiones

Las características relevantes en el teletrabajo muestran que hay más mujeres que hombres en teletrabajo; pero a diferencia de las mujeres, a los hombres les gustaría ser teletrabajadores; otro aspecto importante es que las empresas de servicios han aplicado sin problema esta modalidad, seguida del sector

comercial, lo que permite a estos sectores expandirse y ampliar su cobertura nacional e internacional con teletrabajadores.

Dentro de las inconformidades se encuentran: el trabajar más de 40 horas a la semana; un nivel medio de apoyo por parte de los superiores, lo que se puede entender que a nivel de teletrabajo ya no se requiere supervisión directa y más bien colaboradores altamente capacitados que puedan solucionar problemas a su nivel; existe poco reconocimiento al trabajo del teletrabajador, lo que evidencia la necesidad del colaborador de sentir que su trabajo es importante y el reconocimiento forma parte de un incentivo no monetario que para esta modalidad sería importante incrementar en la cultura organizacional. A pesar de que las desventajas son un mínimo común en todas las organizaciones en el mundo, nadie ha tratado de eliminar por completo estas restricciones.

Las personas que tienen hijos pequeños, discapacidad, o sus trabajos son muy distantes, se adaptan perfectamente al teletrabajo; las personas afectadas por riesgos psicosociales y ergonómicos no podrían aplicar; por lo que el teletrabajo tiene que ser una opción aceptada o solicitada por el colaborador mas no impuesta. Así mismo, las condiciones contractuales tienen que ser iguales a un trabajo presencial, lo único que cambia es el lugar.

Las ventajas son muchas, especialmente en ahorro de tiempo, alimentación, vestuario, transporte, infraestructura, tiempos muertos, etc. Las empresas que quieren ahorrar recursos y aumentar la calidad e incluso cuidar el medio ambiente, optan por el teletrabajo como lo hacen en Europa, Asia y Norteamérica; trae bondades al mejorar la calidad de vida del trabajador y convierte en innovadoras a las organizaciones, con efectos positivos para mejorar la productividad, competitividad. Para América Latina el teletrabajo requiere convertirse en tendencia para explotar sus beneficios como una estrategia empresarial.

Referencias bibliográficas

- Benavides, F. & Silva, M., 2022. Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2).
- Benjumea, M., Villa, E. & Valencia, J., 2016. Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura.. *Revista CEA*, 2(4), pp. 59-73.
- Castellano, M., Caridad, M., Virviescas, J. & Martínez, J., 2017. Telework as a competitive labor strategy in Colombian PYME. *Espacios*, 38(31), p. 14.
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L. & Vargas, A., 2022. Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Universidad & Sociedad*, 14(2), pp. 402-409.
- Esquerda, M., 2021. Ventajas, inconvenientes y aspectos éticos del teletrabajo. *FMC*, 28(4), pp. 207-209.
- Filadi, F., DeCastro, R. & Fundao, M., 2020. Ventajas y desventajas del teletrabajo en la administración pública brasileña: análisis de la experiencia del SERPRO y la Receita Federal. *Cadernos EBAPE BR*, 18(1).
- García, M., Silva, C., Salazar, J. & Gavilanez, F., 2021. Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(ESPECIAL 3), pp. 168-180.
- Herrera, L., Torres, V. & Montenegro, M., 2021. Teletrabajo y pandemia. Análisis de las condiciones laborales en tiempos de covid-19. *Encuentros: revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, Issue 14, pp. 141-148.
- Institución Universitaria Esumer, 2018. El freelance y el teletrabajo: nuevas tendencias en el ámbito laboral. *Revista Mercatec*, pp. 46-54.
- Martínez, R., 2012. Telecommuting as a labor market tendency. *Retos*, 2(4), pp. 144-155.
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S. & Picco, E., 2021. Not All Telework is Valuable. *Journal of work and organizational Psychology*, 37(1), pp. 11-19.
- Morales, D. & Pérez, F., 2020. Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista Eruditus*, 1(2), pp. 53-70.
- Muñoz, A., 2020. El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 12(EXTRA).
- Muñoz, F., 2021. The collective rights in teleworking. *Trabajo y Derecho*, Issue 79.
- Ramírez, J. & Perdomo, M., 2019. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO, REVISIÓN DE LA LITERATURA.. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1).
- Ramírez, J., Tapia, H. & Vega, C., 2021. Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), pp. 662-677.
- Ramos, V., Ramos, C. & Tejera, E., 2020. Teleworking in times of COVID-19. *Interamerican Journal of Psychology*, 54(3).
- Rolón, F. & Sánchez, S., 2018. El teletrabajo ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos?. *Dictamen Libre*, Issue 22, pp. 103-122.
- Ruiz, L., 2021. The new regulation of teleworking in public administrations: Between urgency and “minimum” flexibility in

times of pandemic. *Revista General de Derecho Administrativo*, Volumen 57.

- Sánchez, A., 2021. Effects of home-office on workers' well-being.. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), pp. 234-254.
- Sanguineti, W., 2020. La noción jurídica de teletrabajo y el teletrabajo realmente existente. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Issue 72.
- Solís, J., Morocho, Á. & Quevedo, J., 2021. Tendencias del teletrabajo y el impacto en la productividad laboral. Una mirada desde el Covid-19. *Gestión, Innovación y Calidad*, pp. 307-338.
- Tomasina, F. & Pisani, A., 2022. Pros and cons of teleworking in relation to the physical and mental health of the working general population: a narrative exploratory review. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2).
- Torres, P., 2021. Covid-19: Telework in times of pandemic. *Historia y Comunicación Social*, Volumen 26, pp. 11-18.
- Ulate, R., 2020. Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes.. *Revista Tecnología En Marcha*, 33(7), pp. 23-31.
- Undurraga, R., Simburguer, E. & Mora, C., 2021. Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia.. *Polis Santiago*, 20(59), pp. 12-38.
- UniversidadPeruanadelasAméricas, 2017. *Reportorio Institucional*. [En línea] Available at: <http://190.119.244.198/handle/upa/156>
- Velázquez, C. & Vera, M., 2018. Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *Revista Investigatio*, Issue 10, pp. 41-53.