

## Teletrabajo: realidad y bienestar

### Telework: Reality and wellness

Astrid Sofía Suárez Barros<sup>1</sup>

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

#### Resumen

Las realidades que se asocian al trabajo son cada vez más cambiantes. En el continuo *edad de piedra-sociedad del conocimiento*, las condiciones del trabajo han variado en diversas formas. Este artículo de revisión, es desagregado de un informe de investigación sobre realidades laborales de tutores teletrabajadores de la ciudad de Barranquilla, Colombia, realizado por la autora y se esboza la contextualización histórico-conceptual en la que se desarrolla la realidad mundial emergente del *Teletrabajo*, desde la legalidad y los avances que se han dado.

El artículo busca revisar las políticas y lineamientos asociados al teletrabajo, desde una visión mundial y aterrizándolo en América Latina, en la era del conocimiento, donde el apoyo a los procesos laborales se realiza a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC. Se parte de una mirada macro social, que determina nuevas formas y dinámicas laborales en el mundo que pueden ayudar al lector a comprender la contextualización, intencionalidad y pertinencia de esta modalidad laboral en la Educación y si existen o no marcos políticos que benefician u obstaculizan la salud mental y el bienestar de los teletrabajadores. (Suárez Barros, 2015).

La intención de hacerla, es aportar al conocimiento, ya que hay pocas publicaciones sobre este tema y la creciente incorporación del mismo a las subjetividades emergentes, asociado desde la modernidad, los cambios geopolíticos y socioeconómicos, que han hecho que, según algunos politólogos, se considere la Década del 2010 al 2020 como la “Década del Vértigo”, generando en consecuencia nuevas formas de vivir, convivir y trabajar. (Gorriaz, 2012).

**Palabras clave:** *teletrabajo*, realidad emergente, evolución, historia, ventajas, riesgos, desafío.

#### Abstract

The facts that are associated with work are constantly changing. In the continuous *stone-age knowledge society*, we realize that working conditions have changed in various ways. In this article review, it's disaggregated a research report on labor facts of adviser teleworkers of Barranquilla city, Colombia, conducted by the author, which outlines the historical-conceptual, context in which the global reality of Telework emerges and develops as part of the trend of virtual education, from the legal and juridical frameworks.

The paper seeks to review the policies and guidelines related to teleworking, from a global perspective and located in America in this knowledge era, where the support of the educational process is done through technology platforms and information and communications technologies

1 Psicóloga de la Universidad Metropolitana, con especialización en Familia de la Corporación Universitaria Simón Bolívar, Magister en Psicología con énfasis en investigación, de la Universidad del Norte. Correo electrónico: Astrid.suarez@unad.edu.co

(ICT). It is part of a macro social review that determines new and dynamic forms of labor in the world that can also help the reader understand the contextualization, intention and relevance of this type of work in education and whether there are policy frameworks that benefit or hinder the modalities of distance and virtual education. (Suarez-Barros, 2015).

The intention to do it, is to contribute to knowledge, as there are few publications on this topic and the increasing incorporation of it on the emerging subjectivities associated to modernity, geopolitical and socioeconomic changes, have made that 2010's to 2020 considered, according to some political scientists, as the "Decade of Vertigo" consequently generating new ways of living, life and work. (Gorriaz, 2012). We add also, as expressed by the author, new ways to educate and be educated. (Suarez-Barros, 2015).

**Key words:** teleworking, emergent reality, evolution, history, advantages, risks, challenges.

**Recibido:** 31 de julio de 2015

**Aceptado:** 15 de diciembre de 2015

## Introducción

Cada período histórico de la humanidad ha ido determinando formas y dinámicas de trabajo -apropiación, subsistencia, cultivo y pastoreo, esclavitud, servidumbre, artesanado, mercantilismo y comercio, conquistas y colonias-dominio y colonización, industrialización, movimientos y revoluciones sociales laborales, legalización de Jornadas laborales y contemporaneidad en el trabajo. (Vásquez, 1970). Se puede deducir entonces, que el trabajo, es un dispositivo de subjetivación, que determina modos de pensar, sentir y actuar (Nardi, 2006).

Fabri (2010), plantea que el mundo estaba organizado bajo divisiones sociopolíticas, que categorizaban a los países como países del primer mundo, otros del segundo mundo y del tercer mundo. Es decir, la división los ubicaba como los países demócratas y socialistas, ricos y pobres, alineados y no alineados; o sea, agrupados de manera bipolar. En la actualidad, desde 1989, con algunos acontecimientos históricos (caída del muro de Berlín y declinación de la URSS), se ha pasado de lo bipolar a lo *multipolar*, desarrollándose el modelo socioeconómico de la globalización en el que el planeta, con todos sus países, se ha convertido en una aldea interconectada.

Suárez-Barros (2015) categoriza dos grandes consecuencias de estos cambios: la primera es de carácter ambiental. En esta época se

observa que históricamente se ha dado una explosión demográfica y esto impacta en la distribución del espacio y de los recursos planetarios. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) estima que para el año 2020, China y América Latina contarán con más de siete ciudades de 10 millones de habitantes o más y, según el Banco Mundial, en el año 2030 el 60% de la población mundial vivirá en áreas urbanas (Diario El Espectador, 2014). Derivado de esto, las personas deben gastar más y más tiempo para desplazarse a sus lugares de trabajo, gran cantidad de vehículos transitando con la correspondiente afectación del planeta, por los niveles de contaminación ambiental. Además, la concentración de recursos en pocos sectores, grupos o personas genera aún mayor desempleo, afectando a ambos géneros y a todos los niveles educativos (Doherty, 2000).

En cuanto a la *segunda consecuencia*, se resalta que las condiciones expuestas han obligado al ser humano a acelerar la producción de herramientas y equipos que le ayuden a estar conectados y a ser cada día más competitivos. Así, aparecen las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), produciendo avances, evoluciones y transformaciones en los diferentes contextos, en especial en las áreas organizacionales y, por ende, nuevas propuestas de trabajo para el ser humano. El uso de la internet, los correos electrónicos, las plataformas tecnológicas, los celulares

inteligentes, los aplicativos de comunicación sincrónica o asincrónica, las redes sociales, entre muchos otros, son hoy recursos organizacionales que un trabajador utiliza para desarrollar su labor. Estamos en una llamada *Sociedad de la información* (Salanova, 2012) o lo que Norbert Bilbeny denomina *Tercera Revolución Industrial*. (Rapp, 2004).

