



## El impacto del teletrabajo en tiempos del COVID-19

## The impact of teleworking on COVID-19 times

Luis Fernando Restrepo Betancur 

Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Luz Marina Arboleda Montoya 

Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

## Resumen

**Objetivo:** Esta investigación tuvo como propósito fundamental caracterizar la opinión de las personas mayores de edad que en el momento del estudio se encontraban laborando en casa respecto al teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19. **Método:** Para la realización de esta investigación se aplicó una encuesta estructurada y validada a 1300 personas residentes en la ciudad de Medellín, Colombia que se encontraban bajo la modalidad de teletrabajo. La muestra fue no aleatoria con igual factor de ponderación por sexo, donde la edad de los participantes fue mayor a los 18 años. En el proceso del análisis de la información se utilizaron técnicas estadísticas como el análisis del factor, MANOVA, distribución de frecuencias y estadística descriptiva de carácter unidimensional. **Resultados:** Como hallazgo principal se encontró que existe diferencia estadística entre ambos sexos referente a la opinión que tienen del teletrabajo ( $p < 0,05$ ), donde el sexo femenino tiene una mejor percepción con relación a la actual modalidad de trabajo. **Conclusiones:** Tras el análisis realizado se concluye que el teletrabajo ha afectado la calidad del sueño y los hábitos alimenticios debido a que esta forma de trabajar exige más conocimiento computacional y mayor grado de responsabilidad. Sin embargo, esta modalidad ha traído muchas ventajas tanto para las organizaciones como para sus empleados permitiendo que ambas partes resulten beneficiadas.

**Palabras clave:** Covid-19, Oficina en casa, Organizaciones virtuales, Trabajo remoto, Tecnologías de la información y la comunicación.

**Clasificación JEL:** R50, CO2, C65, J21, J40

## Abstract

**Objective:** This research aimed to characterize the opinion of adults who at the time of the study were working at home with respect to telework in times of pandemic COVID-19. **Method:** To carry out this research, a structured and validated survey was applied to 1300 people living in the city of Medellín, Colombia who were under the teleworking modality. The sample was not random with equal weighting factor by sex, where the age of the participants was greater than 18 years. Statistical techniques such as factor analysis, MANOVA, frequency distribution and one-dimensional descriptive statistics were used in the process of information analysis. **Results:** As a main finding, it was found that there is a statistical difference between both sexes regarding their opinion of telework ( $p < 0,05$ ), where the female sex has a better perception in relation to the current mode of work. **Conclusions:** after the analysis, it is concluded that telework has affected the quality of sleep and eating habits because this way of working requires more computational knowledge and a greater degree of responsibility. However, this modality has brought many advantages to both organizations and their employees, allowing both parties to benefit.

**Keywords:** Covid-19, Home office, Virtual organizations, Remote work, Information and communication technologies.

**JEL Classification:** R50, CO2, C65, J21, J40

Autor de  
Correspondencia

frbstatistical@yahoo.es

**Recibido:** 28-10-2020  
**Aceptado:** 06-10-2021  
**Publicado:** 01-12-2021



Copyright © 2021  
Desarrollo Gerencial

## Como citar este artículo (Apa):

Restrepo Betancur, L.F., & Arboleda Montoya, L.M. (2021). El impacto del teletrabajo en tiempos del COVID-19. *Desarrollo Gerencial*, 13(2), 1-21. <https://doi.org/10.17081/dege.13.2.4618>

## Introducción

La presencia de la enfermedad Covid-19 se detectó a finales del año 2019 en Wuhan, provincia de Hubei (China), afectando en su mayoría a las personas de la tercera edad que presentaban enfermedades comórbidas, esto generó un crecimiento acelerado en el número de casos de personas contagiadas que dejó una tasa de mortalidad global del 2,3% (Wu y McGoogan, 2020).

Dada la propagación rápida del virus, el 11 de marzo del año 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) anunció el brote del virus como pandemia, declarándola situación de emergencia sanitaria a nivel mundial y recomendando a los países del mundo a unir esfuerzos para combatirla (Díaz y Toro, 2020). La enfermedad se propagó rápidamente debido a que no existió un aislamiento social a tiempo en los países donde inicialmente se detectó, como lo fueron: China, Italia y España (Maguiña et al., 2020).

Antes de describir el contexto objeto de estudio es importante mencionar que los coronavirus (CoV) siempre han existido y pertenecen a una extensa y antigua familia de virus (Llorente, 2020); por ejemplo, en la década del sesenta en Inglaterra se identificaron los primeros coronavirus en una muestra efectuada a un humano con resfriado común; los virólogos de esa época detectaron cinco virus serológicamente diferenciables de los virus respiratorios conocidos a los cuales denominaron con el nombre de *coronavirus*, dado el aspecto de los viriones rodeados por una capa de proyecciones redondeada (Ruiz y Jiménez, 2020).

En el caso del actual virus, el SARS-CoV-2 que causa la enfermedad covid-19 es la última incorporación de esta familia (Llorente, 2020) que afecta el sistema respiratorio y se transmite de persona a persona por medio del contacto directo (Aragón et al., 2019); estos se encuentran clasificados en cuatro grandes grupos: alfa, beta, delta y gamma (Palacio et al., 2021). Sin embargo, el virus no solo afecta a los humanos sino también a cierto tipo de animales como serpientes, pájaros, ratones, murciélagos y animales salvajes, actuando de igual forma que en los seres humanos (Lai et al., 2020).

Siguiendo con la contextualización de la problemática de este estudio, la pandemia del Covid-19 produjo aislamiento social durante todo el año 2020 generando drásticos cambios a nivel social y económico. Para Enríquez y Sáenz (2021) el impacto del Covid-19 se dio originalmente como una crisis sanitaria que no se ha quedado en el campo de la salud, sino que ha ido más allá, causando severos daños en los ámbitos social, económico y político.

A nivel laboral, los gobiernos, empleadores, trabajadores y organizaciones se tuvieron que enfrentar a grandes retos para combatir la pandemia de Covid-19 y proteger la seguridad y la salud en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Ante esto, el aislamiento social se ha presentado como una de las mejores estrategias para detener la expansión de esta enfermedad; en dicho contexto el teletrabajo,

más que una opción, se ha convertido en una necesidad, empleándose de manera general en los sectores públicos y privados ante la obligación de confinamiento de las personas en sus hogares.

El concepto de teletrabajo ha variado con el tiempo y la región; según Haddon y Lewis (1994), este fue empleado por primera vez en 1973 por el físico norteamericano Jack Nilles de la Universidad de California en plena crisis del petróleo con la idea de reducir costos. En los noventa, se hizo popular para los altos cargos de algunas empresas y en la primera década del 2000 incursionó en Latinoamérica (Guzmán y Abreo, 2017).

A nivel mundial, el teletrabajo se encuentra regulado por la Oficina Internacional del Trabajo (OTI), en particular en el manual para las buenas prácticas para el desarrollo del trabajo donde se insta a que esta actividad sea remunerada igual que cuando se realiza de manera presencial en la empresa, y se especifica que la asignación del trabajo debe garantizar el descanso (Oficina Internacional del Trabajo [OTI], 2014).

