

## Teletrabajo: Nueva Dinámica Empresarial que permitirá Reducir Costos e incrementar la competitividad a partir del 2021

### Telework: New Business Dynamics that will reduce Costs and increase competitiveness from 2021

Por: Raúl Adelmo Martínez Pardo<sup>1</sup>

Ana Leonor Tavera Leal<sup>2</sup>

Jennifer Zambrano Polanía<sup>3</sup>

#### Resumen

A partir del surgimiento de la pandemia, la economía mundial tuvo que adaptarse a nuevas formas de crecimiento y, como una manera de mitigar el duro impacto económico que esta situación generó en todos los ámbitos, mercados y países del mundo entero, las organizaciones públicas y privadas pusieron su mirada en esta alternativa que ofrece la tecnología y que se constituyó en una tabla de salvación, para permanecer en el mercado: el Teletrabajo. Resultado de esta práctica y observando los resultados de la gestión a lo largo de estos meses, se evidenció que esta nueva modalidad además de ofrecer una evidente oportunidad a las personas para manejar horarios flexibles, también brindó a las empresas, nuevas herramientas para reducir de manera importante los costos operativos y a su vez, aumentar la productividad y en muchos niveles de la economía a mediano plazo, contribuirá en el incremento del Producto Interno Bruto de cada país; presentando una gran oportunidad de reformar la economía e incrementar sus estándares de competitividad.

**Palabras claves:** Crecimiento, mercados, tecnología, organizaciones, teletrabajo, innovación, competitividad, oportunidades

#### Abstract

Since the emergence of the pandemic, the world economy had to adapt to new forms of growth and, as a way to mitigate the harsh economic impact that this situation generated in all areas, markets and countries around the world, public organizations and Private companies set their sights on this alternative offered by technology and which became a lifeline to remain in the market: Teleworking. As a result of this practice and observing the results of the management throughout these months, it was evident that this new modality in addition to offering an obvious opportunity to people to manage flexible hours, also provided companies with new tools to reduce in a way important operating costs and in turn, increase productivity and in many levels of the economy in the medium term, will contribute to the increase of the Gross Domestic Product of each country; presenting a great opportunity to reform the economy and increase its competitiveness standards.

**Keywords:** Growth, markets, technology, organizations, telework, innovation, competitiveness, opportunities

<sup>1</sup> Contador Público (Universitaria Nueva Colombia) – Especialista en Gestión de Desarrollo Administrativo (Universidad Militar Nueva Granada). Bogotá (Colombia) [raulmart517@yahoo.com](mailto:raulmart517@yahoo.com)

<sup>2</sup> Ingeniera Industrial (Universidad Católica de Colombia) – [tavera.anny@gmail.com](mailto:tavera.anny@gmail.com)

<sup>3</sup> Profesional en Mercadeo, Publicidad y Ventas (Universidad Corhuila) Neiva–Huila [jenizpo@hotmail.com](mailto:jenizpo@hotmail.com)

## Introducción

El mundo entero ha tenido que adaptarse y reinventarse como consecuencia de la pandemia que llegó a obligar cambios que permitan a la humanidad seguir existiendo. A la par de esta situación y basados en el mismo instinto de supervivencia, personas y empresas tuvieron que considerar nuevas estrategias para mantenerse “vivas”, por lo que el teletrabajo entró a formar parte de nuestro diario vivir.

Resultado de meses de desarrollo de actividades mediante este mecanismo, tanto empresas como personas, encontraron mayormente ventajas que desventajas a este tipo de gestión, por lo que a partir de 2021, las organizaciones han empezado a estructurar las condiciones que permitan en adelante, aprovechar esta oportunidad de reducir costos, aumentar su competitividad y mejorar su productividad.

Según la Organización Internacional de Trabajo -OIT- el teletrabajo se 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". (Di Martino, Noticias: [www.idrc.ca](http://www.idrc.ca), 2004)

En este caso, resulta importante no solo indagar y analizar los resultados obtenidos durante este tiempo de confinamiento, en cuanto a ventajas y desventajas, sino también encontrar aquellas situaciones relevantes para empresas y personas, que en adelante estarán presentes en nuestro diario vivir laboral.