Se observa entonces, que los trabajadores actuales, incluyendo al sector de tutores o profesores, en una u otra intensidad y frecuencia, usan estas tecnologías como apoyo al desarrollo de su trabajo. Sin embargo, hay una modalidad laboral que depende absolutamente de esos medios y mediaciones para que un trabajador cumpla con la función para la que fue contratado. Esta modalidad es el **Teletrabajo**. Conocido también como *telework*, trabajo virtual, trabajo electrónico, *remote work*, *telehousing*, *networking*, *telecottage*, *hotelling*, *satellite offices*, *neighbourhood offices*, *teleservice centres*, *teleshopping centres*, *flexible working*, trabajo 3.0, entre otros.

En este panorama, aparecen en el mundo laboral cambios que exigen que la dinámica sea más rápida y que las organizaciones de cualquier sector productivo, respondan a las demandas de manera diferente. Es entonces cuando surge el *teletrabajo* como una de las más innovadoras alternativas

laborales, basada en el uso de tecnología. El teletrabajo es una iniciativa que se viene implementando con éxito en otros países del mundo y ofrece a las empresas mayor productividad, ahorros significativos en infraestructura y puestos de trabajo, a la vez que genera eficiencia y mejora la calidad de vida de los trabajadores, contribuyendo con el cuidado del medio ambiente y una movilidad sostenible (Min Tic Colombia, 2013, citado por Suárez-Barros, 2015).

Ahondando en la realidad del teletrabajo, Diazgranados (2013), presenta un esbozo histórico en el que muestra unas estadísticas, en las que el mayor índice de Teletrabajo se encuentra en los países escandinavos; afirmando que en Finlandia el 17% del total de la población es *Teletrabajadora*. Continúa diciendo el autor que en Estados Unidos, unos 30 millones de personas son teletrabajadores y en América Latina, dice, los mayores índices se encuentran en Uruguay, Argentina, Costa Rica y Brasil. Afirma además, que en el mundo hay cerca de un 20% de las personas realizan algún tipo de teletrabajo y más de un 10% trabajan desde su casa.

La Figura 1 muestra la prospectiva de esta modalidad de trabajo en el mundo, con estudios presentados por el Ministerio de las TIC, en Colombia.

Figura 1. Tendencias teletrabajo en el mundo.



Tomado de Ministerio de las TIC, Programa Vive Digital (2014) y tomado del trabajo de investigación correlacional (Suárez-Barros2015)

De hecho, las estadísticas mundiales y nacionales presentadas por la revista *Dinero* (2014) y en Colombia por el Ministerio de las TIC, , muestran que existe una proyección fuerte hacia la implementación de esta modalidad laboral, promoviéndose en los países, políticas, estímulos y eventos, para que las empresas asuman en su dinámica organizacional esta forma de trabajo. En esta línea se encuentran entidades educativas en los diferentes niveles de educación formal y no formal, que implementan las tecnologías como medios y mediaciones para generar procesos de formación.

### ***Desarrollo conceptual e histórico del Teletrabajo***

El teletrabajo es una alternativa laboral de la que se esbozarán aspectos puntuales de su evolución conceptual e histórica, con fines de contextualizar y promover la comprensión del fenómeno. Etimológicamente hablando, se puede deducir, que es un palabra compuesta por el vocablo **tele**, significa lejos, a distancia; y **trabajo**, tiene su origen en una palabra latina *tripalliare* de *tripálium*, que es un instrumento de tortura, asociada con la realización de una actividad física o intelectual continuada (Segura, 2013). Se infiere entonces, que el término, se refiere a un trabajo realizado en la distancia, desde lo lejos.

Sin embargo, aparece *Jack Nilles* en la historia del Teletrabajo, como la persona que acuñó este concepto en 1973 y le dió un soporte argumental, desde el uso de las tecnologías como elemento esencial del trabajo a realizar. En la investigación de Boiarov (2010), citada por Segura (2013), se manifiesta que en este tipo de trabajo la sustitución del desplazamiento la hace el uso de las TIC, fundamentalmente a través de las telecomunicaciones y los ordenadores.

Se puede presentar como concepto estructurado el de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que define el

teletrabajo como “forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación” (Diario El Espectador, Colombia 2013). En Colombia es definida por el Ministerio de Trabajo como:

*“Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Ministerio de Trabajo Colombia, 2012. p. 2).*

Desde estos abordajes conceptuales, Suárez-Barros, (2015), infiere que:

- El teletrabajo es una alternativa laboral viable, fomentado por las tecnologías de la información y la comunicación.
- No se reduce a *call center*, ni es un trabajo cualquiera en casa, ni a un servicio temporal.
- Es una actividad laboral reconocida por la ley y las organizaciones.
- Es una forma de trabajar, que requiere apertura mental y cambios paradigmáticos en las organizaciones, el personal directivo y el personal que laborará en calidad de teletrabajadores.
- Es una dinámica organizacional, que exige flexibilidad en pensamientos, en horarios, en entornos laborales y en trabajo por resultados. Es decir, exige una plasticidad y adaptación para los emergentes modelos de tiempo y espacio.

Empero, vale aclarar que no es un trabajo que se realiza de una manera estándar. En Colombia, la Ley 1221 de 2008, plantea tres modalidades de teletrabajo:

**Tabla 1.** Modalidades de Teletrabajo en Colombia.

Modalidad	Características
Teletrabajo autónomo	Es desarrollado por personas independientes, que promocionan y desarrollan una labor o servicio, basado en el uso de las TIC
Teletrabajo suplementario	Es desarrollado por personas dependientes de una empresa, que se vinculan a través de un contrato, pero que alternan sus horario estando fuera de ellos y/o asistiendo solo a algunas actividades puntuales en las instalaciones de la misma (reuniones, horarios especiales)
Teletrabajo móvil	Es la modalidad desarrollado por trabajadores que utilizan los dispositivos móviles, para ejecutar sus labores, los cuales les permiten estar por fuera de su oficina o lugar de trabajo, con mucha frecuencia.

Elaboración propia, basado Libro Blanco de Teletrabajo (2008).

El teletrabajo, como parte de esta novedad e inclusión, responde e integra características de esta Era, desde contextos, tiempos, espacios, objetos y discursos, por lo tanto nuevas formas de ser, estar, sentirse, desempeñarse y relacionarse (Bustos, 2012). Se toma como una resultante de las condiciones ambientales, tecnológicas, psicosociales y desde modelos de demandas y recursos (Bakker & Demerouti, 2013).

Históricamente, el teletrabajo nace en Estados Unidos hacia el año de 1973, en la IBM, empresa que abrió la opción para que algunos funcionarios con rango de directivos o administrativos, pudieran ejercer sus labores a distancia, desde sus hogares u otros lugares en lo que pudieran realizarla. En su momento, la meta de esta empresa fue la reducción de gastos y el aprovechamiento del tiempo. (Diazgranados, 2012)

Alemania y Austria aportaron en el nacimiento del *telework*, con los llamados *telecentros*. Estos no usaban tecnologías, pero si mostraban una nueva organización de los tiempos y las distancias (horarios especiales para asistir a sus labores). Fue Estados Unidos el país que aportó a la concepción del *teletrabajo*, como una labor o prestación de servicio que se ofrece a la distancia y que se apoya en el uso de herramientas y avances tecnológicos para poder cumplirla.

