

TELETRABAJO Y DERECHO HUMANO, CARACTERIZACIÓN ORGANIZACIONAL EN ECUADOR

TELEWORK AND HUMAN RIGHTS, ORGANIZATIONAL CHARACTERIZATION IN ECUADOR

Yolanda Guissell Calva Vega

Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES Santo Domingo)

us.yolandacalva@uniandes.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-9771-6181>

Leonardo Vinicio Rosillo Abarca

Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES Santo Domingo)

us.leonardorosillo@uniandes.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-6780-034X>

Rosa Leonor Maldonado Manzano

Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES Babahoyo). Ecuador.

ub.rosamaldonado@uniandes.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0083-3227>

Eugenio Javier Escobar Gonzales

Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES Riobamba)

ur.eugenioescobar@uniandes.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-1607-339X>

Recibido: 3 de febrero de 2023

Revisado: 16 de abril de 2023

Aprobado: 12 de mayo de 2023

Cómo citar: Calva Vega, Y. G; Rosillo Abarca, L. V.; Maldonado Manzano, L. R.; Escobar Gonzales, E. J. (2023). Teletrabajo y derecho humano, caracterización organizacional en Ecuador. *Bibliotecas. Anales de Investigación*; 19(2 especial), 1-16

RESUMEN

Objetivo. Explorar de manera exhaustiva la intersección entre el teletrabajo y la dinámica laboral humana, analizando detalladamente los elementos esenciales que configuran este entrelazamiento.

Diseño/Metodología/Enfoque. La investigación se enfoca en revisar estudios bibliográficos y a partir de la exposición de algunos autores se analiza la relación de dos conceptos de uso recurrente en los estudios de teletrabajo. La búsqueda se limitó a trabajos publicados en idioma español e inglés, excluyendo aquellos artículos que no se centran en el teletrabajo. El período en estudio seleccionado fue desde 2000 hasta 2023. La búsqueda arrojó 71 resultados. Teniendo en cuenta los criterios de inclusión se analizaron 65 artículos, los cuales se redujeron a 63 que resultaron relevantes para su inclusión. **Resultados/Discusión.** El teletrabajo

está intrínsecamente relacionado con el derecho a la protección social. Al brindar a los trabajadores la oportunidad de realizar sus labores desde casa u otros lugares alternativos, se fomenta un entorno laboral más adaptable a las necesidades individuales. Esto, a su vez, contribuye a la conciliación entre la vida laboral y personal, lo cual es crucial para el bienestar y la protección social de los trabajadores. **Conclusiones.** A pesar del resurgimiento del interés en el teletrabajo como un aspecto importante para garantizar la continuidad del negocio, la base bibliográfica sigue siendo fragmentada y variable. **Originalidad/Valor.** El estudio puede estimular futuras investigaciones, representar un punto de referencia para los académicos interesados en el teletrabajo y, al mismo tiempo, proporcionar una ventaja adicional a los directivos para comprender dimensiones cruciales del mismo.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo; Espacios de trabajo; Temporalidades laborales; Equilibrio trabajo-vida; Motivation of teleworkers.

ABSTRACT

Objective. Exhaustively explore the intersection between teleworking and human work dynamics, analyzing in detail the essential elements that make up this intertwining. **Design/Methodology/Approach.** The research focuses on reviewing bibliographic studies and based on the presentation of some authors, the relationship between two concepts of recurrent use in teleworking studies is analyzed. The search was limited to works published in Spanish and English, excluding those articles that do not focus on teleworking. The selected study period was from 2000 to 2023. The search showed 71 results. Taking into account the inclusion criteria, 65 articles were analyzed, which were reduced to 63 that were relevant for inclusion. **Results/Discussion.** Teleworking is intrinsically related to the right to social protection. By providing workers with the opportunity to perform their duties from home or other alternative locations, a work environment that is more adaptable to individual needs is fostered. This, in turn, contributes to work-life balance, which is crucial for the well-being and social protection of workers. **Conclusions.** Despite the resurgence of interest in teleworking as an important aspect of ensuring business continuity, the literature base remains fragmented and variable. **Originality/Value.** The study can stimulate future research, represent a reference point for academics interested in teleworking and, at the same time, provide an additional advantage to managers in understanding crucial dimensions of it.

KEYWORDS: Teleworking; Work spaces; Work temporalities; Work-life balance; Motivation of teleworkers

INTRODUCCIÓN

Las innovaciones en tecnologías de la información y comunicación han revolucionado prácticamente todos los ámbitos de la actividad humana, desde la ciencia hasta la industria y los negocios. En la actualidad, es difícil imaginar una tarea que no haga uso de medios electrónicos y recursos informáticos en su ejecución. En este contexto, Internet emerge como una red de telecomunicaciones que interconecta a millones de personas a nivel global (Bozkurt, et al, 2021). Esta plataforma facilita el intercambio de documentos en diversos formatos, incluyendo video y audio, a través de dispositivos informáticos. La conjunción de estos elementos ha dado lugar a herramientas de trabajo que han revolucionado los métodos laborales tradicionales. En muchos casos, esto ha supuesto una aceleración en la ejecución de tareas y una multiplicidad de formas de presentación y comunicación.

El concepto de trabajo, entendido como el esfuerzo humano destinado a la generación de riqueza, se ha visto profundamente influenciado por los avances en tecnología de la información y comunicación. Esta convergencia ha dado origen a un nuevo paradigma laboral conocido como teletrabajo. En este modelo, los trabajadores tienen la capacidad de llevar a cabo las tareas asignadas desde ubicaciones distintas a su centro de trabajo tradicional y posteriormente remitirlas a sus empleadores (Vilhelmson y Thulin, 2016).

De acuerdo con Vayre, Morin, et al. (2022), en las últimas dos décadas, la introducción y adopción de tecnologías digitales ha ejercido una influencia significativa en la configuración de los espacios de trabajo (Martínez, 2022). Esto ha provocado cambios en los horarios y duración de las actividades laborales, así como en la estructura misma del trabajo, que cada vez más se desarrolla y se organiza a través de dispositivos y plataformas tecnológicas. En el contexto contemporáneo, el trabajo a distancia ha evolucionado gradualmente

hacia el teletrabajo, caracterizado por la ejecución remota de tareas con el soporte fundamental de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Diversos estudios y expertos han abordado el concepto de teletrabajo desde distintas perspectivas. Téllez (2007) lo describe como el despliegue de labores mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, mientras que el término de Ergonomía Informática engloba las implicaciones normativas y laborales que surgen del uso intensivo de la informática en el ámbito laboral. Herrero (2018) añade a esta definición que el teletrabajo consiste en la realización de actividades laborales fuera de las instalaciones físicas de la empresa, empleando para ello las tecnologías de la información y la comunicación. No obstante, Macías, Vidal, Borrego (2020) proponen una perspectiva más amplia, considerando el teletrabajo como una modalidad flexible de organización laboral que permite llevar a cabo las tareas sin la necesidad de estar físicamente presente en la organización.