## Problema

A pesar de que el teletrabajo había sido reglamentado a partir de la ley 1221 de 2008, el 2020 se constituyó en el verdadero punto de partida de esta modalidad en Colombia (Mintic, 2017), puesto que por muchos años, su implementación había tenido cierta resistencia en las organizaciones (Cuervo & Diana, 2013), y que a partir de la aparición de la pandemia del Covid-19, resultó ser la única alternativa para que millones de empresas en el mundo pudieran seguir operando, mientras se encuentra la solución global que la detenga.

Sumado a esta situación llegaron además, las restricciones implantadas por los gobiernos de los países, los cierres de empresas y fronteras y la carrera para obtener la vacuna que traiga de nuevo la tranquilidad y permita regresar a lo que se conocía como “normalidad”.

Un estudio adelantado por la ACRIP - Federación Colombiana de Gestión Humana, concluyó que el 76.4% de las empresas encuestadas, considera mantener como política organizacional el sistema de teletrabajo. Lo anterior, en razón a que las empresas de analizaron su posibilidad de reducir costos operativos para garantizar mayores utilidades.

Otro dato importante, es que antes de la llegada de la pandemia solamente el 11.2% de las empresas nacionales desarrollaban sus actividades mediante la modalidad de teletrabajo, mientras que hoy en día el 98.8% lo ha adoptado. Este es el resultado de la necesidad de mantener a los trabajadores y sus familias, cuidándose en casa y las empresas de seguir operando en medio de las restricciones. (ACRIP, 2020)

Otro estudio concluyó que el 83% de las empresas encuestadas destinarán en 2021, recursos para actualizar sus plataformas tecnológicas, pensando en la continuidad de sus actividades mediante el mecanismo de teletrabajo (Digital, Innovación y Resiliencia claves para la supervivencia de las pymes en Colombia durante la crisis sanitaria, 2021). Con este resultado se concluye que las organizaciones tienen interés en implementar este sistema de trabajo, una vez superada la pandemia y gracias a los resultados obtenidos en estos primeros meses de su implementación.

### **Objetivo General**

Analizar el impacto generado en las organizaciones el desarrollo de teletrabajo como alternativa de gestión durante el tiempo de aislamiento a causa de la pandemia, que a partir de los resultados obtenidos, se ha convertido en una gran oportunidad para aumentar la competitividad y reducción de costos a partir del 2021.

### **Objetivos Específicos**

- ❖ Reconocer la normatividad del teletrabajo y su aplicabilidad en Colombia.
- ❖ Indagar sobre las estrategias que han seguido las empresas nacionales y la evolución para reducir costos y aumentar competitividad.
- ❖ Identificar el impacto e influencia del teletrabajo en los empleados y las empresas.

## Justificación

En Colombia, el teletrabajo está regulado por la Ley 1221 del 2008 y reglamentado por el decreto 884 del 2012 (MinTic, 2009).

No obstante, a pesar de que esta nueva modalidad de trabajo ofrecía beneficios para aquellas empresas que adoptaran este mecanismo de trabajo; algunas pocas entidades del gobierno nacional y otras pocas del sector privado, habían empezado a explorar tímidamente esta alternativa, como una posibilidad de flexibilizar el trabajo de sus funcionarios y en algunas entidades ya se estaban realizando pruebas piloto con personas que por las características de su labor, no requirieran estar presentes en la sede administrativa de su entidad.

En nuestro país, el teletrabajo se ha constituido en la nueva realidad de las empresas y sus colaboradores como mecanismo de superar la crisis originada en la pandemia, para lo cual el gobierno nacional ya ha empezado a generar alternativas para regular las condiciones de su implantación y desarrollo, así como los derechos y deberes de los actores que intervienen en este tipo de labor y la respectiva reglamentación de este tipo de contratos (García, 2012).

A raíz de la COVID-19 muchas organizaciones vieron esta modalidad como una oportunidad que permitiera mantenerse activos y vigentes en el mercado (Rodríguez & Pardo, 2020), encontrando que el teletrabajo se resaltan tres aspectos importantes: los horarios de trabajo, el equilibrio personal-profesional, y la competitividad; evidenciando que al estar estos tres aspectos alineados existe un incremento en los resultados esperados y una disminución en costos operacionales de infraestructura, lo que les ha

permitido equilibrar de alguna manera las pérdidas generadas por la disminución en sus ingresos.