En la actualidad, el término *teletrabajo* está unido al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), y se diferencia del trabajo llevado a casa ya que el teletrabajo se realiza con la utilización de tecnologías virtuales, con unas características como: la realización de las actividades laborales por fuera de la organización, en horarios flexibles, en muchas ocasiones con los dispositivos propios, evaluación por resultados y reuniones laborales realizadas por medios virtuales (Fernández, 2019).

El perfil requerido para el desarrollo de estas actividades es de personas con habilidades comunicacionales, que trabajen sin supervisión, que manejen bien el tiempo, que establezcan prioridades, con un entorno hogareño favorable, con alto grado de confiabilidad, con buena expresión escrita y por supuesto, con un excelente manejo de las TIC (Jaramillo, 2011).

Es importante destacar los aspectos positivos del teletrabajo ya que al permanecer el empleado por más tiempo en su hogar contribuye a fortalecer las relaciones familiares; aunque también podría verse como una posible causa de distracción; flexibiliza el horario al trabajarse por resultados y no por turnos (Valencia, 2018); permite a quien lo ejerce, tener más capacitación en TICs y disminuye el estrés que suele mantenerse en las oficinas (Agudo, 2014).

Asimismo, el teletrabajo favorece a la empresa en la medida en que aumenta la productividad del trabajador, reduce los gastos de infraestructura, aprovecha los equipos propios del trabajador y disminuye el absentismo; también acarrea unas desventajas para la empresa, como la pérdida de control sobre el trabajador, riesgos de pérdida de información, pérdida de capacidad colectiva y en general, pérdida de identidad corporativa (Fernández, 2019). Esta forma de trabajar conlleva ventajas generales para las partes, por un lado, es ecológico porque disminuye los desplazamientos, es inclusivo, porque permite laborar desde

sus casas a personas discapacitadas o vulnerables y, por otra parte, borra las barreras geográficas permitiendo contratar personas de otros países del mundo (Fernández, 2019).

En lo negativo, el trabajador puede sentir aislamiento, desvinculación, inseguridad al encontrarse por fuera de su equipo de trabajo. Existen riesgos de conflictos familiares y también se puede exceder en sus jornadas de trabajo, y tener, además, problemas de salud ocupacional, por la "posición ergonómica, el sedentarismo y sobre todo presencia de obesidad, por el llamado *síndrome de la patata en el escritorio*" (Lampert y Poblete, 2018, p. 9) que se refiere al fácil acceso que las personas tienen a la comida, en especial, a la denominada *chatarra*. También es cierto que es más difícil de implementar en personas con hogares sin conectividad o con dificultad para la conexión (Martínez et al., 2017).

En ese aspecto, por medio de la ley 1221 de 2008, el teletrabajo fue legalizado en Colombia, definido como una forma de organización laboral que usa las TICs como soporte de contacto entre el trabajador y la empresa y realizado sin la presencia física del primero en el sitio de trabajo (Ley 1221, 2008).

Dado el contexto anterior, el teletrabajo en tiempos de la pandemia por Covid-19, se constituye en una alternativa que les permite a los empleados continuar con sus actividades laborales desde sus hogares y minimizar el impacto que dicha situación pueda traer. Por lo tanto, el objetivo principal de la presente investigación fue caracterizar la opinión de las personas mayores de edad que en el momento del estudio se encontraban laborando en casa respecto al teletrabajo en tiempos de pandemia comparando la opinión entre ambos sexos. Para lo cual se empleó una metodología de enfoque cuantitativo de carácter multidimensional en el cual se estudiaron variables con respecto al teletrabajo.

En este documento se presenta en primer lugar la fundamentación teórica del objeto de estudio, seguidamente la metodología empleada; posterior a ello, los hallazgos encontrados, las discusiones junto con el aporte que hacen los autores y finalmente las conclusiones y líneas de investigación futuras.

## Fundamentación teórica

### Aspectos generales

A comienzos de la década del setenta se presentó la crisis petrolera en Norteamérica, donde escaseó el abastecimiento de combustible que representa una línea vital en la economía de dicha nación, de ahí surge la necesidad de que las personas laboraran desde sus hogares, a fin de mitigar la escasez de gasolina, minimizando costos de transporte y aumentando la calidad de vida de las personas. En Sudamérica, Chile fue el primer país en implementar dicha modalidad laboral (Fernández, 2019). En Latinoamérica, en las últimas décadas este tipo de actividad ha ganado espacio, principalmente por personas dedicadas al mercadeo de productos (Benjumea et al., 2017).

El teletrabajo se relaciona con la actividad a distancia que desempeña la persona fuera de la empresa, empleando para ello diferentes tecnologías relacionadas con el campo de la informática y la comunicación, donde el trabajador debe adaptarse lo más rápido posible a las exigencias laborales que esta tiene para su llevar a cabo su total cumplimiento (Peralta et al., 2020).

En tal sentido, el uso de las TICs tiene gran relevancia en el teletrabajo ya que permite mayor comunicación entre las diferentes secciones de una compañía, al igual, reduce tiempos operativos, incrementado la producción y eficiencia de las empresas. Las TICs fuerzan a las personas en adquirir nuevos conocimientos para estar a la par del desarrollo tecnológico, por ende, las personas deben estar capacitándose continuamente para responder a tiempo los requerimientos de la empresa.

Existen diversas formas de teletrabajo, dentro de las cuales se destacan: Telecentros, *Call Centers*, Teletrabajo *Offshore*, Teletrabajo en casa, *Free lance*, Centros de trabajo vecinales, los que se basan en procesos informáticos de última tecnología (Osio, 2010). El avance en los sistemas informáticos como lo son: el internet, los programas computacionales relacionados con análisis de información entre otros, al igual que el uso de teléfonos inteligentes, hace posible la implementación de nuevos puntos de teletrabajo, con esta modalidad las barreras espaciales o geográficas desaparecen (Agudo, 2014).

El teletrabajo presenta diferencias notorias en el mundo, como por ejemplo en países europeos como son: Holanda y Dinamarca (14,5%), Francia (2,9%), Italia (2,3%) han implementado más esta modalidad mientras que en América se destacan Estados Unidos, Brasil, México y Argentina. El teletrabajo les permite a las compañías tener alternativas de contrato laboral, lo que en un determinado momento puede ser un aspecto favorable, pues hace a la empresa mucho más competitiva; con esto último, cabe anotar que un alto porcentaje de los directivos empresariales no tienen idea de cómo implementar el teletrabajo en sus compañías (Guzmán y Abreo, 2017).

Además, esta forma de trabajar le permite a la empresa ir conociendo aspectos que le sean útiles para cualificar a sus trabajadores (Lila y Anjaneyulu, 2013). Por esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un estudio efectuado en el año 2013 evidenció que las personas que trabajan en esta modalidad son mucho más eficientes, a la vez que las empresas pueden reducir hasta un 85 % de sus costos de producción e incrementar en cerca de una tercera parte la producción.