Barrios (2007), por su parte, subraya la dimensión de trabajo a distancia en la definición de teletrabajo, donde el trabajador utiliza herramientas informáticas y de telecomunicación desde su propio domicilio para mantener la comunicación con la empresa.

A pesar de la multiplicidad de enfoques, dos criterios recurrentes en la definición de teletrabajo son la ubicación remota del lugar de trabajo y el uso extensivo de tecnologías de la información y la comunicación (Athanasiadou, Theriou, 2021; Vayre, 2019). Sin embargo, persisten discrepancias entre los académicos en cuanto a la inclusión del trabajo a tiempo parcial y el trabajo por cuenta propia en la categorización del teletrabajo (Athanasiadou, Theriou, 2021). A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido su propia definición, considerando el teletrabajo como una forma de actividad laboral que se lleva a cabo en un lugar separado de la oficina central y que implica el uso de nuevas tecnologías para facilitar la comunicación (OIT1, 2020).

No obstante, las divergencias en las definiciones, existe un consenso entre los investigadores en torno a tres categorías principales que delimitan dónde se lleva a cabo el teletrabajo: desde el hogar, de manera móvil o nómada, y en telecentros u oficinas satélite (Bloom, et al, 2015). Esta forma de trabajo a distancia, mediada por las nuevas tecnologías, implica una notable agilidad y rapidez en la transmisión de datos, utilizando herramientas como el fax, el teléfono y la comunicación mediante dispositivos celulares. Es importante destacar que el trabajo no solo cumple una función social, sino que también constituye una necesidad personal y un derecho constitucional. Cuando se lleva a cabo a través de medios electrónicos, adquiere características distintivas al permitir que el trabajador desempeñe sus funciones fuera del lugar de trabajo convencional, lo que gradualmente ha llevado a una disminución de las concentraciones de trabajadores en un único espacio (como empresas, oficinas y centros laborales). Este cambio conlleva ventajas y desafíos tanto para los trabajadores como para las empresas (McNaughton, Rackensperger, Dorn, Wilson, 2014).

En su forma contemporánea, el teletrabajo impacta diversos aspectos del entorno laboral. Modifica el diseño y la organización del espacio y el tiempo de trabajo, influye en la cultura organizacional y redefine la relación individual con la labor que desempeña. Asimismo, tiene un impacto en la dinámica relacional dentro de los equipos de trabajo y, de manera más amplia, en el equilibrio entre la vida profesional y personal (Beauregard, Basile, Canónico, 2019; Vayre, 2019). Esta transformación ha impulsado un auge en la realización de estudios sobre el teletrabajo, abordados desde una variedad de enfoques y disciplinas científicas, tales como ergonomía, psicología del trabajo, sociología laboral, economía, gestión, recursos humanos y medicina.

A pesar de la abundancia de investigaciones, los resultados sobre los efectos del teletrabajo en la vida profesional y personal de los trabajadores muestran una diversidad de conclusiones y en ocasiones incluso contradicciones (Toscano, Zappalà, 2020). Además, la mayoría de los estudios en este campo tienden a adoptar enfoques cuantitativos y amplios, que tienen la capacidad de identificar patrones y relaciones de causa y efecto generalizables. En contraste, los estudios cualitativos que buscan comprender las situaciones de teletrabajo en su totalidad son menos comunes. No obstante, estos enfoques permiten una comprensión más profunda de los procesos en juego y cómo interactúan entre sí.

Es fundamental discernir los elementos que singularizan el teletrabajo, tanto en un sentido teórico como en la práctica, para comprender su naturaleza. Antes de adentrarnos en las características específicas, es pertinente aclarar la distinción entre el trabajo desde casa, conocido como "Home Office", y el teletrabajo en sí. Aunque ambos términos refieren a modalidades de trabajo que se desarrollan fuera de las instalaciones del empleador, existen diferencias que los separan. En esencia, se considera que el trabajo desde casa se enmarca como una variante del teletrabajo en el hogar, con la particularidad de que este último puede llevarse a cabo en diversos lugares, distantes del centro de trabajo principal o de las instalaciones del empleador (OIT2).

Desde la perspectiva del empleador, una característica esencial del teletrabajo radica en que al menos el empleado que trabaja desde su domicilio debe estar sujeto a una relación de subordinación. Esta subordinación puede ser evaluada a través del control que la empresa ejerce sobre el trabajo, como la fijación de metas de producción, plazos de ejecución, establecimiento de fechas y horarios para la entrega de los productos. Estos elementos constituyen indicadores que permiten verificar la calidad del desempeño laboral (Pérez, García, García, 2021). Asimismo, es imperativo que este tipo de trabajo sea de carácter permanente y no ocasional, además de ser realizado por personas físicas en lugar de empresas, ya que en este último caso no se consideraría una relación laboral sino un contrato de prestación de servicios. Esta modalidad de trabajo altera la dinámica de subordinación, otorgando al trabajador mayor autonomía en la gestión de su tiempo y horario laboral, y los controles se orientan hacia la evaluación de resultados en términos de productividad, calidad y puntualidad (Adecco Group, 2018).

La expansión del teletrabajo ha estado estrechamente ligada al desarrollo económico de cada país. Aunque esta modalidad laboral presenta ventajas notables, como la reducción de costos en instalaciones para las empresas y la comodidad de evitar desplazamientos para los trabajadores, también conlleva cambios significativos en la manera en que se tradicionalmente se medía, supervisaba y controlaba el trabajo. En el contexto del teletrabajo, la jornada laboral, los horarios y los días de trabajo adquieren una flexibilidad considerable, otorgando al trabajador una mayor autonomía para gestionar su tiempo, incluso en lo que respecta a días de descanso.

Esta transformación en la forma de medir el desempeño laboral implica que la evaluación se centrará principalmente en la productividad y la calidad del trabajo. Sin embargo, esto impactará las condiciones laborales generales que prevalecían hasta ahora, ya que ciertos beneficios y prestaciones sociales asociados a los contratos tradicionales podrían desaparecer. Se vislumbra que los elementos fundamentales que componen la relación laboral tradicional tendrán que adaptarse a nuevos indicadores de control, como la entrega satisfactoria de productos, los plazos de entrega y la excelencia en la ejecución. Los contratos laborales en el ámbito del teletrabajo deberán ajustarse a regulaciones distintas, y lo mismo ocurrirá con las prestaciones de seguridad social, las cuales se acordarán bajo esquemas diferentes. Es crucial contemplar, además, estrategias de comunicación y fomentar la interacción para prevenir el aislamiento que puede surgir en este tipo de entorno laboral.