### **Antecedentes**

El teletrabajo nació como concepto de Robert Weiner en la década de los sesenta, evolucionando con nombres como teleworking, telecommuting, networking, homeworking, telehomeworking. Debido a que la tecnología no estaba suficientemente avanzada, este concepto demoró algunos años en iniciar su desarrollo en los países desarrollados (Tellez, 2017).

Para desarrollar este trabajo se realizó una búsqueda bibliográfica sobre el tema a desarrollar en este proyecto de investigación, evidenciando que desde hace tiempo este tema se ha venido desarrollando y estudiando, encontrándose algunos libros que abordan el tema, trabajos de grado, artículos de revista y escritos que hacen referencia a tipo de modalidad de trabajo:

Varios autores han abordado el tema desde diferentes puntos de vista, con los cuales hemos logrado enriquecer el conocimiento sobre al mismo y reconocer el nuevo “fenómeno” que cambiará radicalmente la manera de mover las economías mundiales, dentro de los cuales se tuvieron en cuenta aportes como:

- (Méndez, 2003) hace un análisis de legislación nacional chilena y extranjera para determinar los parámetros que permitan establecer los alcances e importancia del teletrabajo.
- (Osio H., 2010) aborda las generalidades del teletrabajo, como una importante oportunidad para aprovechar los beneficios de las TIC.

- (Vélez, 2012) habla sobre los aportes del uso del teletrabajo a personas que presentan algún tipo de discapacidad, que les permite incursionar al mercado laboral, desarrollarse laboralmente y ejecutar el trabajo de manera productiva.
- (Bonilla & Romero, 2014) hace unas aproximaciones al concepto de teletrabajo en los ámbitos en el que el mismo ha generado impacto.
- (Fried & Heinemeier, 2014) resaltan en su libro, aspectos como los beneficios del trabajo sin desplazamientos, las ventajas de poderse concentrar más en el trabajo estando solo, la oportunidad de flexibilidad en horarios, recalca que el objetivo final de la tecnología es precisamente garantizar que se puedan realizar tareas sin necesidad de estar en el sitio de trabajo, sin tener que movilizarse y flexibilidad para disponer de tiempo haciendo cosas que nos gustan y en compañía de la familia y el poder encontrar talentos en cualquier parte del mundo.
- (Contreras & Rozo, 2015) abordan la manera en que el teletrabajo fomenta la sostenibilidad organizacional, que sin embargo, no es apto para todas las organizaciones ni individuos, por lo que se hace necesario evaluar factores como la cultura organizacional, la adaptación al cambio y el entorno familiar, con el fin de lograr los indicadores planteados.
- (de las Heras, 2016) analiza las nuevas dinámicas como la flexibilidad organizacional mediante el uso de TIC para adaptarlo a las necesidades, sin olvidar temas como la disposición de lugares adecuados para teletrabajar, mecanismos de controlar de trabajo, medidas de seguridad,

higiene y prevención de riesgos laborales, enfoque hacia la protección social, adaptación legislativa para la seguridad social y motivaciones tanto de las organizaciones, como de los colaboradores para teletrabajar.

- (Corporacion, 2017) emite unos consejos prácticos para adaptarse al sistema de teletrabajo, sin que ello afecte la vida laboral, familiar, física y mental del teletrabajador.
- (Mella, El Teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés, 2017) en su libro, evalúa la necesidad de adecuar la legislación laboral para regular la implantación del teletrabajo, resalta la importancia de analizar las fortalezas del teletrabajo para reforzarlas y sus debilidades para eliminarlas o corregirlas. Destaca además, la importancia de la flexibilidad laboral, pero mira con preocupación, la necesidad de que las organizaciones adopten medidas que permitan al teletrabajador tener un equilibrio entre su vida laboral y su vida personal y familiar.
- (Castro, Galarza, & Sánchez, 2017) enfocan su análisis en el impacto en el entorno familiar, social y afectivo de los teletrabajadores.
- (Mella, 2018) aborda la importancia de considerar los pros y contras del teletrabajo en los teletrabajadores y en las organizaciones.
- (Pérez, Ferrero, García, & Goerlich, 2018) evalúa situaciones de conflicto entre TIC y teletrabajadores.
- (Díaz, 2018) aborda como las TIC encienden en el cerebro del teletrabajador una especie de adicción y aumenta la producción de la



hormona del estrés, conduciendo a problemas cardiacos y del sistema nervioso.