El teletrabajo se ha extendido en Europa, Estados Unidos y ha llegado a América Latina. Perú, Argentina, Brasil, Costa Rica, México y Colombia, son líderes en esta era del teletrabajo (Revista Dinero, 2013). En Colombia se ha avanzado en lineamientos legales (Ley 1221 del Teletrabajo, Decreto 0888 de 2012, Libro Blanco del Teletrabajo, Políticas y planes proyectivos del Ministerio de Trabajo y de las TIC) para el fortalecimiento de este tipo de trabajo.

Asimismo, profundizando en el panorama latinoamericano, se observa el estado del teletrabajo en América Latina, presentando a Argentina, Bolivia, Costa Rica, México, y Colombia, como referentes puntuales del tema.

*Argentina*, es un país que, aunque tiene estadísticas de personas teletrabajando, no ha adelantado un proceso de legalización del mismo y solo hasta el 2015 inicia la toma de decisiones para pensar en una Ley que visibilice y establezca lineamientos jurídicos para esta modalidad laboral. (Diaz, 2015). A manera de antecedentes, en el 2007 hubo un proyecto presentado ante las autoridades legislativas correspondientes, que no logró el nivel de aprobación requerido para llegar a ser Ley. (Diario Cronistas, 2015)

En ese país, el número de personas teletrabajando ha aumentado en los últimos años y

como gran ventaja en su implementación, resaltan el hecho de poder dedicar más tiempo a la vida familiar, en especial para el género femenino en cuanto al cuidado de los hijos. Ezequiel Glinsky, (2014), director de Soluciones de Productividad de Microsoft Argentina y Uruguay, confirmó que el teletrabajo es importante en la retención de talentos; también para que exista un balance entre vida personal y laboral y para ofrecer un espacio de desarrollo más creativo.

Este mismo autor menciona que, según los resultados de una encuesta aplicada a 400 personas a través de Microsoft a *Ipsos Public Affairs*, en el 2013, ocho de cada 10 argentinos no tenían posibilidad de “teletrabajar”. (Glinsky, 2013). La razón de esta afirmación está en que no hay políticas gubernamentales que promuevan esta modalidad laboral. Según la encuesta, el papel relevante lo tienen las mujeres y en los resultados de la consulta muestran que:

- El 83% de las consultadas dice que les permite no tener que dejar su trabajo para cuidar a sus hijos.
- El 85%, que así reducen el estrés de viajar a la oficina.
- El 43% de las argentinas teletrabaja con distinta regularidad.
- Al 78% que no pueden teletrabajar, le gustaría hacerlo.
- El 85% de las que trabajan fuera de la oficina, querría hacerlo más seguido.

Revisando la evolución del teletrabajo en *Bolivia*, se evidencia que han adelantado propuestas legales para incluirlo como acción complementaria a la Ley General del trabajo. Sin embargo, no han avanzado mucho en su propuesta porque no hay cambios radicales. (Valle, Funde TIC, 2012).

Funde TIC (2012), hace un censo laboral en donde se encuentra que de los 7,8 millones de bolivianos en edad de trabajar: 4,6 millones (59,4%) tienen empleo y 3,2 millones (40,6%) están calificados como población

económicamente inactiva. Sobre el número de teletrabajadores, no hay datos claros, sin embargo valoran la inclusión de las TIC, en especial el internet, como avance tecnológico en las organizaciones. Aunque se sabe que existen personas teletrabajando, la falta de normatividad puede generar abusos por parte del empleador por sobrecarga de trabajo y precariedad laboral, manifiesta el organismo.

En *México*, la Organización Mundial de las Comunicaciones-OCC, hizo una investigación en la que concluye:

- El teletrabajo es todavía una modalidad laboral poco frecuente, aunque es apetecida por el 50% de los trabajadores, para hacerla al menos unos días a la semana, mientras que un 30% elegiría hacerlo de manera cotidiana.
- El 47% de los profesionales mexicanos encuestados nunca ha tenido la opción de trabajar desde casa en su empleo actual; el 17% de las personas ha trabajado desde su casa en un proyecto específico y un 14% considera que su labor no se lo permite.
- Las tecnologías han sido incorporadas por la población en un 80%, como para realizar teletrabajo.

En el 2014, la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, presentó un informe en el que asegura que el teletrabajo ha crecido un 20% en México, y lo asocia con una forma para que los profesionales sigan vinculados con su país y aporten al crecimiento, con bajos costos. Esta aseveración es refrendada por empresas como Manpower, (“crecerá un 90% en los próximos seis años”) y por las estadísticas en las que se aprecia el creciente uso del internet en los Mexicanos (71%). El 2015, fue tomado por México como una posibilidad de consolidar el esfuerzo que viene haciendo desde hace 10 años en el tema de inclusión digital y todos los programas y estrategias que se adelantan, como política de gobierno.

En *Costa Rica* existen normas que legislan el *teletrabajo* y hay unas 14 empresas implemen-

tándolo. Según un estudio realizado en el 2013 por el Centro de Investigación de Administración, Economía y Gestión Tecnológica (CIA-DEG), del Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC), el aumento en productividad podría rondar alrededor del 70%. Hasta el año 2014, las estadísticas publicadas por este centro cuentan un total de 91.540 personas trabajadoras, de las cuales sólo el 1,96% realiza teletrabajo.

Es un país que evidencia avances desde los entes gubernamentales y organizan para esto eventos nacionales e internacionales, en los que muestran experiencias exitosas en esta forma de trabajo. Los ministerios de telecomunicaciones y del trabajo, promueven acciones para que el *Teletrabajo* crezca, y en eventos del 2015 informan que hay 7.000 teletrabajadores, en tanto que proyectan llegar a 40.000 (Koooper, G. 2015).

*Colombia* es el país de América Latina que ha mostrado más avances en esta modalidad laboral dado el apoyo que el Gobierno le ha brindado. Los Ministerios de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC), el de Trabajo y el de Ambiente y Desarrollo Sostenible, han trabajado mancomunadamente para fomentar el teletrabajo como alternativa sostenible para generar mejoramiento en la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores. Según el informe estadístico del Plan Vive Digital del año 2013, difundido a través de su página web (citado por Suárez-Barros, 2015), desde el 2008 hasta el 2014 se encuentran los siguientes avances al respecto:

- Disposiciones legales que fomentan el teletrabajo: Ley 1221 de 2008 (Objeto: promover y regular el Teletrabajo); Decreto 0884 de 2012 (Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones sobre el Teletrabajo) y Ley 1562 de 2012 (Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece algunas disposiciones aplicables al Teletrabajo).
- Lanzamiento del Libro Blanco del Teletrabajo como guía práctica para lo que es el teletrabajo en Colombia.