Sin embargo, a través del tiempo, el concepto relacionado con el teletrabajo ha evolucionado significativamente que ha ido incluyendo aspectos objetivos y subjetivos, los cuales son medidos por el teletrabajador y el contexto sociocultural donde labora (Sierra et al., 2020). El teletrabajo exige gran organización en las diferentes tareas que se lleven a cabo por parte de la persona que accede a esta

modalidad de trabajo, al igual que disciplina y capacidad por parte de quien lo ejerce, también debe tener adaptación al nuevo rol (Buitrago, 2020). Así como también, permite dinamizar la economía creando nuevas fuentes de trabajo (Valencia, 2018).

### **Algunas ventajas que posee la modalidad de teletrabajo**

Un estudio a nivel mundial efectuado con base en metaanálisis permitió destacar algunos aspectos favorables asociados con el teletrabajo: uno de estos, incorporar personas de tercera edad que desde sus hogares pudieran laborar, al igual que amas de casa cabezas de familia ya que estas ven en el teletrabajo una gran oportunidad laboral que les permite a la vez estar cerca de sus hijos. Ese mismo estudio, también detectó un incremento asociado a la auto eficiencia de la persona y a la capacidad creativa. Se identificó además que el teletrabajo genera mayor capacidad de retención de profesionales con altos estándares de calidad intelectual logrando que países en vía de desarrollo puedan retener dichos talentos (López et al., 2014).

Otro estudio como el efectuado por Valencia (2018) destaca dentro de los aspectos relevantes asociados con el teletrabajo un incremento notorio en la calidad de vida de las personas que optan por esta modalidad, reflejado en la mayor disponibilidad de tiempo disponible, minimizando gastos de transporte, contribuyendo a la reducción del impacto de contaminación vehicular y mitigando el estrés, lo que conduce a una mejoría en la salud de la persona. Asimismo, este estudio permitió establecer que había una mayor unión de las familias por tener más espacios para compartir diversas actividades.

Al mismo tiempo, las compañías se ven también beneficiadas por múltiples aspectos puesto que tienen ahorros en los parqueaderos, disminuyen los gastos de transporte y de servicios públicos. Esto significa que un buen teletrabajo permite aumentar la producción de las empresas y es esto es más factible alcanzar las metas trazadas.

Una ventaja que presenta la modalidad de teletrabajo está relacionada con la ampliación de la licencia de maternidad, ya que le permite a la mujer trabajadora estar más comprometida con su labor de madre y al mismo tiempo desarrollar sus actividades laborales desde su hogar por un periodo de tiempo determinado, lo cual trae como consecuencia un mayor cuidado, una mejor atención afectiva y nutricional para el bebé (Martínez et al., 2017).

Además, el teletrabajo se puede realizar desde cualquier lugar donde se encuentre el empleado, diferente al lugar habitual donde se encuentre localizada la compañía, esto ha demostrado un incremento significativo en la productividad en las empresas porque no solo crece a nivel organizacional sino también financieramente. A nivel personal, el trabajador interactúa más con su entorno familiar lo cual contribuye a mejorar su calidad de vida, principalmente se sienten beneficiadas aquellas personas que presentan alguna

discapacidad debido a que perciben el teletrabajo como una gran alternativa de inclusión laboral (Contreras y López, 2017; Benjumea et al., 2017).

El teletrabajo se puede implementar por medio de teléfonos inteligentes, tabletas electrónicas, computadoras o cualquier otro dispositivo que permita la implementación de las TICs. Estas herramientas ayudan a tener un mayor grado de flexibilidad relacionadas con el manejo de horarios y ubicación de las personas que laboran, y un mayor grado de autonomía para la persona que está en dicha modalidad de trabajo. Cabe anotar que este tipo de actividad laboral favorece a las personas de la tercera edad y a las que se ubican en regiones apartadas de los centros urbanos, siendo posible incluirlos en un mercado laboral sin que medien dificultades geográficas, de longevidad, sexo, etnia, entre otras (Belzunegui y Erro, 2020).

Es así como, el teletrabajo en tiempos de pandemia ha representado la mejor alternativa laboral. Esta modalidad de trabajar ha tomado mucha fuerza al avance de la informática y a los medios de comunicación como lo es el internet. Existen diferentes categorías de teletrabajo dentro de las que se destacan: teletrabajo desde casa, teletrabajo desde oficinas satelitales, teletrabajo mediante telecentros, trabajo móvil, teletrabajo mixto (Martins y Spanier, 2017).

El éxito en la implementación de teletrabajo consiste en seleccionar personas aptas para desempeñar esta modalidad de trabajo, con altas capacidades de informática y liderazgo, complementado con una supervisión constante y proactiva por parte de los gerentes o personal responsable de velar porque los objetivos si se estén cumpliendo. Una buena interacción entre teletrabajadores y líderes empresariales conduce a que no exista desarticulación en los propósitos de una empresa, además la información que se va generando permite detectar aspectos favorables o no, los cuales son básicos para la toma de decisiones. La clave es mantener una buena comunicación y de manera constante (Castellano et al., 2017).

### **Algunas desventajas que presenta el teletrabajo**

Desde el punto de vista de la contratación, la falta de claridad legislativa relacionada con esta modalidad puede conducir a una inequidad en lo relacionado con los ingresos (Bonilla et al., 2014). Por lo tanto, para implementar un teletrabajo idóneo se requieren fomentar políticas públicas que permitan que esta modalidad se incremente de manera favorable, con las garantías jurídicas que sean pertinentes para su buen desarrollo.

No es adecuado implementar el teletrabajo cuando no existe la plena confianza en el trabajador, para que de manera autónoma desarrolle los diferentes objetivos delineados por la compañía, en el presente se están implementando diversas estrategias que permiten mayor flexibilidad en horarios y en la manera de llevar a cabo la actividad laboral, se debe tener en cuenta que el teletrabajo también tiene una serie de riesgos, los cuales deben ser cubiertos por el empleador, el teletrabajador debe tener iguales garantías

laborales con el fin de que exista equidad por parte de la empresa que lo contrata, respecto a las personas que trabajan de manera corriente (López et al., 2014).

Además, la falta de supervisión por parte del jefe inmediato puede ocasionar desmotivación en el trabajador (Ordoñez, 2018). La intensidad del horario dedicado al teletrabajo repercute de manera negativa en el aislamiento de la persona, los compañeros de trabajo pueden asociar la distancia espacial con alejamiento psicológico, de igual manera una supervisión continua y crítica no constructiva, incide negativamente en el comportamiento de la persona. Otro factor negativo está relacionado con la conectividad en lugares de difícil acceso a la internet, lo que perjudica al trabajador para desempeñar a tiempo las diferentes actividades cotidianas (Beauregard et al., 2019).