- (Corral, 2020) habla sobre la nueva forma de trabajar y sus connotaciones, el temor de las empresas a perder el control y advierte que las ventajas de teletrabajar se pueden convertir en desventajas debido al cambio de lugar de trabajo, cambio de hábitos y distracciones que podrían generar altos niveles de estrés.
- (Guinea, 2020) sopesa aspectos como las dudas de las organizaciones sobre el poco control sobre los teletrabajadores y la necesidad de establecer proyecciones y cumplimiento de metas, sostiene que este sistema de trabajo es más atractivo para los talentos, garantiza la reducción costos por arrendamientos y otros gastos de carácter operativo.
- (Varela, 2020) se enfoca en temas como ventajas y desventajas del teletrabajo para el teletrabajador y para la empresa, el uso de espacios físicos adecuados de trabajo, efectos derivados del teletrabajo como lo son el estrés y demás problemas de salud y la importancia de adaptar la legislación laboral a las nuevas necesidades. Además establece el teletrabajo como un nuevo modelo organizacional.
- (Llavina, y otros, 2020) dice que el teletrabajo llegó para quedarse y evolucionar, traerá beneficios a las empresas como la reducción de costos operativos, influirá de manera importante en la motivación y productividad de los teletrabajadores y tendrá un gran impacto que beneficiará el crecimiento económico de los países.

- (Lefebvre, 2020) analiza los aspectos a tener en cuenta para facilitar una adecuada conciliación entre la vida laboral y familiar. Además aborda la necesidad de suplir al teletrabajador de ambientes de trabajo adecuados para prevención de riesgos laborales que pueden surgir como resultado del trabajo a distancia y finalmente los límites a la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador.
- (Rubio, 2021) dice que el teletrabajo se fundamenta aspectos como la responsabilidad individual, el uso de las TIC para estar conectado y el desarrollo de capacidades y aptitudes profesionales. Las empresas implementarán nuevas tecnologías y nuevos controles para incrementar su productividad y fortalecer su competitividad.

### **Marco Teórico**

Las tendencias del teletrabajo causan una nueva dinámica empresarial, que trae consigo una serie de factores claves para el desarrollo, como la auto gestión y la medición de los tiempos del desarrollo de las actividades, para garantizar el cumplimiento de labores asignadas en función de lograr la competitividad.

La incidencia del teletrabajo para el desarrollo de labores desde casa se ha convertido en beneficio para las empresas, en la reducción de costos al dejar de asumir costos de locaciones que no son indispensables para el buen funcionamiento.

El Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas, realizado por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría para el año 2018, el cual refleja que esta modalidad laboral ha venido consolidándose en el país.

Para el año 2021 el teletrabajo se ha establecido, como una forma de trabajo indispensable para el funcionamiento de las empresas y necesaria para llevar a cabo las actividades, sin detenerse ante una situación de salud declarada como pandemia; tal que el gobierno promueve a través del ministerio de trabajo y de las TIC (Tecnologías de la información y las comunicaciones) asesorías gratuitas para impulsar el teletrabajo en Colombia.

## **Resultados**

Una vez revisados y evaluados todos los aspectos de relevancia plasmados en este trabajo, se evidencia que estamos a puertas de una nueva dinámica laboral, que aparte de traer beneficios a las partes involucradas, también trae consigo situaciones de carácter personal, laboral y legal que deberán abordarse para mitigar su impacto y normalizar de manera eficiente esta alternativa que aunque ya existía, tuvo que ser asimilada y adoptada rápidamente por el mundo entero; así mismo, los países debieron empezar a trabajar en todo el tema legislativo y de normatividad con el fin de establecer parámetros claros y estructurados.

La mayoría de los autores coinciden en que esta nueva alternativa de trabajo, además de traer ventajas, también tiene desventajas que deben ser corregidas para que su impacto negativo, sea eliminado o corregido.

## Conclusiones

Estamos viviendo una situación que nos obliga a adaptarnos a nuevas condiciones y que para toda la humanidad, ha sido un desafío en el que apenas estamos empezando a ver si mejorará o no nuestros estilos de vida, teniendo claro que en adelante será parte de la vida cotidiana.