- Construcción del portal de teletrabajo para Colombia, desarrollada por los Ministerios de TIC y de trabajo.
- Constitución de la RED nacional de fomento de Teletrabajo.
- Primera Feria Internacional de Teletrabajo (3000 personas asistentes, interesadas en el ejercicio laboral) y el pacto laboral dado entre 35 empresas, tanto públicas como privadas, se vincularon a esta modalidad laboral (entre las empresas firmantes se encuentran: Grupo M, Aavaya, WWF, AC Colombian Lawyers S.A.S., Trabajando Colombia, Asociación Colombiana de la Industria de la Cobranza -COLCOB, Corporación para el Trabajo TLWorking, Trabajando.com, GCONTT, IFX; se trata de un pacto que busca generar alianzas público - privadas en aras de impulsar en Colombia la implementación de esta innovadora alternativa laboral, aplicada con éxito en otros países del mundo).
- II encuentro de Grupo de Teletrabajo en eLAC 2015 (Plan de acción de la sociedad de la información en América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Formación, capacitación y acompañamiento: 600 personas en competencias para el teletrabajo en las ciudades de Pereira, Medellín y Bogotá; 98 empresas firmaron el pacto por el teletrabajo; 200 entidades asesoradas en su implementación; 2.000 personas sensibilizadas; 40 asistencias técnica para apoyar el teletrabajo en las regiones y 200 talleres a empresas para su implementación.
- Lanzamiento de política de teletrabajo para Bogotá, a cargo de la Alcaldía Mayor y con el acompañamiento de la Comisión Asesora de Teletrabajo.

Es importante anotar, que esta no es una estrategia pasajera, ya que los Ministerios en mención, incluyen Planes hasta el 2020, en los que destacan como retos, los siguientes:

- Convenios de cooperación bilateral con Argentina, para el intercambio de experiencias exitosas,
- Incorporación de modelos de Teletrabajo para el Ministerio TIC como parte de las entidades públicas que son modelo en su implementación.
- Conformación de la Comisión Asesora de Teletrabajo integrada por el Ministerio de las TIC, el Ministerio del Trabajo y la Corporación Colombia Digital.
- Programas de formación profesional como teletrabajadores y de certificación en competencias como teletrabajadores.

De lo anterior se deduce que la proyección de la vida laboral ha cambiado y que se invita a verla incluyendo las emergentes formas laborales. También se puede apreciar que la tendencia implica tanto a entidades públicas como privadas y a diferentes niveles de asociaciones, ocupaciones y trabajadores. Es esperanzador ver la manera en que las entidades públicas han evolucionado hacia la inclusión de las nuevas tecnologías digitales y como en su entorno organizacional, han hecho apertura a esta forma de trabajo. Otras muestras de esta afirmación, son los ministerios de Transporte, de Relaciones Exteriores, Cultura; Educación y Ministerio de Ambiente; la Unidad de Restitución de Tierras, cuando asumen pruebas pilotos e implementaciones del teletrabajo en sus funcionarios, (MinTic, 2014).

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y sus entidades cuenta con 70 teletrabajadores y espera llegar a 180 al 2014, mientras que en el Concejo de Bogotá, trabajan unos 700 funcionarios. Son ejemplos también de esta apertura, el INCI - Instituto Nacional para Ciegos; Positiva; ICBF; Colsanitas; Triada S.A.S; Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias; Vertytel S.A.; Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU en Bogotá Bogotá; Famisanar; Federación Nacional de Sordos de Colombia - Fenascal;

Superintendencia de Industria y Comercio -SIC; CAFAM, SENA; Ministerio del Interior; Concejo de Bogotá; Skyone; Procuraduría General de la República; CCIT - Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones; Fedesoft; Intelnet; Getronics; Google; Emun; ICDL; Fondo Nacional del Ahorro; Teleton y Alcaldía de Fusagasugá.

### **1.2. Teletrabajo, salud y bienestar**

El teletrabajo es una modalidad que presenta beneficios y riesgos. En este apartado se esbozarán algunos aspectos relacionados con las ventajas y desventajas que se discuten alrededor de esta nueva forma de trabajo.

Una de esas ventajas está asociada al macro sistema ambiental, que afecta al ser humano. El teletrabajo aporta al cuidado del ambiente, se convierte en una herramienta fundamental en la búsqueda del desarrollo sostenible de las ciudades, y hacia la baja en las actividades que el trabajo presencial exige y que se asocian a la huella de carbono que estampamos en el ambiente aportando así a la reducción de las emisiones de dióxido de carbono etc.. Esta nueva manera de trabajar podría contribuir a disminuir la magnitud del impacto ecológico que nuestras acciones cotidianas generan sobre el planeta y a disminuir los niveles de azufre, nitrógeno, monóxido de carbono y plomo, emitidas por los automóviles. (Suarez, 2013; Observatorio Ambiental Bogotá, 2014). Aporta además al mejoramiento de la movilidad, promoviendo hábitos de vida social que sean sostenibles. Lo anterior se refleja en la salud y calidad de vida de las personas, ya que se disminuirían las afecciones “respiratorias, oftalmológicas, dérmicas y alérgicas” (Observatorio Ambiental de Bogotá, 2013).

Según el Banco Mundial, en 2030, el 60% de la población mundial vivirá en áreas urbanas. Esto exige desarrollar ciudades más sostenibles. El teletrabajo permite que la gente adelante su actividad desde su casa o desde donde desee (flexibilidad), lo que impacta positivamente en la disminución del tráfico. Además de

incrementar la productividad de entidades públicas y privadas, aportar al desarrollo de ciudades más sostenibles e interconectadas, mejorar la calidad de vida de los trabajadores e impulsar el uso efectivo de las TIC. (Diario El Espectador, Colombia, 2013)

Otra razón por la que muchas empresas han pensado en el teletrabajo se refiere a reducir el hacinamiento que se presenta en entornos laborales, por una desproporción que entre trabajadores Vs. puestos de trabajo. La empresa española IMF presenta como ventaja del teletrabajo: el ahorro de espacios, la eliminación de los traslados de los trabajadores, la conciliación y la flexibilidad horarias y la reducción de distracciones que pueden suponer compartir el espacio con otras personas. La directora de IDCL Colombia, asegura que “Hay estudios que demuestran cómo quienes empiezan a ser teletrabajadores en las empresas mejoran su productividad, tiene mayor compromiso con sus responsabilidades, son más puntuales”, (Diario La Tarde, 2013).