Se argumenta que el teletrabajo se adecua particularmente bien a profesionales especializados, asesores, consultores, diseñadores y proyectistas, ya que el valor de su labor radica en la calidad de sus conocimientos y nivel de experiencia. Este modelo laboral también beneficia a las mujeres, especialmente en etapas de crianza, al permitirles combinar una actividad laboral con la atención a la familia, promoviendo así una mayor integración familiar y mitigando los desafíos que surgen cuando la mujer se aleja del hogar. Actualmente, se considera viable impulsar esta variante del trabajo sin renunciar a los beneficios laborales obtenidos a través del sistema de contrato presencial en la empresa o lugar de trabajo convencional (Wibowo, et al, 2022).

Tacoronte, Falcón y Cabrera (2014) detallan las potenciales ventajas y desventajas del teletrabajo para los trabajadores, las empresas y la sociedad en general. En el caso de los trabajadores, se destaca la mejora en el rendimiento y la productividad, la reducción del tiempo perdido en desplazamientos al lugar de trabajo, un mayor tiempo libre y una disminución del estrés laboral. Sin embargo, también se mencionan algunas limitaciones, como la reducción de oportunidades para establecer relaciones personales, un posible aumento del estrés relacionado con las responsabilidades del hogar, una percepción de menor seguridad laboral, un mayor aislamiento profesional, potenciales salarios más bajos y la posible fatiga derivada del uso intensivo de herramientas informáticas.

Desde la perspectiva de las empresas, se identifican beneficios como el aumento de la productividad, la disponibilidad de un grupo de trabajo más amplio y diverso, la liberación de espacio en las instalaciones y una potencial reducción del absentismo, además de proyectar una imagen de empresa flexible. No obstante, también se señalan desafíos, como la necesidad de implementar estrategias efectivas para el control y motivación de los teletrabajadores, los costos asociados a la adquisición y mantenimiento de equipos de telecomunicaciones, así como la posible dificultad en la ejecución de trabajos en equipo.

En términos de la sociedad en su conjunto, el teletrabajo presenta ventajas notables, como la contribución a la disminución de la contaminación, una reducción en el número de accidentes y congestiones de tráfico, y una posible disminución de la discriminación laboral. Sin embargo, esta práctica también conlleva un aumento del aislamiento de los individuos respecto a las instituciones sociales, lo que plantea un aspecto a considerar en el análisis de su impacto a nivel sociocultural.

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo llevar a cabo una exploración exhaustiva de la intersección entre el teletrabajo y la dinámica laboral humana, analizando detalladamente los elementos esenciales que configuran este entrelazamiento.

METODOLOGÍA

En este texto se pretende abordar de manera exhaustiva la convergencia del teletrabajo y la dinámica laboral humana, explorando los elementos clave que configuran esta intersección. Se examinaron las dimensiones propias de estos estudios. A través de una revisión crítica de la literatura científica y el análisis de datos empíricos, se persiguió una comprensión completa de los efectos y desafíos que enfrenta la fuerza laboral en la era del teletrabajo.

Se realizó una búsqueda de bibliografía publicada entre los años 2000 a 2023 a partir de las palabras clave identificadas. La exploración se limitó a trabajos publicados (artículos y libros), en idioma inglés y español, excluyendo aquellos que no se centran en elementos del teletrabajo. El período en estudio seleccionado fue desde 2000 hasta 2023. Una vez revisados y analizados los materiales seleccionados se efectuó una búsqueda manual para localizar materiales adicionales.

La búsqueda mostró 71 resultados. Teniendo en cuenta los criterios de inclusión se analizaron solamente 68 trabajos, los cuales se redujeron a 65 tras la lectura de títulos y resúmenes. Posteriormente, otros 2 materiales bibliográficos fueron descartados al no mostrar con claridad sus resultados, considerando por tanto 63 publicaciones relevantes para su inclusión.

RESULTADOS/DISCUSIÓN

Contextualización Histórica y Evolución del Teletrabajo

La transición del siglo XX al XXI marcó un hito significativo en la adopción y adaptación de tecnologías tanto a nivel personal como laboral. Este período se erige como una era de digitalización constante y continua, impulsando cambios substanciales en la forma en que interactuamos con la tecnología en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el ámbito laboral. La rápida evolución tecnológica, en gran medida facilitada por la implantación de nuevas herramientas y plataformas, ha dado lugar a un nuevo paradigma en la organización del trabajo y en la forma en que se lleva a cabo la productividad (Gallardo, Whitacre, 2018). El teletrabajo, en particular, ha ganado una relevancia sin precedentes en los últimos años, si bien ya desde la última década del siglo pasado era una práctica ampliamente empleada por diversas empresas (European Parliament and European Council, 2019).

Rastrollo (2021) resalta que la historia reciente del teletrabajo, tras su surgimiento en la década de los setenta en Estados Unidos, puede dividirse en tres etapas claramente definidas. La primera, que abarca hasta mediados de los años ochenta, estuvo influida por factores como la crisis del petróleo, el desarrollo urbano estadounidense caracterizado por la expansión urbana y alejado del concepto europeo de ciudad compacta, así como la introducción de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral (Lister, Harnish, 2019). La segunda etapa,

que comprende hasta los primeros años del nuevo milenio, se distinguió por la gradual disminución de los costos de la tecnología y su integración progresiva en la vida cotidiana de las personas. La etapa más reciente, que llega hasta nuestros días, se caracteriza por hitos como la universalización de internet, la reducción del tamaño de los dispositivos tecnológicos y la disponibilidad de soluciones basadas en la nube.

El impulso hacia la adopción del teletrabajo en el ámbito laboral estuvo motivado por diversas razones. Desde la perspectiva de las empresas, se buscaba una mejora en la productividad, así como un ahorro en el espacio físico requerido en el lugar de trabajo. Para los trabajadores, el teletrabajo representaba la oportunidad de eliminar el tiempo dedicado a los desplazamientos entre el hogar y el trabajo, lo que a su vez permitía disponer de más tiempo para el ocio y la convivencia familiar. A nivel societal, se perseguía la reducción de la contaminación al minimizar los desplazamientos en vehículos privados desde el hogar hasta el lugar de trabajo (Romero, 2023).