La importancia final de esta modalidad de trabajo adoptada a partir del 2020, radica en que una vez analizados los resultados de esa gestión, las empresas han encontrado una excelente oportunidad de reducir costos a partir de la eliminación de arrendamientos de oficinas y la significativa reducción de costos por concepto de servicios públicos y por servicios de aseo y cafetería, lo que obviamente representa un ahorro importante para las empresas (Afanador & Camargo, 2015). Aquellos gerentes que tuvieron una visión prospectiva, seguramente visualizaron a tiempo el impacto que tenía sobre sus utilidades este tipo de gastos y tomaron decisiones oportunas para reducir estos rubros.

Esta situación, se convirtió en una gran oportunidad que seguramente revolucionará el trabajo en Colombia y que llevará a muchas empresas a poner sus ojos en esta alternativa, que les permitirá adoptar esta modalidad de trabajo (aún después de superada la pandemia) y que podrá ser complementado con alternancia laboral de una manera escalonada, llevando incluso a contemplar la opción de puestos de trabajo “compartidos”; es decir, escritorios y computadores que pueden ser utilizados por aquellas personas que los requieran para su uso, cada vez que deban

asistir personalmente a la oficina, de acuerdo a unos horarios preestablecidos por las organizaciones.

Lo que dentro de la normalidad se desarrollaba hasta marzo de 2020, era que las empresas disponían espacios físicos, llámese edificios u oficinas en los cuales se contaba con puestos de trabajo fijos para cada uno de los colaboradores, pero a partir de este accidente de la naturaleza, viendo los resultados obtenidos gracias a que, tanto organizaciones como trabajadores debieron adaptarse a una nueva manera de desarrollar sus actividades, quedó en evidencia que el teletrabajo era posible y que a pesar de los errores e inconvenientes presentados durante el proceso de implementación y desarrollo del mismo, la importante reducción de gastos operativos, representaba una gran oportunidad para mejorar los niveles de rentabilidad financiera y de competitividad y de paso, ofreció a los trabajadores una opción para trabajar desde la casa, flexibilizando su horario de trabajo.

Una de las entidades del gobierno distrital de Bogotá que ya inició este proceso de puestos de trabajo compartidos, es el Instituto de Desarrollo Urbano, entidad que entre otras cosas, de tres sedes administrativas que tenía hasta 2020, redujo a una sola en 2021 y allí ha iniciado el proceso de adaptación de los espacios para retomar actividades presenciales mediante tres alternativas: la primera que involucra personas que es necesario que asistan todos los días, como lo venían haciendo antes de la pandemia; la segunda, es mediante el método de alternancia para aquellas personas que no requieran estar todos los días en la oficina y que eventualmente, deben asistir para atender situaciones que requieren adelantar directamente en la oficina y una

tercera, para aquellas personas que podrían trabajar siempre desde su casa a través del sistema de teletrabajo.

Otro aspecto a tener en cuenta, es que las legislaciones de los países en materia laboral y tecnológica, deberán ajustarse para garantizar las condiciones adecuadas para los teletrabajadores y su entorno familiar.

En los empleados el impacto e influencia del teletrabajo, no ha sido de fácil adaptación ya que en muchas ocasiones no contaban con las herramientas para hacer el trabajo desde casa; los cambios normalmente generan resistencia, pero finalmente las nuevas formas de trabajo posibilitan mejoras como la reducción tiempos en desplazamientos y minimizan los riesgos.

Las empresas se han adaptado a la situación del país y sensibilizan a sus colaboradores, encontrando la oportunidad de disponer de horarios flexibles y trazar metas, su cumplimiento para obtener mejores ingresos.