Frente a lo esbozado, como parte de una práctica exitosa en Bancolombia, se manifiesta que no solamente son ahorros monetarios, sino que hay sumas para el bienestar del mismo, en especial frente al manejo del tiempo. (Bejarano, 2011). Sin embargo, se encuentran contradicciones, en estudios. Ipsos, por ejemplo, señala que los teletrabajadores son 65% más productivos, mientras que la Universidad de Texas demuestra que el 53% de ellos están dispuestos a trabajar más de 40 horas por semana. (Libro Blanco Teletrabajo, 2011)

Sin embargo, aunque se hace énfasis en las ventajas, también se está hablando de los **riesgos** para el sujeto que desarrolla esta forma de trabajo. El Exdirector de la Organización Internacional del Trabajo, OIT de Argentina, Marcelo Castro Fox, señaló que con esta novedosa herramienta “no se debe llegar a una precarización del trabajador sino que el teletrabajo necesita que existan actividades presenciales, es decir, se debe destinar un porcentaje menor de tiempo, por

ejemplo, dos días a las semanas para que los teletrabajadores acudan al centro de trabajo y no se pierda ese contacto con los colegas y el espíritu colectivo que debe tener una empresa”. (Diario virtual El Universal, 2013 p.12).

Si bien es cierto, que el Teletrabajo, está siendo un auge, el debate sobre sus ventajas Vs. desventajas, solo está iniciando. Revisemos algunas experiencias y que se dice alrededor de esto, ya que en investigaciones han sido muy pocas las que se han adelantado, sobre el asunto.

Una de las desventajas que se plantea, alrededor del tema, tiene que ver con la seguridad de la información de una empresa (bien inmaterial valioso en este siglo). Aunque las empresas deben asumir tecnologías, para esto, solo el 23 % en España, lo asumen Sin embargo, se puede revisar, entonces, que las tecnologías no son las que hacen la diferencia, sino la cultura del entorno laboral asociado a esta dinámica de trabajo. (Ticbeat, 2012).

En las historia que se abre camino alrededor del teletrabajo, se encuentra en la revisión, que hay empresas que después de haberlo implementado, lo han anulado (Yahoo, Meg Withman, CEO de HP, IBM, Telefónica-España, HP), bajo razones, tales como: se requiere la presencialidad y el contacto entre los empleados, para obtener velocidad y calidad; el estímulo del trabajo en equipo, se consigue cuando el grupo está junto; el aislamiento entre los empleados debe evitarse; se requiere comunicación *face to face* (cara a cara); genera gastos adicionales: se necesita generar una cultura del engagement y colaboración fuertes entre los empleados (Withman, 2012, citado por Tiecbeat, 2012).

En estos contextos, Campos, (2013), expresa que el teletrabajo es una alternativa laboral que tiene ventajas y desventajas tanto para la organización, la sociedad y el teletrabajador. Una de esas ventajas, manifiesta que no se necesitan aparatos sofisticados ni costosos para poder implementarlo, por la cantidad de herramientas *free* o gratuitas que existen

en el mercado hoy día. Agrega Campos, que el teletrabajo contribuye al aumento de la productividad porque:

*“se tiene menor estrés, más libertad de horarios, baja el ausentismo laboral, facilita la expansión geográfica, disminuyen los costos de la empresa al optimizar el espacio y se reduce la contaminación ambiental”.* (Finanzas, 2014. p.3).

Sin embargo, Suárez-Barros (2015), propone en su investigación sobre el tema, que la idea es valorar situaciones, que si bien, son analizadas como positivas o ventajosas, también se hace necesario revisar los posibles y potenciales inconvenientes, generados por el teletrabajo. Baruch (2001), presentó una matriz estructurada donde muestra ventajas y desventajas de esta práctica laboral, Tabla 2.

**Tabla 2.** Posibles ventajas e inconvenientes del Teletrabajo

Posibles ventajas e inconvenientes del Teletrabajo		
	Posibles Ventajas	Posibles inconvenientes
Para el individuo	Mejor del rendimiento y la productividad	Menos oportunidad para las relaciones personales
	Menos tiempos de desplazamiento al trabajo	Menos estrés relacionado con el hogar
	Mayor autonomía	Más aislamiento profesional
	Menos estrés laboral	Menos seguridad con empleo
	Más tiempo con la familia	
	Única posibilidad de ingreso en el mercado laboral (Persona con hijos pequeños, discapacidades, etc.)	
Para la organización	Mayor productividad	Desafío a la posibilidad de control y motivación de los teletrabajadores
	Oferta de trabajo más amplia y variada	Empleados menos comprometidos
	Ahorro de espacio de oficina	Pérdida de trabajo en el equipo
	Menos ausentismo	
	Imagen de empresa flexible	
Para la sociedad	Menos desplazamiento	Individuos más aislados de las instituciones sociales
	Menos contaminación	Sociedad autista
	Menos congestión de tráfico y accidentes	
	Menos discriminación laboral	

Tomada de Baruch (2001). Ajustada por Suárez-Barros, 2015.

Podemos señalar que, la contraparte de las ventajas, apuntan en un gran porcentaje, a aspectos de la salud mental de una persona, en sus dimensiones emocionales, sociales, familiares y cognitivas. De hecho el hablar de aislamiento, soledad, estrés, disminución de vínculos emocionales, sociales y laborales, inseguridad, entre otras, son considerados variables predictivas que atentan contra la salud.

Bioverai, (2013) afirma, que el mayor riesgo es la absorción que el trabajo pueda hacer en la persona y que se puedan laborar más de lo que se debe, precisamente, por lo agradable del lugar, la comodidad y la confianza que le genera el trabajar y lo que deriva en

concentración y autonomía. Lo anterior, lleva a pensar si todo ser humano, se sentiría cómodo con el teletrabajo. Puede inferirse, de lo anterior, que el trabajador, no tendría la presencia de un jefe o de compañeros, que le recuerden o impongan, trabajo, tiempos y espacios. Lo anterior exigiría de la persona, disciplina, compromiso, responsabilidad, para que pueda ser productivo, pero sin caer en adicciones ni dejaciones e irresponsabilidades.