Un estudio relacionado con la incidencia del teletrabajo sobre la salud de la persona que lo ejecuta mostró tendencia al sedentarismo, al igual que un incremento en la obesidad, esto derivado de la facilidad de las personas a recurrir a diversos alimentos que tiene en su hogar, también, se puede generar cargas de estrés en aquellas personas que no actúan de manera adecuada en dicha modalidad laboral, además se puede presentar problemas de trastorno de sueño (Cataño y Gómez, 2014; Lampert y Poblete, 2018). El teletrabajo trae consecuencias psicológicas, que se derivan de estar aislado, adicción a laborar, problemas afectivos entre otros (Bonilla et al., 2014).

En efecto, la presencia de trastornos musculo esqueléticos se da frecuentemente, debido a la falta de ergonomía con la que cuentan algunas empresas, muchos de los empleados no cuentan con un puesto de trabajo idóneo para llevar a cabo las diferentes actividades. El aislamiento social también puede afectar a la persona que no esté acostumbrada a trabajar de manera aislada, la presencia de los hijos en el hogar puede ser un obstáculo en un momento dado, ya que no permite una cabal concentración del teletrabajador, debido a ruidos excesivos, atención de actividades escolares, requerimiento del computador por varios miembros del hogar, adicionalmente todo lo relacionado con asuntos de la pandemia que genera estrés y ansiedad en las personas, lo cual implica que se pueda adquirir riesgos psicológicos y de la conducta (Bouziri et al., 2020).

## Método

Para el desarrollo de este estudio se llevó a cabo una investigación cualitativa de cohorte transversal, exploratorio de carácter multidimensional, en el cual se aplicó una encuesta estructurada a una muestra no aleatoria de 1300 personas que están teletrabajando en la ciudad de Medellín-Colombia, constituida por 650 hombres y 650 mujeres a fin de tener igual factor de ponderación. Los datos se recolectaron por medio de llamadas telefónicas, con base en un directorio en la ciudad de Medellín.

Como factor de inclusión se tuvieron en cuenta a las personas mayores de edad que en ese momento estaban laborando bajo la modalidad de teletrabajo y que antes de la pandemia trabajaban normalmente. Se excluyeron aquellos individuos que no cumplieron con las condiciones anteriores.

Con relación a la técnica de la encuesta, esta se desarrolló teniendo en cuenta la escala de *Likert* de cinco puntos constituidos de la siguiente manera:

- 1=Definitivamente no me gusta
- 2=No me gusta
- 3=Ni me gusta ni me disgusta
- 4=Me gusta
- 5=Definitivamente me gusta.

Las variables corresponden a cada una de las preguntas efectuadas en el cuestionario, las cuales siguen el patrón probabilístico multinomial, con cinco alternativas de respuesta en la escala *Likert*. En la Tabla 1, se describe cada una de las variables.

Tabla 1. Preguntas efectuadas relacionadas con el teletrabajo

Variable	Variable
P1= ¿Le gusta la modalidad de teletrabajo?	P17= ¿El teletrabajo es valorado por su empresa?
P2= ¿Considera que es más eficiente con esta modalidad?	P18= ¿El teletrabajo permite mejorar el entorno laboral?
P3= ¿Distribuye mejor el tiempo con el teletrabajo?	P19= ¿Le gustaría seguir con la modalidad de teletrabajo?
P4= ¿El teletrabajo le ha permitido interactuar más con su familia?	P20= ¿El Estado debe velar por impulsar más el teletrabajo?
P5= ¿El teletrabajo mejora su calidad de vida?	P21= ¿El teletrabajo exige más conocimiento computacional?
P6= ¿El teletrabajo le permite hacer más pausas activas?	P22= ¿El teletrabajo ha repercutido favorablemente en su salud?
P7= ¿Considera que el teletrabajo es menos estresante?	P23= ¿El teletrabajo ha repercutido en su estado emocional?
P8= ¿El teletrabajo exige mayor grado de responsabilidad?	P24= ¿El teletrabajo incrementa la rentabilidad de su empresa?
P9= ¿Con la modalidad de teletrabajo rinde más el tiempo?	P25= ¿El teletrabajo repercute de manera positiva en sus finanzas?
P10= ¿Es más organizado con el teletrabajo?	P26= ¿La modalidad de teletrabajo le permite practicar más deporte?
P11= ¿El teletrabajo aporta a la calidad del aire de manera positiva?	P27= ¿Siente más exigencia de su jefe con la modalidad de teletrabajo?
P12= ¿El teletrabajo le permite tener mejor sueldo?	P28= ¿El teletrabajo ha incidido en su alimentación favorablemente?
P13= ¿Se debe implementar en mayor medida el teletrabajo?	P29= ¿El teletrabajo puede incidir en su estado físico favorablemente?
P14= ¿Las empresas deberán implementar más esta estrategia?	P30= ¿El teletrabajo le hace feliz?
P15= ¿El ambiente donde realiza el teletrabajo es adecuado?	P31= ¿Recomendaría la modalidad de teletrabajo?
P16= ¿El teletrabajo repercute en la economía del país favorablemente?	P32= ¿El teletrabajo ha afectado el sueño?

Fuente. Elaboración propia de autores (2020).

Es importante mencionar que se solicitó el permiso a los encuestados para poder difundir la información por medio del proceso investigativo adelantado. Para el procesamiento de los datos, se tuvo en cuenta los siguientes métodos estadísticos: análisis multivariado de la varianza MANOVA, estadística descriptiva cuyo objetivo fue establecer la media aritmética y la desviación típica, suplementado con la técnica multivariada

del factor y distribución de frecuencias. La encuesta fue validada estadísticamente mediante análisis de ítems (0,96), donde de manera adicional se tuvo en cuenta la opinión de expertos. La fiabilidad se realizó por medio de la técnica *Alpha de Cronbach* dando como resultado 0,94. Se emplearon los paquetes estadísticos *SAS University* y Factor 10.10.03.

## Resultados

La presente investigación determinó diferencias entre sexos respecto a la opinión referente al teletrabajo, el principal hallazgo fue que el género femenino tiene mejor percepción sobre la modalidad de teletrabajo. Los resultados relevantes del estudio se describen a continuación:

En esta modalidad se interactúa de mejor forma con la familia, ya que se tiene un contacto frecuente y directo con cada miembro que la compone; se realiza mayor número de pausas activas, lo que permite mejorar la condición física y emocional de la persona, anotando que el teletrabajo exige un mayor grado de responsabilidad por parte del individuo que está laborando bajo esta modalidad. Trayendo como ventajas adicionales se encuentra la preservación de la calidad del aire, ya que se evitan desplazamientos al lugar de trabajo, no utilizando medios de transporte y por ende se minimiza las emisiones de gases nocivos.