## Bibliografía

- ACRIP. (2020). *Estudio de Trabajo Remoto - Prácticas Laborales Virtuales Implementadas por las Empresas en Colombia*. Bogotá: Federación Colombiana de Gestión Humana.
- Afanador, S., & Camargo, B. (2015). *Análisis jurídico del Teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta*. Cúcuta: Trabajo de grado.
- Bonilla, L., & Romero, Y. (2014). *Teletrabajo, Una Precisión Conceptual. Tesis de Posgrado*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Castro, P., Galarza, I., & Sánchez, S. (2017). *Tesis de grado: Ventajas y Desventajas del Teletrabajo a Nivel Psicosocial*. Bogotá.
- Contreras, O., & Roza, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia de talento humano en Colombia. *Revista Suma de Negocios*, 74-83.
- Corporacion, 5. m. (16 de Octubre de 2017). *Trabaja de forma eficaz desde casa: consejos para organizar adecuadamente el teletrabajo*. Tenerife, España: Editorial 50 minutos.
- Corral, C. (2020). *33 Consejos para el Teletrabajo: Guía de productividad para teletrabajar de forma más efectiva: 2 (Habilidades, Productividad, Comunicación Y Liderazgo)*. Madrid: Independently Published.
- Cuervo, N., & Diana, M. (2013). *Ensayo: Aproximaciones a la Implementación del Teletrabajo en Colombia*. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- de las Heras, A. (2016). *Teletrabajo en España: Un Análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid: Ediciones CEF.
- Di Martino, V. (18 de Octubre de 2004). *Noticias: www.idrc.ca*. Recuperado el 26 de Marzo de 2021, de Sitio web de International Development Research Centre: <http://www.idrc.ca>
- Di Martino, V. (2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 1 de Mayo de 2021, de <http://www.ilo.org>
- Diaz, V. (2018). *Teletrabajo y neurotecnología: una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Digital, C. C. (2018). *Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo en Empresas Colombianas 2018*. Bogotá: Colombia Digital.
- Digital, C. C. (2021). *Innovación y Resiliencia claves para la supervivencia de las pymes en Colombia durante la crisis sanitaria*. Bogotá: Colombia Digital.
- Fried, J., & Heinemeier, D. (2014). *Remoto: No se Requiere Oficina*. Barcelona: Editorial Empresa Activa.
- García, M. B. (2012). *El Teletrabajo*. Bogotá: Civitas.
- Guinea, C. (2020). *Liderando equipos en teletrabajo: Las claves para gestionar equipos centrados en objetivos*. Barcelona.
- Lefebvre, S. (2020). *Claves Prácticas La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo: Claves Prácticas Laborales*. Paris: Editorial La Editorial.
- Llavina, X., Piqueras, C., Lloret, P., González, Alvarez, M., Navarro, N., and others. (2020). *Telework: Living and Working Better*. Madrid: Editorial Profit.
- Mella, L. (2017). *Telework in Spain: theoretical-practical aspects of interest*. Madrid: Wolters Kluwer Publishing House.

- Mella, L. (2018). *The technological revolution and its effects on the labour market: a challenge of the 21st century*. Madrid: Editorial La Ley.
- Mendez, J. (2003). Telework: A New Working Figure. *Graduate Thesis*. Santiago de Chile: University of Chile.
- MINTIC. (February 16, 2009). *Benefits telework article 8365*. Retrieved March 27, 2021, from teletrabajo.gov.co Website: [Https://www.teletrabajo.gov.co](https://www.teletrabajo.gov.co)
- MinTic. (February 16, 2009). *What is it: teletrabajo.gov.co*. Retrieved March 26, 2021, from teletrabajo.gov.co: <http://teletrabajo.gov.co>
- Mintic. (December 1, de 2017). Publications Public Function. White Book The ABC of Teleworking in Colombia. Bogota Colombia..
- Osio H., L. (2010). Telework: An Option in the Digital Age. *Venezuelan Labor Observatory Magazine*, 93-109.
- Pérez, F., Ferrero, C., García, M., & Goerlich, J. (2018). *Working on digital platforms*. Madrid: Editorial CISS.
- Politics. (March 24, 2021). *What is the difference between telework and home work?* Retrieved March 26, 2021, from the Time Website: [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com)
- Portafolio. (March 4, 2021). *Companies: Portfolio*. Retrieved March 27, 2021, from Portafolio.com Website: [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com)
- Ripani, L. (March 24, 2020). *Work Factor: IDB*. Retrieved March 27, 2021, from Inter-American Development Bank Website: <https://www>
- Rodriguez, D., & Pardo, M. (2020). Essay: Teleworking in times of Covid-19. Bogotá: Catholic University of Colombia.
- Rubio, H. (2021). *Reflections for Telework Success: Good for your company, good for you. Start now!* Madrid: Independently published.
- Tellez, J. (2017). telecommuting. *Virtual Juridic Library of the UNAM Institute for Juridic Research*, 729-739.
- Varela, A. (2020). *Telework Practical Guide*. Madrid: Editorial Rama Empresa.
- Vélez, J.D. (2012). Telework: a form of inclusion of people limited to the world of work and risk management. *CES Law Magazine*, 29-45.