Cobra papel determinante, los espacios en que se labora. Toselli, (2011), destaca que las condiciones necesarias para que el teletrabajo pueda implementarse con éxito, serían las siguientes:

**Tabla 3.** Condiciones de éxito del Teletrabajo

Condiciones de éxito	Características
Espacio propio	Lugar que proporciones comodidad, luminosidad y privacidad. Por otro lado, la familia del teletrabajador debe entender que éste aunque se encuentre en el hogar no está de vacaciones. Por ende, no debe ser interrumpido en cada momento por temas domésticos.
Herramientas TIC	Contar con elementos tecnológicos como son un notebook, softwares productivos, correo electrónico, telefonía y conexión a Internet
Orientación a metas	Lograr los objetivos definidos debe ser el Norte para quien se desempeñe en esta modalidad. Hay que recordar que la evaluación de cada trabajador se hará en base a los resultados que alcance.
Sistemático	Ser ordenado y metódico en sus funciones, a lo largo del tiempo
Proactividad	Tener iniciativa propia, ya sea para las tareas que a diario ejecuta como para la toma de decisiones o problemas que deba resolver
Capacidad para administrar su tiempo	Ser capaz de obtener el mayor provecho de su tiempo, en favor de la productividad. Ideal es contar con un horario de trabajo establecido para ello.
Automotivación	Tener su motor propio, que le permita superar aquellos momentos difíciles y alcanzar sus metas.
Contacto Social	Buscar contactarse con sus compañeros y no perder el vínculo social con el equipo.

Tomado de Toselli (2011).

La salud y el Bienestar, como parte de la reflexión y en la plataforma de las ventajas o desventajas para el teletrabajador, se analizará desde la siguiente perspectiva. La salud, según la OMS, desde 1948, se concibe como "(...) un estado de bienestar físico, social y psicológico, y no solamente la ausencia de enfermedad"; una forma de combatir el modelo médico psiquiátrico, determinista y patológico que ha imperado por mucho tiempo en la Psicología. En esta investigación, el concepto de Salud es el del modelo integral, que concibe a un ser humano, desde las dimensiones estructurales del Bienestar: tanto el subjetivo, como el psicológico y el social. (Keyes, citado por Blanco y Valera, 2007).

Sin embargo, se observa que hay contradicciones, ya que al ser esta forma de trabajo coherente con las tendencias sociales y socioeconómicas del momento, queda por fuera de los planteamientos de la Salud Global que se vienen debatiendo en el mundo científico. (Blanco y Valera, 2007). Con relación a la salud de los teletrabajadores, la mayor parte de los estudios se han centrado en el impacto del teletrabajo en la salud física y ergonómica (Alonso y Cifre, 2002). En cuanto a las investigaciones en el campo psicosocial, se encuentran algunas, que valoran el bienestar, pero son muy pocas, como por ejemplo, la realizada por Cifre, Salanova y Rodríguez, (2006), quienes desarrollan un estudio comparativo sobre salud psicosocial teletrabajadores vs trabajadores tradicionales; entre sus conclusiones más relevantes, se evidenciaron un nivel de adicción al trabajo alto en teletrabajadores y nivel alto de salud psicosocial.

Zúñiga (2013), asegura que el grado de prevención de estos eventos negativos que se pueden presentar en los teletrabajadores, está relacionado directamente con un factor individual de protección y responsabilidad para conservar la vida y su integridad: *el autocuidado*.

Asociado esto, con la capacidad del sujeto, de asegurar tres condiciones en su entorno laboral. De acuerdo con la Teoría Tricondicional

del Comportamiento Seguro de José Luis Meliá, se necesitan tres condiciones para prevenir accidentes y asegurar el cuidado de la vida y la salud en ambientes laborales:

- Debe poder trabajar seguro.
- Debe saber trabajar seguro.
- Debe querer trabajar seguro.

Aplicando esto a los entornos del teletrabajador, se puede apreciar que aunque la ley (al menos en Colombia), incluye ajustes en los aspectos psicosociales y de salud preventiva del trabajo, en el marco de las Organizaciones saludables, no se hace seguimiento a estos aspectos. Sería determinante en esta población, el componente personal interno, de autocuidado, relacionado con la automotivación y la autorregulación, para establecer estrategias propias para cuidar su salud: pausas activas, posturas ergonómicas, horarios saludables, etc.

Como afirma Zúñiga (2013), "el autocuidado es la única estrategia a la que pueden recurrir los teletrabajadores, debido a que ni la empresa ni ellos mismos pueden garantizar las condiciones de poder y/o saber trabajar seguro". Se puede asegurar que es la palanca de salud y bienestar que pudieran tener los teletrabajadores, ya que estarían dependiendo de su propia construcción cognitiva, social y psicológica de lo que es su vida.

Queda en estudio, ¿cuál es la responsabilidad social que tendría el empleador, frente este asunto?, en especial cuando se amplía la mirada y se incluyen factores familiares y personales, tales como los hijos, las tareas del hogar, aspectos físicos como el sueño, el comer, el dormir, el ocio, etc. Y más aún cuando existen muchos *teletrabajadores* -por la esencia de como realizan su trabajo-, en diferentes entornos productivos, que no son cobijados por la ley como tales y quedan por fuera de la protección legal de su salud.

Esto permite develar el manejo del tiempo y las nuevas demandas que existen para un *teletrabajador* (familia/trabajo) y las emergen-

cias de adicciones al trabajo (Tausig y Fenwick, 2001). En un estudio empírico realizado en Suecia (Hartig, Kylin & Johansson, 2007) con empleados públicos que teletrabajaban un 20% de su tiempo para evitar el traslado al trabajo y atender las demandas parentales; empero, se observó que para los teletrabajadores, el hogar seguía siendo un lugar de restablecimiento del estrés causado por las relaciones laborales y el número de traslados y movilización no disminuyó.

Finalmente, sobre Subjetividad (Tele) trabajo en Colombia, sólo se encontró ) trabajou- na revisión bibliográfica crítica realizada por una filósofa, que muestra un acercamiento a la persona que es el teletrabajador (Bustos, 2012). Si hay escritos tipo bibliográficos o experienciales (no derivados de investigaciones), en una red de trabajo sobre esta modalidad laboral, que ha habilitado el Ministerio de Telecomunicaciones en Colombia en su página web. *¿Cómo será en otros países?*

## Conclusiones

El Teletrabajo es una novedad y una alternativa para el mundo globalizado. Sin embargo, genera inquietudes que se convierten en desafíos y retos desde los entes gubernamentales, la empresa, las ciencias y el mismo teletrabajador. Esta emergente forma laboral exige que pensemos desde el ser humano, para poder hablar del impacto, dándole el realce al sujeto como eje central de esta labor. Por lo anterior se hace y responde la siguiente pregunta:

Suárez-Barros (2015), concibe al teletrabajador...