En el contexto europeo, el teletrabajo experimentó un crecimiento significativo en un corto período de tiempo. En 2019, solo cuatro países de Europa superaban el 10 % de teletrabajo a nivel nacional, siendo Bélgica, Estonia, Países Bajos y Luxemburgo los más destacados. Sin embargo, dos años después, en 2021, más del 50 % de los países europeos registraban una tasa de teletrabajo superior al 10 %. La adopción del teletrabajo no fue uniforme en todas las empresas y sectores, y varió según el tamaño y el tipo de organización. Las pequeñas empresas enfrentaron mayores desafíos en comparación con las grandes multinacionales al ofrecer la opción de teletrabajo a sus empleados (Eurofoun, 2022). Apenas el 22,1 % de los establecimientos con menos de 10 trabajadores implementaron el teletrabajo, mientras que el 88,9 % de los establecimientos con más de 1000 asalariados optaron por esta modalidad durante la pandemia (Romero, 2023).

Cultura Organizacional y Relaciones Laborales

El auge del teletrabajo en los acuerdos laborales a nivel global y los desafíos específicos asociados a su implementación por parte de las organizaciones se han convertido en temas de interés creciente tanto para teóricos como para profesionales (Bloom, 2022). Este fenómeno ha experimentado un notable incremento en gran medida debido al avance y la accesibilidad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (Nikclin, 2016). Diversas fuentes ofrecen cifras divergentes respecto a la cantidad de teletrabajadores a nivel mundial, pero coinciden en un punto fundamental: su presencia y adopción están en constante expansión. Las disparidades en las estadísticas surgen de las distintas perspectivas adoptadas por cada autor, algunos definen como teletrabajadores únicamente a aquellos que desempeñan sus labores a distancia a tiempo completo conforme a sus contratos laborales, mientras que otros incluyen a quienes trabajan desde casa aunque no estén oficialmente designados como teletrabajadores en sus contratos. Según un estudio, actualmente más de mil millones de empleados realizan trabajo a distancia (Walinskas, 2015).

Es relevante subrayar que el incremento de teletrabajadores no responde únicamente a la necesidad de los empleadores de adaptarse a las demandas del mercado, sino también a la mayor disponibilidad y asequibilidad de productos tecnológicos, así como a una cobertura de Internet cada vez más amplia y rápida. Sin embargo, con la implementación del teletrabajo, han surgido nuevos desafíos a los que deben enfrentarse los teletrabajadores. Entre ellos, la mayoría de los estudios señalan el aislamiento social de los teletrabajadores en relación con sus equipos como uno de los problemas más significativos (Gajerndran & Harrison, 2007; Golden, Veiga, & Dino, 2008; Pyoria, 2011; Wojcak, 2013). Este fenómeno destaca la necesidad de abordar y mitigar los efectos del aislamiento en el bienestar y la productividad de los teletrabajadores.

El teletrabajo, una forma de organización laboral relativamente novedosa, otorga a los empleados una libertad sin precedentes en términos de dónde y cuándo desempeñar sus funciones. Una característica distintiva de este tipo de arreglo laboral es la autonomía que tienen los trabajadores para gestionar sus labores sin una supervisión directa de sus superiores. En este contexto, el monitoreo y la retroalimentación en el sentido tradicional quedan prácticamente excluidos (Eurofound, 2020). Cabe destacar que el teletrabajo no se limita al trabajo desde el hogar, sino que puede abarcar también tareas realizadas en el domicilio del cliente o en cualquier otro lugar. Es un acuerdo laboral en el cual el empleado cumple con los objetivos establecidos por el empleador utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y llevando a cabo las labores en instalaciones distintas a las de su empleador (Wojcak, Bajzikova, Sajgalikova, Polakova, 2016).

El teletrabajo suele categorizarse en función del número de horas laborales semanales bajo este régimen, incluyendo el trabajo desde el hogar. Los tipos más comunes de teletrabajo son los siguientes:

- a) Trabajar desde casa una vez a la semana.
- b) Trabajar desde casa varios días a la semana.
- c) Teletrabajo a tiempo completo.

Es importante resaltar que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) desempeñan un papel esencial en la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, también es posible clasificar el teletrabajo según el lugar de ejecución, lo que lo sitúa en la categoría de flexibilidad local. Algunas de las clasificaciones más comunes incluyen:

- a) Home office (trabajo desde casa), que implica que el empleado lleva a cabo sus tareas desde su hogar utilizando las TIC.
- b) Centro satélite, que representa un acuerdo laboral donde los empleados trabajan en un centro específico apartado de las instalaciones de su empleador, como podría ser el espacio de un cliente. Esta disposición es típica en roles como programadores o administradores de bases de datos que desempeñan sus labores en las instalaciones de los clientes.
-) El trabajo en la calle, que abarca aquellas situaciones en las que el empleado trabaja en un espacio público, como una cafetería o medio de transporte. Esta modalidad ha ganado popularidad recientemente, en gran parte gracias a la accesibilidad de Internet y a los avances en dispositivos móviles.

Fundamentos Psicosociales del Teletrabajo

La percepción de los empleados sobre su nivel de satisfacción en el entorno laboral, según Baitul (2012), está estrechamente ligada al clima organizacional. Si esta percepción es negativa, los intereses y metas corporativas pueden ver obstaculizado su cumplimiento. Esto subraya la importancia de mantener una calidad laboral adecuada, ya que esta tiene un impacto positivo en el trabajador y, por ende, en el logro de los objetivos de la organización (Surienty et al., 2014).

La calidad de vida laboral puede implicar distintas facetas para los empleados, como la experiencia adquirida, el bienestar derivado de las relaciones interpersonales o el reconocimiento de logros. Por otro lado, para la empresa, esta calidad de vida laboral puede reflejarse en la motivación laboral y en la productividad de la organización (Aledo, 2023; Lares, 1998). Cuando se alcanza una buena calidad de vida laboral, se crea un ambiente de confianza y respeto mutuo. Esto impulsa al empleado a mejorar sus contribuciones y amplía sus posibilidades de éxito. Al mismo tiempo, la organización tiende a reducir la necesidad de controles rigurosos. Este escenario beneficia tanto a la organización como al trabajador, al lograr una serie de ventajas como un rendimiento óptimo del empleado, mayor motivación, menor rotación y absentismo, una mayor satisfacción laboral y una mayor eficacia organizativa (Silva, 2006).

La consecución de una calidad de vida laboral excepcional repercute directamente en la satisfacción del trabajador (Gómez, et.al., 2016). Según diversos autores analizados (Seligman, 2002; Diener et.al., 2005; Sgroi et. al., 2017), la satisfacción en el trabajo está influenciada tanto por factores individuales, que van desde la genética hasta las decisiones y actitudes propias, como por el entorno laboral, que está determinado por las condiciones que la empresa proporciona al trabajador.