El teletrabajo exige más conocimiento computacional por parte del empleado por tanto es necesario que se capacite en el manejo de los medios informáticos a fin de que pueda responder a las necesidades requeridas por la empresa a la cual está vinculado. El análisis multivariado MANOVA permitió establecer diferencias estadísticas entre sexos, al evaluar de manera conjunta todas las variables objeto de estudio ( $p < 0,05$ ) (Tabla 2). Lo anterior indica que, una buena implementación de la modalidad de teletrabajo permite que las empresas se vean favorecidas al igual que las personas vinculadas laboralmente a ellas, de igual forma trae un impacto positivo a la economía y una mejora del medio ambiente, permitiendo incluir personas con limitaciones físicas.

Desde el punto de vista unidimensional (variable por variable), se encontró divergencia a favor del sexo femenino en relación con los siguientes aspectos: las mujeres encuestadas consideran que el teletrabajo permite que sean más organizadas en su actividad laboral, además señalan que contribuye con la calidad del aire de manera positiva, por no tenerse que desplazar en automóviles. Asimismo, afirman que el teletrabajo les permite tener mejor sueldo, con respecto al trabajo convencional, donde sugieren implementar en mayor medida esta modalidad, diseñando nuevas estrategias, que permita ser más eficiente en su labor cotidiana.

También manifiestan que el lugar donde realiza el teletrabajo es adecuado y es valorado por su empresa, donde el Estado debe velar por impulsar más el teletrabajo. Las mujeres sostienen que el teletrabajo exige más conocimiento computacional, y ha repercutido favorablemente en su salud, debido a que puede

manejar su tiempo y puede efectuar pausas activas más frecuentemente, incidiendo de manera adicional en su estado físico de forma favorablemente, por lo tanto, recomendarían la modalidad de teletrabajo (Tabla 2).

Tabla 2. *Calificación promedio relacionada con aspectos del teletrabajo*

Variable	Masculino n=650	Femenino n=650	Variable	Masculino n=650	Femenino n=650
P1	3,3±1,9 a	3,4±1,2 a	P17	3,1±1,2 b	3,3±1,2 a
P2	3,1±1,1 a	3,2±1,2 a	P18	3,3±1,2 a	3,3±1,1 a
P3	3,3±1,1 a	3,4±1,2 a	P19	3,2±1,3 a	3,3±1,3 a
P4	3,8±1,1 a	3,8±1,2 a	P20	3,4±1,2 b	3,6±1,2 a
P5	3,3±1,2 a	3,4±1,1 a	P21	3,8±1,1 b	4,0±1,0 a
P6	3,7±1,1 a	3,8±1,1 a	P22	3,4±1,2 b	3,5±1,1 a
P7	3,3±1,2 a	3,4±1,2 a	P23	3,4±1,1 a	3,5±1,1 a
P8	3,9±1,1 a	4,0±1,1 a	P24	3,3±1,2 a	3,4±1,1 a
P9	3,5±1,2 a	3,5±1,2 a	P25	3,4±1,2 a	3,5±1,2 a
P10	3,3±1,1 b	3,5±1,1 a	P26	3,4±1,2 a	3,4±1,2 a
P11	4,0±1,1 a	4,1±1,1 a	P27	3,5±1,2 a	3,6±1,2 a
P12	3,0±1,2 b	3,2±1,2 a	P28	3,5±1,3 a	3,5±1,2 a
P13	3,4±1,2 a	3,5±1,1 a	P29	3,2±1,2 b	3,4±1,2 a
P14	3,5±1,2 b	3,7±1,1 a	P30	3,2±1,2 a	3,3±1,3 a
P15	3,4±1,2 b	3,6±1,2 a	P31	3,3±1,3 b	3,5±1,2 a
P16	3,3±1,2 a	3,4±1,1 a	P32	2,9±1,2 a	3,0±1,3 a
MANOVA	Valor		P Value		MANOVA
Wilks' L	0,99		0,0001		Wilks' L
Pillai's T	0,25		0,0001		Pillai's T

Fuente. Elaboración propia de autores (2020).

En la Tabla 3, se puede observar que los aspectos que presentaron mayor dispersión en la respuesta otorgada por los encuestados fueron: ¿El teletrabajo le permite tener mejor sueldo?; ¿Le gustaría seguir con la modalidad de teletrabajo?; ¿El teletrabajo es valorado por su empresa?; ¿Considera que es más eficiente con esta modalidad?; ¿El teletrabajo mejora su calidad de vida?; ¿El teletrabajo puede incidir en su estado físico favorablemente?; ¿El teletrabajo le hace feliz?; ¿El teletrabajo ha afectado el sueño?.

Tabla 3. *Análisis de dispersión relacionada con las preguntas evaluadas*

Pregunta	CV	Pregunta	CV	Pregunta	CV	Pregunta	CV
P1	35,3	P9	33,8	P17	37,4	P25	34,1
P2	36,9	P10	33,5	P18	35,0	P26	35,8
P3	35,3	P11	27,6	P19	39,3	P27	33,1
P4	29,4	P12	38,2	P20	33,5	P28	34,7
P5	36,7	P13	33,2	P21	27,7	P29	36,8
P6	29,5	P14	31,7	P22	33,7	P30	38,7
P7	36,7	P15	33,8	P23	32,5	P31	36,4
P8	28,2	P16	34,2	P24	33,6	P32	42,5

Fuente. Elaboración propia (2020). CV=coeficiente de variación.

La distribución de frecuencias (Tabla 4) asociada con cada una de las modalidades, permitió observar que las preguntas con un porcentaje más bajo de favorabilidad fueron: el teletrabajo convierte a la persona que labora en esta modalidad más eficiente, permite tener mejor sueldo, repercute en la economía del país favorablemente, el teletrabajo es menos valorado por su empresa, le gustaría seguir con la modalidad de teletrabajo, permite practicar más deporte, se siente más exigencia de su jefe con la modalidad de teletrabajo, cerca del 50% de las personas indagadas afirmaron que el teletrabajo ha incidido en la

alimentación y en su estado físico. Adicionalmente el 44% de los participantes dicen que el teletrabajo le hace feliz, aunque uno de cada tres encuestados afirma que el teletrabajo ha afectado el sueño.

Tabla 4. *Distribución de frecuencias asociada a cada variable*

Variable	1	2	3	4	5	Variable	1	2	3	4	5
P1	9,74	11,12	28,76	30,75	19,63	P17	11,04	15,03	31,75	26,61	15,57
P2	10,20	17,79	29,91	29,06	13,04	P18	7,75	16,10	31,90	27,53	16,72
P3	8,44	14,72	26,46	31,06	19,33	P19	13,34	13,27	27,53	26,92	18,94
P4	4,75	8,59	18,79	33,44	34,43	P20	7,29	10,89	29,22	28,60	24,01
P5	7,52	13,57	30,67	28,60	19,63	P21	4,45	5,60	20,25	34,05	35,66
P6	4,29	9,89	21,93	35,12	28,76	P22	7,06	12,58	29,60	28,99	21,78
P7	9,43	15,03	27,61	26,92	21,01	P23	6,67	11,66	31,06	32,13	18,48
P8	3,14	8,97	20,02	28,76	39,11	P24	7,59	12,65	35,81	27,99	15,95
P9	6,37	14,49	25,46	29,75	23,93	P25	7,82	11,50	32,59	27,68	20,40
P10	7,21	12,73	32,98	29,22	17,87	P26	9,59	12,65	26,99	29,98	20,78
P11	4,22	6,52	15,18	28,30	45,78	P27	7,13	10,20	30,29	29,14	23,24
P12	12,19	15,72	36,66	22,16	13,27	P28	8,05	13,04	24,85	30,67	24,00
P13	6,29	13,27	29,52	29,06	21,86	P29	9,43	16,79	26,00	29,45	18,33
P14	5,37	12,12	25,15	32,75	24,62	P30	12,65	13,27	29,91	25,69	18,48
P15	6,67	13,80	26,23	30,06	23,24	P31	10,35	11,96	27,07	28,91	21,70
P16	8,36	11,81	32,98	29,37	17,48	P32	17,33	16,64	31,83	21,63	12,58

Fuente. Elaboración propia (2020).