*“como sujeto, con sus propias percepciones del mundo y su realidad, con interacciones intersubjetivas con su mundo, sus compañeros, sus jefes, mediadas por aparatos, por medios, por canales de comunicación en los que predominará lo tecnológico y lo electrónico. Se conciben, entonces relaciones laborales dependientes, pero dinamizadas con elementos diferentes a los que*

*caracteriza a un trabajador tradicional presencial.” (p.32).*

Así pues, corresponde a:

*Los Gobiernos:* romper paradigmas y ampliar su visión, generando pruebas pilotos y haciendo estudios de impacto sobre la modalidad que implementan. Pero deben revisar las normas de protección al nuevo tipo de empleado para velar por su salud y su productividad. Los estudios sistemáticos y científicos deben ser liderados por estos entes, para que inviten a la ciencia, a la academia y al sector productivo a concertar estrategias alrededor del tema.

*Las Empresas y empleadores:* está llamados a convertirse en organizaciones saludables y a romper cadenas de pensamiento para poder aceptar nuevas concepciones de trabajar y de manejo de tiempo, eliminando los mecanismos de control y poder que han tenido hasta el momento (relojes, campanas, timbres, cámaras, huellas digitales, tarjetas de reporte de entradas) y ser más flexibles en el manejo de esta forma de trabajo.

*Las ciencias,* en especial las sociales (Educación, Psicología, Trabajo Social, Economía), están llamadas a entrar a generar escritos y estudios sobre estas formas emergentes de laborar, de interactuar, de generar nuevas subjetividades en el siglo XXI, y ser veedoras y generadoras de conocimiento alrededor de ellas.

*Los teletrabajadores o empleados 3.0:* Revisar si tienen las características de personalidad que les permita disciplinarse en cuanto al manejo del tiempo, para que puedan producir, generar ingresos, bajo la condición de autocuidado y salud física y mental. Esto requiere autodisciplina, autonomía y autorregulación. Además, el desafío también está en ver la integralidad humana, de las diferentes dimensiones (espiritual, familiar, personal, social, intelectual y laboral), pero sin que ninguna esté subordinada o anulada a la otra. Debe establecer equilibrio entre el trabajo y su vida personal, familiar y social. Los niveles de tecnología digital son un reto para el profesional teletrabajador, porque

le permitirán hacer la labor empleando las herramientas que le facilitan su ejecución.

En conclusión, viendo que en la actualidad existen unos 1.200.000.000 de trabajadores móviles, entre los que se incluyen los trabajadores móviles de oficina, los trabajadores móviles que no son de oficina, y trabajadores móviles desde el hogar, debemos estar atentos a estas tendencias y analizar cuáles podrían ser las ocupaciones teletrabajables. Queda como desafío y gran reto.

## Referencias

- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International journal of management reviews*.3 (2), 113-29.
- Blanco, A. y Valera, S. (2007): 'Fundamentos de la Intervención psicosocial', en A. Blanco y J. Rodríguez Marín (eds.) *Intervención psicosocial*. Pearson (en prensa), Madrid.
- Blanco, A. y Valera, S. (2010). *Intervención psicosocial*. In McGraw Hill, Madrid (Ed.).
- Beas, M. & Salanova, M. (2006). Self-efficacy beliefs, computer training and psychological well-being among information and communication technology workers. *Computers in Human Behavior*, 22(6), 1043-1058. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2004.03.027>
- Bustos, D. (2012). Sobre subjetividad y (tele) trabajo. Una revisión crítica\*. *Revista De Estudios Sociales Rev.Estud.Soc.*, No. 44, Septiembre 2013-Pp 236. ISSN 0123-885X Diener. (2009.). In C Biswas R. (Ed.), *Scale of positive and negative experience (SPANES)* ©Copyright by Ed.
- Casas, X. (2015). Buscan regular por ley el teletrabajo, una modalidad cada vez con más adeptos. Consultado en <http://www.cronista.com/negocios/Buscan-regular-por-ley-el-teletrabajo-una-modalidad-cada-vez-con-mas-adeptos-20150406-0004.html>
- Congreso, M. (2013). *Informe a congreso-ministerio TIC*. (Informe de Gestión Administrativa). doi:[http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-6861\\_doc\\_pdf.pdf](http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-6861_doc_pdf.pdf)
- Consultora IDC, (2013). Actualmente existen unos 1.200.000.000 de teletrabajadores. . *Contexto Nacional.Com* Coronel de Pace, C, (2007), Bienestar Psicológico. Consideraciones teóricas.
- DECRETO NÚMERO 0884 DE 2012, Reglamentación de Teletrabajo en Colombia, (2012). doi:<http://www.mintrabajo.gov.co/medios-mayo-2012/456-el-decreto-del-teletrabajo.html>
- Diazgranados, L. (2013). El teletrabajo [Abstract]. *N.s*, 1-21.
- Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, *Journal of Personality Assessment*. (1985). *The satisfaction with life scale, SWSL*.
- Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global. (spanish). (2010). *Gestión Práctica De Riesgos Laborales*, (76), 64-64.
- ENTORNO INTELIGENTES. ((2014), Costa Rica y el teletrabajo. *Entorno Inteligentes* doi:<http://www.entornointeligente.com/articulo/2722516/PORTUGAL-Dois-golos-em-quatro-minutos-no-NigeriaArgentina-25062014>
- El Espectador (2014) Teletrabajadores y el Medio Ambiente. doi:<http://www.elespectador.com/noticias/medio-ambiente/teletrabajadores-el-medio-ambiente-articulo-473744>
- El Universal - Cartagena – Colombia*. (2014). Ministerio tic avanza en la consolidación del teletrabajo en las regiones. . (Martes 30 de septiembre de 2014). doi:<http://www.eluniversal.com.co/tecnologia/ministerio-tic-avanza-en-la-consolidacion-del-teletrabajo-en-las-regiones-172566>
- El País.com (2014). El teletrabajo sigue abriéndose camino a nivel mundial. Martes 30 de septiembre doi:<http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/teletrabajo-sigue-abriendose-camino-nivel-mundial>
- Finanzas.com. (2014). Más de mil trabajadores de Peugeot Citroën han optado ya por el