La irrupción de la pandemia por Covid-19 obligó a las empresas a adaptar sus formas de trabajo, dando lugar a la implementación del modelo híbrido. Esta nueva modalidad conlleva una serie de ventajas que repercuten en la satisfacción laboral. Los trabajadores tienden a experimentar un mayor nivel de felicidad cuando cuentan con mayor flexibilidad e independencia para elegir dónde llevar a cabo sus tareas, lo que a su vez se traduce en una mejora en su desempeño laboral (Bloom et al., 2022).

Teletrabajo. Derecho humano a la protección social

A lo largo de la historia, los derechos humanos se han erigido como barreras ante el ejercicio arbitrario o irracional del poder. Desde una perspectiva legal y sistemática, estos derechos se configuran como prerrogativas subjetivas de la más alta jerarquía, tanto a nivel nacional como internacional, capaces de oponerse al Estado, entidades públicas, e incluso a actores privados e individuos, y cuentan con una dimensión progresiva.

El teletrabajo ha emergido en la actualidad como una faceta laboral de una relevancia sin precedentes. Esta modalidad, que implica llevar a cabo labores desde espacios distintos a los tradicionales centros de trabajo, ha experimentado un notorio auge, en gran medida gracias a los avances tecnológicos que facilitan la comunicación y colaboración a distancia de manera eficaz. Sin embargo, es imperativo no solo interpretar el teletrabajo como una tendencia laboral, sino también como un derecho humano vinculado a la protección social.

La consagración del teletrabajo como un derecho humano se sustenta en varios pilares esenciales. En primera instancia, supone una ampliación del derecho al trabajo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Al posibilitar que los individuos ejerzan sus labores desde su propio entorno, se promueve la inclusión de personas que, por diversas circunstancias, podrían enfrentar obstáculos para acceder a empleos de manera presencial, como aquellos con discapacidades o con responsabilidades familiares a su cargo.

Además, guarda una estrecha relación con el derecho a la protección social. Al otorgar a los trabajadores la posibilidad de desempeñar sus funciones desde casa u otros lugares alternativos, se fomenta un entorno laboral más adaptable a las necesidades individuales, contribuyendo así a la conciliación entre la esfera laboral y personal. Esto se traduce en una mejora sustancial en la calidad de vida de los trabajadores y en un mayor bienestar, aspectos cruciales para una adecuada protección social.

El teletrabajo también puede tener un impacto muy positivo en la equidad y la igualdad de género. Al ofrecer a las personas la opción de trabajar desde sus hogares, se eliminan numerosas barreras que han limitado históricamente la participación plena de las mujeres en el mercado laboral. Esto puede resultar en una distribución más equitativa de las oportunidades profesionales y contribuir a reducir la disparidad de género en el ámbito laboral.

No obstante, es crucial subrayar que considerar el teletrabajo como un derecho humano vinculado a la protección social no significa que esté exento de desafíos y consideraciones críticas. Por ejemplo, es imperativo establecer regulaciones y mecanismos de supervisión que garanticen condiciones laborales justas y seguras para los teletrabajadores. Además, es necesario abordar cuestiones relacionadas con el acceso a la tecnología y la conectividad, para asegurar que todos los trabajadores tengan igualdad de oportunidades en este nuevo modelo laboral. Estos aspectos son fundamentales para evitar la creación de brechas adicionales entre distintos sectores de la población en el ámbito laboral.

Panorama Investigativo. Presente y futuro

Este apartado tiene como propósito ofrecer un resumen conciso de la situación actual de la investigación en relación al teletrabajo, al mismo tiempo que busca identificar ciertas brechas existentes en la literatura. Esto no solo contribuirá al corpus de conocimiento sobre esta modalidad de trabajo flexible conocida como "teletrabajo", sino también a entender su potencial impacto en los trabajadores, en las organizaciones que optan por esta práctica y en la sociedad en su conjunto (Nguyen et al., 2018). Para abordar esta tarea, se ha llevado a cabo la consulta de revisiones sistemáticas sobre este tema (Chrisalena, Theriou, 2021).

De manera paralela, en la esfera de la prensa popular, se han divulgado una multiplicidad de artículos que abordan distintos aspectos de la vida de un teletrabajador. La irrupción de la pandemia ha generado un notable aumento en las publicaciones académicas relacionadas con el teletrabajo. A pesar de este auge y la abundancia de estudios sobre la adopción de esta modalidad, la investigación tiende a estar dispersa y fragmentada. Martínez, Sánchez et al. (2007) señalan que la mayoría de los estudios sobre teletrabajo se han realizado en

países anglosajones, lo que ha llevado a cierta subrepresentación de los aspectos culturales específicos del teletrabajo. Este sesgo podría haber influenciado en la objetividad de los resultados. Además, es común que los investigadores excluyan de sus muestras a tipos particulares de trabajadores, como los teletrabajadores ocasionales, autónomos o aquellos sin formación específica, a menudo porque no se les considera como teletrabajadores según la percepción predominante. Esta exclusión puede tener un impacto significativo en la comprensión integral del fenómeno.

En cuanto al impacto del teletrabajo en el ámbito profesional, este puede ser percibido como un obstáculo para la progresión en la carrera, generando temores entre los empleados acerca de que esta modalidad laboral pueda limitar sus oportunidades de avance. Indican que existe una asociación entre el teletrabajo y resultados profesionales negativos, atribuidos a la percepción de una menor dedicación a la carrera y al estigma asociado con la flexibilidad, ya que a menudo se percibe como una desviación del tradicional modelo de dedicación total al trabajo (Golden y Eddleston, 2018). Estos autores observaron resultados similares tanto para teletrabajadores como para aquellos que no lo son, en términos de ascensos. Sin embargo, identificaron una relación negativa entre el teletrabajo y el crecimiento salarial. Su investigación concluye que no es el teletrabajo en sí, sino su frecuencia, lo que está asociado negativamente con las oportunidades de ascenso y el aumento salarial, sugiriendo que los teletrabajadores ocasionales pueden disfrutar de mayores beneficios profesionales.