El análisis del factor permitió ver una alta correlación de las siguientes variables con el primer componente, lo que indica que son los ítems de mayor incidencia en el estudio: ¿Le gusta la modalidad de teletrabajo?; ¿Considera que es más eficiente con esta modalidad?; ¿El teletrabajo mejora su calidad de vida?; ¿Con la modalidad de teletrabajo rinde más el tiempo?; ¿Es más organizado con el teletrabajo?; ¿Se debe implementar en mayor medida el teletrabajo?; ¿Las empresas deberán implementar más esta estrategia?; ¿El ambiente donde realiza el teletrabajo es adecuado?; ¿Le gustaría seguir con la modalidad de teletrabajo?; ¿El Estado debe velar por impulsar más el teletrabajo?; ¿El teletrabajo le hace feliz?; ¿Recomendaría la modalidad de teletrabajo?. La variable que se define en una quinta dimensión corresponde ¿El teletrabajo ha afectado el sueño? (Tabla 5).

Tabla 5. *Análisis del factor*

Variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
P1	-0,748	-0,182	0,169	-0,020	0,055
P2	-0,735	-0,310	0,061	-0,106	0,018
P3	-0,689	-0,246	0,169	-0,232	0,006
P4	-0,654	0,192	0,313	-0,075	-0,026
P5	-0,762	-0,106	0,224	-0,131	-0,007
P6	-0,625	0,274	0,350	-0,186	0,124
P7	-0,687	-0,066	0,266	-0,123	-0,007
P8	-0,526	0,201	0,215	0,482	0,117
P9	-0,710	-0,155	0,185	-0,090	0,112
P10	-0,714	-0,082	0,129	-0,073	0,137
P11	-0,540	0,435	0,303	0,153	0,112
P12	-0,620	-0,139	-0,179	-0,108	0,105
P13	-0,772	-0,177	0,060	0,064	0,092
P14	-0,751	-0,097	0,066	0,119	0,050
P15	-0,707	-0,091	-0,025	0,196	0,073
P16	-0,644	-0,133	-0,190	0,186	0,075
P17	-0,539	-0,324	-0,246	0,306	-0,006
P18	-0,655	-0,257	-0,137	0,199	0,115
P19	-0,787	-0,233	-0,039	-0,108	0,682

P20	-0,750	-0,115	-0,031	0,152	-0,060
P21	-0,538	0,455	0,093	0,287	0,047
P22	-0,698	0,197	-0,062	0,003	-0,151
P23	-0,616	0,130	-0,119	0,136	-0,218
P24	-0,652	0,049	-0,323	0,032	-0,293
P25	-0,678	0,110	-0,244	0,043	-0,030
P26	-0,646	0,305	-0,153	-0,247	-0,195
P27	-0,498	0,366	-0,215	0,227	0,064
P28	-0,620	0,380	-0,178	-0,287	-0,002
P29	-0,671	0,196	-0,241	-0,337	-0,015
P30	-0,778	-0,068	-0,089	-0,118	-0,065
P31	-0,804	-0,048	-0,095	-0,063	0,037
P32	-0,152	0,147	-0,442	-0,142	0,761

Adequacy of the polychoric correlation matrix  
determinant of the matrix < 0,000001  
Bartlett's statistic = 14822.9 (df = 496; p = 0,000010)  
kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test = 0,96276 (very good)

Fuente. Elaboración propia (2020).

El análisis del factor fue validado estadísticamente encontrando un valor de 0,96. Este dato indica que el proceso estadístico se clasificó de muy bueno, de acuerdo con la prueba estadística KMO, donde se destaca en general una buena actitud de las personas encuestadas respecto al teletrabajo.

## Discusiones y Conclusiones

El teletrabajo en tiempos de pandemia Covid-19 se convirtió en una de las alternativas más utilizada para desarrollar las funciones laborales, esta tiene pro y contras para el trabajador, dentro de las ventajas detectadas en la presente investigación se destacan las siguientes:

El teletrabajo ha permitido que las personas puedan interactuar mayor tiempo con su núcleo familiar, lo que representa desde el punto de vista afectivo el fortalecimiento de las relaciones familiares, sin embargo, se puede dar el caso contrario, que el entorno no sea favorable ya que pueden presentarse litigios entre parejas y no haya una adecuada concentración que permita desarrollar las actividades laborales. Esto concuerda con las investigaciones efectuadas por Martínez (2017) Fernández (2019).

Asimismo, se encontró que el teletrabajo permite que el trabajador pueda realizar hacer más pausas activas lo que contribuye a minimizar el estrés y beneficiando el aspecto físico. En este punto, los estudios realizados por Sierra et al. (2020) y Agudo (2014) encontraron en su estudio el teletrabajo beneficia la salud y merma el estrés. También se pudo evidenciar que el teletrabajo exige mayor grado de responsabilidad y autonomía al trabajador permitiéndole tener mayor liderazgo y satisfacción, el anterior aspecto fue también resaltado en el estudio adelantado por Ordoñez (2018).

Otro aspecto que las personas encuestadas encontraron favorable se relaciona con la contribución en mejorar la calidad del aire de manera positiva, ya que se emiten menos gases tóxicos, debido a que no se requiere desplazamiento al lugar de trabajo, similares resultados se observaron en los trabajos investigativos de Valencia (2018); Belzunegui y Erro (2020). Los participantes consideran que el teletrabajo

exige más conocimiento computacional, ya que se tienen que adaptar a los avances tecnológicos requeridos por la empresa, este aspecto fue comprobado en las investigaciones realizadas por Peralta et al. (2020); Osio (2010) y Buitrago (2020).

Los ítems de menor calificación se relacionan con la consideración que algunas personas ven menos eficiente esta modalidad, además sostienen que el teletrabajo no necesariamente le permite tener mejor sueldo, aunque afirman que se debe implementar en mayor medida el teletrabajo donde las empresas deberán propiciar más esta estrategia laboral valorándola en mayor medida respecto al trabajo convencional. Ordoñez (2018) encontró que las personas que estaban laborando en la modalidad de teletrabajo se sentían satisfechas con las diferentes actividades que llevaban a cabo.