- teletrabajo.  
 Finanzas.Com doi: <http://www.finanzas.com/noticias/empresas/20140722/trabajadores-peugeotcitroen-optado>  
 Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.  
[teletrabajo-2719115.html](http://www.teletrabajo-2719115.html)
- FundeTIC. *FundeTIC busca regulación del teletrabajo en Bolivia*. (Informe de avance No. 2014). doi:[http://www.la-razon.com/suplementos/financiero/FundeTIC-busca-regulacion-teletrabajo-Bolivia\\_0\\_2048795220.html](http://www.la-razon.com/suplementos/financiero/FundeTIC-busca-regulacion-teletrabajo-Bolivia_0_2048795220.html)
- Glinsky, E. (2014). El teletrabajo como forma de retener talentos femeninos. *Cronista.Com* doi:<http://www.cronista.com/negocios/El-teletrabajo-como-forma-de-retener-talentos-femeninos-20140307-0026.html>
- Haraway, D. J. (2004). *The haraway reader / donna haraway* Nueva York: Routledge, 2004.
- La información. Com. (2012, El 22 % de la empresas españolas utiliza el teletrabajo, según IMF . [http://noticias.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/empresas/el-22-de-la-empresas-espanolas-utiliza-el-teletrabajo-segun-imf\\_729YRR5aVnOaOufjAK38h/](http://noticias.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/empresas/el-22-de-la-empresas-espanolas-utiliza-el-teletrabajo-segun-imf_729YRR5aVnOaOufjAK38h/).
- La Tarde.com. (Domingo 10 de agosto de 2014). 19 mil cupos para que colombianos teletrabajen. *La Tarde.Com* doi:<http://www.latarde.com/noticias/economica/137716-19-mil-cupos-para-que-colombianos-teletrabajen>
- LEY 1221 (2008). Teletrabajo en Colombia, Diario Oficial 47052.
- López, D. (2013). Autocuidado del teletrabajador. Retrieved from <http://blogs.elespectador.com/internetpaldiario/2013/11/18/el-autocuidado-del-teletrabajador/>
- Luna, M. (2014). Teletrabajadores por el medio ambiente. El ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones ofrece a las empresas una modalidad de trabajo solidaria y sostenible.
- Ministerio de Telecomunicaciones Colombia. (2011). Vive digital. Retrieved from <http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-propertyvalue-571.html>
- MinTic. (2013). *Informe de gestión MinTIC - plan vive digital*. . (Informe de Gestión No. 5). Web Plan Vive Digital: doi:[http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-6861\\_doc\\_pdf.pdf](http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-6861_doc_pdf.pdf)
- MinTic. (2014). *Ministerio de telecomunicaciones (MINTIC, 2014)*. . (Informes de procesos). doi:<http://colombiatic.mintic.gov.co/602/w3-article-616.html>
- Nardi, H. (2006). Ética, trabalho e subjetividade: Trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Ed. UFRGS., doi:<http://ezproxy.uninorte.edu.co:4811/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=cf9e4e80-7ffa-4c56-a0d4-2d6bd442d3d2%40sessionmgr4002&vid=36&hid=4213>
- Nilles, J. M. (1997). *Telework: Enabling distributed organizations: Implications for IT managers* Warren, Gorham & Lamont, Inc.
- Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. (2011). In Valdez H., Ron C. (Eds.), *UWES Manual - España 02; UWES, UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (escala Utrecht de engagement en el trabajo)* (2nd ed.). España:
- OMS\_ Organización Mundial de la Salud. (2010). *Estadísticas sanitarias mundiales 2010* Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud, c2010; 1 ed.
- Ortiz, F. (1996.). *El teletrabajo. una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madrid: McGraw Hill. Madrid: McGraw Hill.
- Rapp, W. (2004). Teletrabajo. *Anales De Mecánica Y Electricidad*, 81(Fasc. 2), 28-36. doi: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=861172>
- Revista Dinero. (2014). Empresas con teletrabajo ahorrarían cerca del 40% de sus costos. (12), <http://www.dinero.com/pais/articulo/teletrabajo-colombia/197818>.

- Ribeiro, M. (2012). Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: Retrato de un grupo de trabajadores de São Paulo (Brasil). *Psyche (Santiago)*, 21(2), 61-75.
- Rojas, J. (2013). La iniciativa de ICDL Colombia también ofrece la opción de certificarse internacionalmente en competencias de esta modalidad laboral. *El Colombiano* doi:[http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/H/hay\\_19\\_mil\\_cupos\\_gratis\\_para\\_formarse\\_en\\_trabajo\\_remoto/hay\\_19\\_mil\\_cupos\\_gratis\\_para\\_formarse\\_en\\_trabajo\\_remoto.asp](http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/H/hay_19_mil_cupos_gratis_para_formarse_en_trabajo_remoto/hay_19_mil_cupos_gratis_para_formarse_en_trabajo_remoto.asp).
- Salanova, M., Grau, R., Cifre, E., & Llorens, S. (2000). Computer training frequency of use in burnout the moderation role of computer self-efficacy. *Computers in Human Behavior*, 16(2), 575-590.
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista*
- Segura, H. (Abril 8, 2013 a las 11:30am). Apuntes en torno al teletrabajo <http://periodismodehoy.ning.com/profiles/blogs/apuntes-en-torno-al-teletrabajo>. *Periodismo De Hoy* doi:<http://periodismodehoy.ning.com/profiles/blogs/apuntes-en-torno-al-teletrabajo>
- SIMBULA, S., GUGLIELMI, D., SCHAUFELI, W. B., & DEPOLO, M. (2013). An italian validation of the Utrecht work engagement scale: Characterization of engaged groups in a sample of schoolteachers. *Bollettino Di Psicologia Applicata*, (268), 43-54.
- Suárez-Barros, A (2015). Correlaciones entre Variables de Salud Mental, Bienestar Subjetivo, Engagement y Síndrome de Burnout, en Teletrabajadores tutores virtuales. Colombia. Tesis de Maestría, Universidad del Norte, (2015)
- Teletrabajo.com.uy (2015). Auspiciosos resultados en el Foro de Teletrabajo de Costa Rica. Consultado en <http://www.teletrabajo.com.uy/noticias/auspiciosos-resultados-en-el-foro-de-teletrabajo-de-costa-rica/1109/>
- Tetrabajo.com.uy (2015) El teletrabajo crece un 20% en México en el último año. Consultado en <http://www.teletrabajo.com.uy/noticias/el-teletrabajo-crece-un-20-en-mexico-en-el-ultimo-ano/1110/>
- Torres, A. (24 JUL 2014 - 11:08 PM,). En Colombia hay 4.200 empresas con esquemas de teletrabajo. . *El Espectador* doi:[HTTP://WWW.ELESPECTADOR.COM/NOTICIAS/ECONOMIA/FERIA-DE-TELETRABAJO-BUSCA-ROMPER-MITOS-ARTICULO-506532](http://WWW.ELESPECTADOR.COM/NOTICIAS/ECONOMIA/FERIA-DE-TELETRABAJO-BUSCA-ROMPER-MITOS-ARTICULO-506532)
- VÁSQUEZ VIALARD, A. (1970). El trabajo humano. Retrieved from Editorial Universitaria de Buenos Aires
- Verano Tacoronte, D., Suárez Falcón, H., & Sosa Cabrera, 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. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.iedee.2013.03.002>
- Villaruel Moreno, A., & Villaruel Moreno, A. (2012). El proyecto de vida en el programa nacional de formación de educadores: Una mirada desde la evaluación integrada. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, (3), 125-138.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: Una perspectiva combinada. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 29(3), 99-106. doi:<http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>