Otro aspecto crucial que se ha explorado en las investigaciones es la productividad, que, junto al desempeño empresarial, se destaca como una de las principales ventajas del teletrabajo. Una contribución interesante proviene de Dutcher (2012), quien distingue entre la productividad en tareas creativas y en tareas más rutinarias en el contexto del teletrabajo. Según Dutcher (2012), los efectos ambientales del teletrabajo pueden tener un impacto positivo en la productividad de las tareas creativas, pero pueden afectar negativamente la productividad en las tareas más rutinarias. Por otro lado, Kossek et al. (2006) reconocen la correlación entre la implementación formal de políticas de teletrabajo y un mayor rendimiento, aunque no pueden determinar si las políticas formales de teletrabajo conducen a un mejor desempeño o si la dirección de esta relación es diferente. En contraposición, Pérez et al. (2002) son los únicos que establecen una correlación negativa entre el teletrabajo y la productividad, y esto solo ocurre cuando el teletrabajador tiene una doble función que incluye el cuidado de los hijos.

Los desafíos vinculados a las responsabilidades del hogar a menudo recaen en las mujeres, y se observa una clara distinción entre el tiempo percibido como "femenino" y asociado a las tareas domésticas, en contraposición al tiempo considerado "masculino" y relacionado con el trabajo industrial. A pesar del progresivo aumento en la participación de los hombres en las labores del hogar, los compromisos familiares siguen siendo más periféricos para este grupo. Por tanto, las mujeres ven en el teletrabajo una oportunidad para amalgamar las esferas laboral y familiar (Chung y van der Horst, 2018). Aunque el teletrabajo puede parecer que perpetúa roles de género tradicionales y desiguales, dado que las mujeres tienden a dedicar menos tiempo a sí mismas y asumen una carga doméstica más pesada, esto no es percibido por la mayoría como una desventaja, sino más bien como un compromiso que están dispuestas a asumir por su doble rol.

Además, se ha observado que otra población que podría beneficiarse del teletrabajo son las personas en proceso de recuperación tras un accidente o aquellas con discapacidades. Nunes (2005) destaca que el teletrabajo proporciona una oportunidad para que las personas con discapacidad en Portugal puedan integrarse en el mercado laboral. Varias características relacionadas con el tiempo y el espacio en el entorno de trabajo convencional actúan como barreras para la participación de estos grupos en el empleo, ya sea de manera temporal o permanente (Nunes, 2005). Sin embargo, Peters et al. (2004) señalaron que a los empleados con discapacidades parciales no se les ofrecía la posibilidad de teletrabajar con mayor frecuencia que a otros empleados. Además, estos trabajadores no mostraron una preferencia marcada por el teletrabajo y, en la práctica, no lo utilizaron con mayor frecuencia que el resto (Peters et al., 2004).

Equilibrio entre vida personal y laboral.

La revisión de la literatura resalta que el teletrabajo puede estar asociado a un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal en ciertas circunstancias. Chung y van der Horst (2018) señalan la influencia del entorno

institucional de cada país en la disponibilidad de acuerdos laborales flexibles, lo que a su vez determina cómo el teletrabajo impacta en este equilibrio. Asimismo, la existencia de límites sólidos entre la esfera familiar y laboral se correlaciona con un mejor equilibrio entre estas áreas y un mayor bienestar derivado de la flexibilidad (Chung y van der Horst, 2018; Kossek et al., 2006). Adicionalmente, un mayor control psicológico del trabajo y un enfoque de supervisión basado en el intercambio de información contribuyen a reducir el conflicto entre la vida familiar y laboral (Kossek et al., 2006).

Por otro lado, Delanoëje et al. (2019) argumentan que, durante los días de teletrabajo, los trabajadores pueden experimentar menos conflictos entre su trabajo y su hogar, pero pueden experimentar más conflictos derivados de las interrupciones en su trabajo debido a responsabilidades del hogar. Por último, Sullivan y Lewis (2001) apuntan que trabajar desde casa puede ser una fuente de conflictos familiares, ya que también afecta la rutina y el espacio de convivencia.

La interacción interpersonal, definida por Humphrey et al. (2007) como "la medida en que un trabajo brinda oportunidades para interactuar y relacionarse con otros" puede verse influenciada por el teletrabajo. Por un lado, se argumenta que la desvinculación espacial que implica el teletrabajo puede tener un efecto negativo en la interacción social y profesional, generando una sensación de aislamiento social.

Además del aislamiento, el teletrabajo conlleva una preocupación por la posible exclusión, tanto a nivel social como profesional, de los teletrabajadores. También se asocia con sentimientos de soledad y desconexión, los cuales a su vez están ligados a emociones negativas (Sewell y Taskin, 2015). En este contexto, se sugiere que una persona con una fuerte necesidad de interacción social puede no ser el candidato ideal para el teletrabajo.

Por otro lado, se argumentan que la percepción del aislamiento como un inconveniente depende en gran medida de las características individuales de cada persona. También se plantean que prácticas efectivas de gestión de recursos humanos pueden crear un entorno laboral que mitigue el impacto negativo en la interacción interpersonal. Cabe destacar que la interacción social no es universalmente percibida como positiva o negativa. Windeler et al. (2017) sugieren que la interacción social puede conllevar demandas emocionales que no siempre son bien recibidas por los empleados. El primero observa un creciente reconocimiento de los costos asociados con la interacción social, como un mayor nivel de agotamiento, y destaca la importancia de la calidad y cantidad de esta interacción. Se ha constatado que el teletrabajo a tiempo parcial, pero no el de tiempo completo, puede mitigar los efectos negativos de una alta cantidad de interacción, funcionando como un breve respiro. En un contexto similar, Simpson y colaboradores (2003) indican que la experiencia de aislamiento es altamente subjetiva y está influenciada por la naturaleza del rol, las experiencias personales del teletrabajador y su actitud hacia la tecnología. Por ejemplo, en el caso de trabajadores rurales, el teletrabajo puede reducir el aislamiento en lugar de causarlo.

Panorama investigativo sobre el teletrabajo como derecho humano en Ecuador

La revisión bibliográfica sobre el teletrabajo en Ecuador revela una variedad de enfoques y conclusiones, pero todos convergen en una percepción común: la modalidad no cumple plenamente con la dimensión del trabajo dentro de los derechos humanos. Autores como Quevedo, Maldonado, Bonilla y Vinueza (2021) subrayan la necesidad de más investigaciones enfocadas en el contexto ecuatoriano, considerando las diferencias entre regiones en términos de condiciones, necesidades y acceso a servicios básicos.

Además, estudios como el de Lobato y Simbaña (2013) indican que el teletrabajo, en general, ha generado nuevas oportunidades laborales en Ecuador, contribuyendo al mejoramiento de las condiciones de vida de muchas familias. Sin embargo, un análisis de Iturralde y Duque (2021) advierte sobre la precarización del ambiente laboral para los teletrabajadores, especialmente durante la pandemia de Covid-19. Se destaca la carga financiera que recae en el teletrabajador al tener que cubrir activos y gastos necesarios para la producción, sin un reconocimiento adecuado por parte del empleador.