La presente investigación suministró un aporte en lo relacionado con la percepción del teletrabajo al emplear el análisis multivariado de la varianza, esta técnica estadística permitió establecer diferencias entre sexos al evaluar todas las variables en conjunto, estableciendo que el sexo femenino tiene mejor concepto en esta alternativa laboral, destacando que recomiendan implementar en mayor medida el teletrabajo por parte de las diferentes empresas. Adicionalmente las mujeres señalaron que han incrementado el conocimiento computacional debido a que la condición actual de trabajo lo exige; sienten que han ganado mayor capacidad organizativa y mejor condición de salud. Además, sienten que son más valoradas por sus jefes en relación con la actividad que desempeñan.

En ese sentido, el análisis del factor permitió establecer que la gran mayoría de preguntas se correlacionan con un único componente, el cual está referido al impacto que ha tenido el teletrabajo en la actualidad laboral, donde las variables que más pesan se relacionan con: el gusto por teletrabajar, conduciendo a tener mayor calidad de vida, percibiendo que son más eficientes y organizados en las diferentes actividades que desempeñan. La mayoría de los encuestados consideran que esta actividad se debe implementar cada día más.

En un estudio llevado a cabo en México, donde se encuestaron 240 personas que estaban en la modalidad de teletrabajo, se encontró que el 20,4% estaban muy satisfechos con el actual tipo de trabajo, mientras el 40% declararon estar muy insatisfechos (Ordoñez, 2018). En la presente investigación se estableció que el 19,6% se encuentran totalmente de acuerdo en realizar su labor desde el hogar, resultado similar al establecido en México. Un 9,7% de los participantes afirmaron estar en total desacuerdo con la actual forma laboral, lo que indica que en general en Medellín se percibe de mejor manera el teletrabajo. En lo relacionado a las condiciones en que llevan a cabo la actividad laboral, en Medellín el 53,2% de los encuestados calificaron de manera satisfactoria el ambiente de trabajo, mientras en México el 19,4%, observándose una divergencia entre los estudios. En cuanto a la actitud del supervisor referente a la actividad desempeñada por los teletrabajadores, en Medellín el 54,5% lo evaluaron bien, mientras en México el 31,5%.

La investigación adelantada en una pequeña localidad de Holanda por Vries et al. (2019), encontraron que las personas que están teletrabajando no necesariamente se sienten más comprometidos con esta actividad, caso contrario a lo establecido en este estudio, donde se halló que el 67,8% asumen su labor con compromiso institucional. En lo referente al aislamiento social de las personas que están teletrabajando, se encontraron resultados similares a los establecidos en el estudio efectuado por Collins et al. (2016), siendo este un aspecto negativo de la modalidad de trabajo en casa.

En América Latina son pocas las naciones que han implementado el teletrabajo de manera jurídica, donde se garanticen las condiciones laborales de los trabajadores, los países que han legalizado de manera oficial esta práctica son: Colombia, Costa Rica, Argentina y Chile (Castillo, 2016). En este estudio se determinó que el 35,4% de los encuestados afirman que el teletrabajo les ha permitido incrementar el sueldo, cerca del 50% señalan que esta modalidad se debe implementar en mayor medida, el 46,8% conceptúan que este tipo de trabajo repercute de manera favorable en la economía de la empresa e incide positivamente en la finanza de las personas.

En el estudio realizado por Tavares (2017) se evidencian algunos aspectos negativos relacionados con el teletrabajo, dentro de los que se destaca el aislamiento de las personas que laboran desde su hogar, sugiriendo que al menos un 20% del tiempo lo deberían adelantar en la empresa, también se observan problemas musculoesqueléticos, debido a las condiciones en que laboran. De igual manera se aprecian problemas psicológicos y de estrés. No obstante, en esta investigación se encontró que el 24,4% de las personas encuestadas consideran que el teletrabajo es estresante, el 50,7% afirman que repercute en la salud y en el estado emocional, el 34,2% han visto afectado la calidad del sueño, el 20,5% de los teletrabajadores no cuentan con una condición idónea de puesto de trabajo, lo que repercute en problemas de salud.

Lo anterior, evidencia que los empresarios deben velar por acondicionar adecuadamente cada punto de trabajo, con el fin de que sus trabajadores tengan garantías para poder desarrollar la actividad de manera adecuada. Un estudio llevado a cabo en Brasil encontró que el 14,3% de los puntos de teletrabajo no eran adecuados para ejercer la labor (Filardi et al., 2020).

El 85,7% de las personas encuestadas afirman que el teletrabajo mejora las condiciones ambientales y la calidad de vida, de manera adicional disponen de mejor alimentación, más del 80% tienen mayor interacción con el núcleo familiar, donde el 82% se sienten motivados para efectuar su labor cotidiana, el 53,6% de los indagados se sienten más productivos (Filardi et al., 2020). En este estudio se determinó que el 48,2% de los teletrabajadores señalan que esta modalidad laboral ha repercutido en tener mejor calidad de vida, el 54,6% se alimentan mejor por estar en casa, el 74% conceptúan que el teletrabajo aporta en

mejorar la calidad del aire y por ende del ambiente. El 67,8% ven positivo la actual forma laboral con relación a compartir más tiempo con la familia, donde el 45,8% les gustaría seguir con esta modalidad, donde el 42% se sienten más eficientes en la actividad que desempeñan, porcentaje más bajo al encontrado en Brasil.

En consecuencia, los resultados encontrados en la presente investigación permitieron establecer que cerca del 50% de las personas indagadas en la ciudad de Medellín Colombia, consideran favorable la modalidad del teletrabajo, un 30% está indeciso. La mayoría de las personas encuestadas consideran que el gobierno debe mejorar e impulsar más este tipo de actividad laboral, donde en la medida de lo posible se debe seguir fomentando e implementando dicha modalidad. Lo anterior indica que la experiencia laboral implementada en tiempo de pandemia ha repercutido de una u otra manera en las personas. Donde se recomienda adelantar investigaciones continuas que permitan ver cómo evoluciona la percepción del teletrabajo e implementar nuevas medidas que vayan en beneficio de las empresas y trabajadores.

Es por lo anterior que el teletrabajo ha hecho que muchas empresas efectúen reingeniería en sus procesos a fin de generar mayores oportunidades laborales para las personas, en este aspecto, los empresarios han incrementado la confianza respecto a las labores desempeñadas por sus trabajadores. Adicionalmente se han reducido costos de transporte, de espacio físico, ha mejorado la calidad del aire en la ciudad de Medellín, el ruido ambiental, la contaminación lumínica, la movilidad, entre muchos otros factores. El teletrabajo permite tener mayor autonomía y responsabilidad. Cada vez más la modalidad de teletrabajo se va a incrementar de manera significativa en el mundo, donde las barreras de distancia, limitaciones físicas, edad de las personas no serán obstáculos, primara la capacidad de la persona para llevar a cabo una actividad.