Pintado y López (2022) concluyen que en Ecuador existe una escasa regulación y atención por parte de las autoridades en lo que respecta al teletrabajo. Además, señalan que las leyes actuales solo permiten al empleador ofrecer esta modalidad, limitando la flexibilidad para los trabajadores. El estudio de Sánchez, M.C.

(2022) destaca dificultades en la aplicación práctica del teletrabajo, incluyendo obstáculos normativos y administrativos. También evidencia una falta de desarrollo académico sobre el tema, con investigaciones mayormente descriptivas y una carencia de un enfoque crítico.

En este contexto, es imperativo que Ecuador establezca un marco legal y normativo robusto que garantice condiciones laborales justas y seguras para los teletrabajadores. Esto incluye el acceso a tecnologías y conectividad. Abordar estos desafíos es esencial para asegurar que el teletrabajo cumpla con los estándares de derechos humanos en el país.

CONCLUSIONES:

El teletrabajo no debería ser simplemente una opción conveniente, sino un derecho humano respaldado por un marco legal y normativo sólido. Al reconocerlo como tal, no solo se promueve la evolución del mundo laboral, sino que también se avanza hacia una sociedad más inclusiva, equitativa y comprometida con la protección social de todos sus miembros. Esta modalidad de trabajo ha emergido como un fenómeno de gran relevancia en la era contemporánea, transformando la forma en que las personas llevan a cabo sus labores profesionales. Implica realizar tareas desde ubicaciones diferentes al tradicional centro de trabajo, y su importancia ha aumentado considerablemente en el contexto de la pandemia global, donde la necesidad de distanciamiento social y medidas de confinamiento impulsaron su adopción a gran escala. Por lo tanto, es esencial considerar el teletrabajo no solo como una tendencia laboral, sino también como un derecho humano que merece ser investigado y protegido.

El estudio del teletrabajo como un derecho humano plantea una serie de consideraciones cruciales. En primer lugar, supone una ampliación del derecho al trabajo, un principio fundamental consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Al permitir que los individuos desempeñen sus labores desde su propio entorno, se facilita la inclusión laboral de personas que, por diversas razones, podrían enfrentar barreras para acceder a empleos de forma presencial. Esto incluye a individuos con discapacidades, personas que residen en zonas geográficas remotas o con dificultades de movilidad, así como aquellos con responsabilidades familiares a cargo.

El teletrabajo está intrínsecamente relacionado con el derecho a la protección social. Al brindar a los trabajadores la oportunidad de realizar sus labores desde casa u otros lugares alternativos, se fomenta un entorno laboral más adaptable a las necesidades individuales. Esto, a su vez, contribuye a la conciliación entre la vida laboral y personal, lo cual es crucial para el bienestar y la protección social de los trabajadores. La flexibilidad que conlleva el teletrabajo puede resultar en una mayor calidad de vida, al permitir a las personas gestionar de manera más efectiva su tiempo y compromisos.

Además, el análisis del teletrabajo como un derecho humano también conlleva una profunda reflexión sobre la equidad y la igualdad de oportunidades. Al ofrecer a las personas la posibilidad de trabajar desde casa, se eliminan muchas de las barreras que históricamente han limitado la participación plena de ciertos grupos en el mercado laboral. Esto incluye a las mujeres, cuya implicación en el ámbito profesional ha estado sujeta a desafíos como la conciliación entre la vida laboral y familiar. El teletrabajo puede representar un avance significativo en la promoción de la igualdad de género, al proporcionar a las mujeres la flexibilidad necesaria para prosperar en sus carreras sin tener que sacrificar su papel en la esfera doméstica.

Sin embargo, es fundamental señalar que el estudio del teletrabajo como un derecho humano presenta desafíos y áreas de preocupación que requieren atención. Es imperativo establecer regulaciones y mecanismos de supervisión efectivos para garantizar condiciones laborales justas y seguras para los teletrabajadores. Además, abordar cuestiones relativas al acceso a tecnologías y la conectividad es esencial para asegurar que todos los trabajadores tengan igualdad de oportunidades en este nuevo paradigma laboral.

En resumen, la investigación sobre el teletrabajo como un derecho humano es un campo en constante evolución, con implicaciones profundas en cómo concebimos y gestionamos el trabajo en la sociedad contemporánea. Al reconocer y analizar este fenómeno desde una perspectiva de derechos humanos,

contribuimos no solo a una comprensión más completa del teletrabajo, sino también a promover una sociedad más inclusiva, equitativa y comprometida con la protección social de todos sus miembros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adecco Group Institute. (2018). Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (II): La evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia.
- Aledo, M. D. (2023). Los modelos híbridos en la postpandemia: Sus efectos en la calidad de vida laboral. *La Razón Histórica*, nº58, 2023 [153-167]. ISSN 1989-2659.
- Athanasiadou, C.; Theriou, G. Telework: Systematic literature review and future research agenda. *Heliyon* 2021, 7, e08165. [https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440\(21\)02268-4.pdf](https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440(21)02268-4.pdf)
- Baitul, M. (2012). Factores que afectan la calidad de vida laboral: Un análisis sobre empleados de Sociedades Anónimas en Bangladesh. *Revista Global de Gestión e Investigación Empresarial*, 12(18), 22-31.
- Barrios, R. S. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, (60), 325-350. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085077.pdf>
- Beauregard, T.A.; Basile, K.A.; Canónico, E. Telework: Outcomes and facilitators for employees. In *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior*; Landers, R.N., Ed.; Cambridge University Press: Cambridge, UK, 2019; pp. 511–543.
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2022). How hybrid working from home works out (No. w30292). National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w30292>
- Bloom, N.; Liang, J.; Roberts, J.; Ying, Z.J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *Q. J. Econ.* 130, 165–218. <https://academic.oup.com/qje/article-abstract/130/1/165/2337855?login=false>
- Bozkurt, A., Hamutoglu, N. B., Liman Kaban, A., Tasci, G., & Aykul, M. (2021). Digital information age: Digital society, digital transformation, digital education and digital competences. *Acikogretim Uygulamalari ve Arastirmalari Dergisi*, 7(2), 35-63. <https://doi.org/10.51948/auad.911584>
- Chrisalena, A., & Theriou, G. (2021). Telework: Systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7, e08165. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>
- Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 1–26. (Special Edition). <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0018726717713828>
- Delanoëje, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1–26. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726718823071>
- Diener, E., Lyubomirsky, S., & King, L. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://psycnet.apa.org/record/2005-15687-001>
- Dutcher, G. E. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 355–363. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167268112000893>
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Eurofound. (2022). Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Parliament and European Council. (2019). Directive (EU) 2019/1152, of 20 June 2019, on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. Brussels, Belgium.
- Gajerndran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 92, No. 6. Washington: American Psychological Association, pp. 1524-1541.
- Gallardo, R., & Whitacre, B. (2018). 21st century economic development: Telework and its impact on local income. *Reg. Sci. Policy Pract.*, 10, 103–123. <https://rsaiconnect.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/rsp3.12117>
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2018). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *J. Vocat. Behav. Part A* (116), 1-46. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879119301265>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421. <https://psycnet.apa.org/record/2008-16251-016>
- Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>
- Herrero, M. T. V., Alberich, J. I. T., Vicente, A. T., & García, L. C. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *CES Derecho*, 9(2), 287-297. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4668>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://psycnet.apa.org/record/2007-12832-011>
- ILO. International Labour Organization. (2016). Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors. First edition. Geneva: International Labour Office. ISBN 978-92-2-331156-8.
- Iturralde, C. A., & Duque, L. E. (2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de COVID-19: Variables de análisis desde el enfoque marxista. *Chakiñan: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 14, 146-162. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162915>.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367.
- Lister, K., & Harnish, T. (2019). Telework and its effects in the United States. In *Telework in the 21st Century* (pp. 128–170). Edward Elgar Publishing.
- Lobato, M. N., & Simbaña, A. E. (2013). El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida en Ecuador. [Tesis para obtener el título de Magister en Administración de Empresas] Unidad de Postgrado Sede Guayaquil. Universidad Salesiana. Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/4303>
- Macías, A. M., Vidal, A. Á., & Borrego, Y. F. G. (2020). Teleworking under covid-19 conditions. advantages, challenges and recommendations. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(3), 59-63.