En definitiva, el mundo ha cambiado, la presencia de la Covid-19 ha transformado la manera de interactuar socialmente y esto ha generado múltiples puestos en la modalidad de teletrabajo, al igual que pérdidas de empleo presencial, la economía ha variado de manera significativa, aquellas empresas que se adaptaron a los nuevos requerimientos tienen mayor probabilidad de permear en el mercado. El teletrabajo va a crecer a un ritmo exponencial en un futuro cercano, donde se exige creatividad e innovación, acompañado de grandes estrategias logísticas para su implementación.

### **Conflicto de interés**

Los autores de este manuscrito declaran que no existe ningún conflicto de interés.

## Referencias

- 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>
- Aragón, R., Vargas, I., y Miranda, M. G. (2019). COVID-19 por SARS-CoV-2: la nueva emergencia de salud. *Revista Mexicana de Pediatría*, 86(6), 213-218. <https://www.medigraphic.com/pdfs/pediat/sp-2019/sp196a.pdf>
- Beauregard, T., Basile, K. A., y Canónico, E. (2019). Telework: outcomes and facilitators for employees. In: Landers, R.N. (ed.). *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior*, 511-5439. <https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/28079/>
- Belzunegui, A., & Erro, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 2-18. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3662>
- Benjumea, M. L., Villa, E. M., y Valencia, J. (2017). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista Cea*, 2(4), 59-73. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/172>
- Bonilla, L., Plaza, D., Soacha, G., y Riaño, M. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 38-42. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007>
- Bouziri, H., Smith, D. R., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K. (2020). Working from home in the time of covid-19: how to best preserve occupational health? *BMJ Public Health Emergency. Collection 1*(1), 1-2. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7231547/10.1136/oemed-2020-106599>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista Ces Derecho*, 11(1), 1-2. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/5620>
- Cataño, S. L., y Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista Ces Salud Pública*, 5(1), 82-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>
- Castellano, M. I., Caridad, M., Virviescas, J., y Martínez, J. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas. *Revista Espacios*, 38(31), 14-27. <https://redivep.com/sitio/wp-content/uploads/2017/07/teletrabajo-como-estrategia-laboral-en-las-pyme-colombianas.pdf>

- Castillo, J. A. (2016). El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos. *Cuaderno Jurídico y Político*, 2(6), 3-29. <https://repositorio.upoli.edu.ni/233/1/476-1895-2-PB.pdf>
- Collins, A. M., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 161-175. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ntwe.12065>
- Congreso de la República de Colombia. (16 de julio de 2008). Ley del teletrabajo. [Ley 1221 de 2008]. DO 47.052. [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)
- Contreras, P. A., y López, J. L. (2017). Análisis del teletrabajo como herramienta de empleabilidad para empresas privadas colombianas del 2012 al 2016 [Tesis de Pregrado, Universidad de La Salle]. [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas/1462](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1462)
- Díaz, F. J., y Toro, A. I. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. *Medicina y Laboratorio*, 24(3), 183-205. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096519/covid-19.pdf>
- Enríquez, A. & Sáenz, C. (2021). Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46802/1/S2100201\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46802/1/S2100201_es.pdf)
- Fernández, L. (2019). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. *Revista Legem*, 5(1), 23-51. <http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/2331>
- Filardi, F., De Castro, M. T., y Fundão, M. T. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of Serpro and Federal Revenue experiences. *Cadernos Ebape*, 18(1), 28-46. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Guzmán, A. P., y Abreo, C. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Fórum Empresarial*, 22(2), 5-30. <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>
- Haddon, L., y Lewis, A. (1994). The experience of teleworking: an annotated review. *International Journal of Human Resource Management*, 5(1), 193-223.
- Jaramillo, A. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33(2), 1-6 <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1/3>

- Lai, C. C., Shih, T. P., Ko, W. C., Tang, H. J., & Hsueh, P. R. (2020). Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) and corona virus disease-2019 (COVID-19): the epidemic and the challenges. *International Journal of Antimicrobial Agents*, 55(33), 105924. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7127800/>
- Lampert, M. P., y Poblete, M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. Biblioteca del congreso nacional de Chile. [https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN\\_Efectos\\_del\\_teletrabajo\\_sobre\\_la\\_salud\\_FINAL.pdf](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf)
- Lila, P. C., & Anjaneyulu, M. (2013). Modeling the choice of tele-work and its effects on travel behaviour in Indian context. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 104, 553–562. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813045400>
- López, N., Pérez, M. C., Nagham, E. G., y Vázquez, M. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(236), 587-599. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000300009>
- Llorente, A. (2020, marzo 18). Qué son los coronavirus, cuántos hay y qué efectos tienen sobre los humanos. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51921093>
- Maguiña, C., Gastelo, R., y Tequen, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Medica Herediana*, 31, 125-131. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v31n2/1729-214X-rmh-31-02-125.pdf>
- Martínez, B., Cote, O., Dueñas, Z., y Camacho, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, 48, 1-20. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewArticle/8966>
- Martins, C. T., y Spanier, F. (2017). Telework: conceptualization and issues for analysis. *Cad. EBAPE.BR*, 16(1), 152-162. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=en>
- Oficina Internacional del Trabajo- OIT. (2013). Las ventajas del trabajo a distancia. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_208161/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_208161/lang-es/index.htm)

- Oficina Internacional del Trabajo- OIT. (2014). Las reglas de juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo (3ra Ed). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_318173.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318173.pdf)
- Ordoñez, A. I. (2018). Factors that influence job satisfaction of teleworkers: evidence from Mexico. *Global Journal of Business Research*, 12(1), 41-49. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/gjbres/gjbr-v12n1-2018/GJBR-V12N1-2018-4.pdf>
- Osio, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>
- Palacio, M., Santos, E., Velásquez, M. A., y León, M. (2021). COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. *Revista Clínica Española*, 221(1), 1-7. <https://medicinainterna.net.pe/sites/default/files/Covid-19%20Emergencia%20Publica%20Mundial.pdf>
- Peralta, A. R., Bilous, A., Flores, C. R., y Bombón, C. F. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/761>
- Ruiz, A., y Jiménez, M. (2020). SARS-CoV-2 y pandemia de síndrome respiratorio agudo (COVID-19). *Ars Pharmaceutica*, 61(2), 63-79. <https://scielo.isciii.es/pdf/ars/v61n2/2340-9894-ars-61-02-63.pdf>
- Sierra, Y., Escobar, S., Merlo, A. (2020). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 57-72. <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/1345>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. <https://www.sciedupress.com/journal/index.php/ijh/article/view/11308/7293>
- Valencia, A. M. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México*, 12(41), 203-226. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570-593. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0734371X18760124>

Wu, Z., & McGoogan, J. M. (2020). Characteristics of and important lessons from the coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak in China: Summary of a report of 72314 cases from the Chinese Center for Disease Control and Prevention. *Jama*, *323*(13), 1239-1242. <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/2762130>