- Martínez C. (2022). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación: imagen y objeto en las obras de arte. *Bibliotecas. Anales de Investigacion*;18(3), 1-15.
- Martínez, A., Pérez, M., de-Luis, P., & Vela, M. J. (2007). Telework, human resource flexibility and firm performance. *New Technology, Work and Employment*, 22(3), 208–223.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-005X.2007.00195.x>
- McNaughton, D.; Rackensperger, T.; Dorn, D.; Wilson, N. (2014). Home is at work and work is at home: Telework and individuals who use augmentative and alternative communication. *Work*, 48, 117–126.
<https://content.iospress.com/articles/work/wor01860>
- Nguyen, T. H. H., Ntim, C. G., & Malagila, J. K. (2018). Women on corporate boards and corporate financial and non-financial performance: A systematic literature review and future research agenda. *International Review of Financial Analysis*, 71, 1–71. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1057521920301988>
- Nicklin, J.M. et al (2016). Telecommuting: What? Why? When? and How?" in J. Lee (ed.): *The impact of ICT on work*. Singapore, Springer Science+Business Media, p. 46.
- OIT1. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Primera edición. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/publns>
- OIT2 Organización Internacional del Trabajo. (2020). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. [En línea]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., & de Luis, M. P. (2002). Benefits and barriers of telework: Perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12), 775–783.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0166497201000694>
- Pérez, R. D., García, N., & García, J. (2021). La empresa española ante la COVID-19: Factores de adaptación al nuevo escenario. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 5-24.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0166497201000694>
- Peters, P., Tijdens, K. G., & Wetzels, C. (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information Management*, 41(4), 469–482.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378720603000855>
- Pintado, H. F., & López, D. F. (2022). Implicación del teletrabajo en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 167-177. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/513>
- Pyoria, P. (2011). Managing telework: Risk, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01409171111117843/full/html>
- Quevedo, M. R., Maldonado, J. Y., Bonilla, S. M., & Vinueza, S. X. (2021). Tendencias de la producción científica sobre teletrabajo en el Ecuador. *Polis (Edición núm. 58(6):1019)*. DOI: 10.23857/pc.v6i5.2726
- Rastrollo, J.J. (2021). *Crisis, reacción y evolución: el teletrabajo en el sector público*, Editorial Aranzadi, Cizur Menor, 183 pp. ISBN: 978-84-1390-825-0.
- Reynolds, B. Adrienne, B. (2020). *The Complete History of Working from Home*.
<https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/>
- Romero, J. (2023). Un análisis de la evolución del teletrabajo desde una perspectiva española y europea. [trabajo de fin de grado]. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. Universidad de Valladolid.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/61103/TFG-N.%202162.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sánchez, M. C. (2022). El teletrabajo en Ecuador. Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos. [Trabajo para obtener el título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social]. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.
- da Silva, M. (2007). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional (Doctoral dissertation) Universitat de Barcelona. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=3865>
- Simpson, L., Daws, L., Pini, B., & Wood, L. (2003). Rural telework: Case studies from the Australian outback. *New Technology, Work and Employment*, 18(2), 115–126. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-005X.00114>
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work and Organization*, 8(2), 123–145.
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M. C., & Tarmizi, A. N. (2014). Quality of work life and turnover intention: A partial least square (PLS) approach. *Social indicators research*, 119, 405-420. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-013-0486-5>
- Tacoronte, D. V., Falcón, H. S., & Cabrera, S. S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 20(1), 41-46. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252313000154>
- Téllez, J. (2003) *Derecho Informático*. MacGraw-Hill Interamericana. México, 2007. Tercera Edición, p. 218.
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12, 9804.
- Vayre, E. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Trav. Hum.*, 82, 1–39. <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2019-1-page-1.htm>
- Vayre, E., Morin-Messabel, C., Cros, F., Maillot, A.S., Odin, N. (2022). Benefits and Risks of Teleworking from Home: The Teleworkers' Point of View. *Information*, 13 (11), pp.545. DOI: 10.3390/info13110545.hal-03922751.
- Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, 31(1), 77–96.
- Walinskas, K. (2015). *Telework and Virtual Teams Leadership* [online]. <http://www.businessknowhow.com/manage/telework.htm>
- Wibowo, S.; Deng, H.; Duan, S. (2022). Understanding digital work and its use in organizations from a literature review. *Pac. Asia J. Assoc. Inf. Syst.*, 14, 29–51. <https://aisel.aisnet.org/pajais/vol14/iss3/2>
- Windeler, J. B., Chudoba, K. M., & Sundrup, R. Z. (2017). Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 977–995. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.2176>
- Wojcak, E. (2013). *Flexibilne formy organizacie prace*. Bratislava: Ofprint.
- Wojcak, E., Bajzikova L, Sajgalikova, H., Polakova, M. (2016). How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229: 33 – 41. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310461>

