

Teletrabajo con una cabeza bien puesta: Solución a nuestros problemas o una nueva problemática en sí

Karina Y. Torres M.¹

UNESR - Decanato de Postgrado y Educación Avanzada | karinayetsabe@gmail.com

Fecha de recepción: **16 febrero 2024**

Fecha de aceptación: **09 marzo 2024**

RESUMEN

La cotidianidad fue impactada con la declaración de la emergencia mundial por la pandemia por SAR-CoV-2 y las acciones sanitarias adoptadas para detener el contagio del coronavirus; esto cambió mi esquema y rutina tanto personal, profesional y laboral, así como lo hizo con el resto del mundo. El teletrabajo, actividad para mi distante, tocó la puerta y se instaló en la sala de mi hogar. Fue así como tuve que desaprender y volver a reaprender para continuar con las responsabilidades laborales, lo cual representó un gran reto por la vorágine de cambios que surgieron en lo que hasta ahora eran paradigmas tradicionales para el trabajo. El teletrabajo ocasionó ciertas complicaciones porque no todos, los ahora teletrabajantes, tenían a su disposición los recursos e implementos necesarios, por tanto, el teletrabajo pudo convertirse en una problemática que deterioró la salud mental y física del teletrabajador.

Palabras clave: teletrabajo, pandemia, trabajo remoto, bienestar laboral, ergonomía.

¹ Contador Público, egresada de la UCV. Trabajadora de la UNESR desde hace 18 años, con amplia experiencia en Finanzas y Tesorería. Con un diplomado en técnicas y artes fotográficas, además de diversos cursos y talleres en diferentes áreas.

INTRODUCCIÓN

Para hablar de teletrabajo, considero oportuno destacar su origen etimológico, es decir, cuál es el significado de “tele” y, por otro lado, cuál es el de “trabajo” de manera individual.

El prefijo “tele”, proveniente del griego, significa “lejos” y se utiliza para indicar que algo se realiza a distancia o de forma remota utilizando tecnologías, información y la comunicación. En nuestro vocabulario el prefijo está presente en nuestra cotidianidad: telecomunicación, telegrafía y su telegrama, y la televisión, entre otras.

Luego, la palabra “trabajo”, que proviene del latín, se refiere a la actividad laboral o el esfuerzo realizado para llevar a cabo una tarea.

Al combinar estas dos palabras se forma “teletrabajo” y es definida por la (Real Academia Española, 2023) como: “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.”

Hablar de teletrabajo, trabajo remoto, trabajo a distancia o trabajo digital, da la sensación de algo nuevo y novedoso, sin embargo, éste dio sus inicios en la década de los 70 como una solución a la crisis petrolera en Estados Unidos. De manera puntual, en el año 1973, Jack Nilles, ante un embargo petrolero, según lo acotado por (Gallegos, 2022), planteó “«lleva el trabajo al trabajador» y no viceversa. Con eso se podía «reducir» el uso del coche y de combustible”.

Con el pasar de los años, el teletrabajo ha ido

evolucionando y expandiéndose por diferentes países; en muchos lugares, por mencionar España, Francia y Portugal, del lado del viejo continente, como lo menciona (Olías, 2020) y en Argentina, Chile y Panamá, en nuestra América Latina, mostrado por (Alaimo et al., 2020), ha sido normado en su legislación laboral y cada vez se promueve más como una alternativa en la oferta de trabajo.

Es importante destacar, que a pesar que el teletrabajo tiene muchos años existiendo, y desarrollándose de manera gradual en muchos países, tomó mucha más fuerza a raíz de la pandemia por el COVID-19. Empresas de diferentes rubros se vieron en la obligación de adoptar el teletrabajo como su única forma de seguir operando en vista a la súbita nueva realidad que se estaba viviendo luego de las medidas de aislamiento para combatir la propagación del SAR-CoV-2; era un momento desconcertante por el desconocimiento de cómo afrontar esta nueva situación imperante, donde reinaba la incertidumbre.

Adoptar el teletrabajo bajo esta situación trajo consigo un sin fin de cambios de manera inmediata. En la mayoría de los casos, no se trató de una mera pregunta que sondeaba el querer adoptarlo o no. Hubo que reinventar y ajustar las, hasta ese momento, formas tradicionales de laborar en las empresas, sin detenernos a pensar en las posibles complicaciones como consecuencia de nuevos hábitos laborales inminentes en la nueva realidad producto de la cosmovisión del momento.

PRIMER CONTACTO CON EL TELETRABAJO

A comienzos del año 2012, gracias a una pareja muy cercana, pude apreciar, por primera vez, el teletrabajo. Uno de ellos trabajaba desde casa y solo debía ir a su lugar de trabajo, de manera presencial, una vez por mes. Es momento

oportuno de acotar la ausencia del libre albedrío para realizar sus actividades laborales en cualquier momento del día; existía un riguroso horario de trabajo establecido por la empresa, donde era de carácter obligatorio estar conectado en el servidor/sistema de su compañía en el horario ya fijado, además de asistir a múltiples reuniones diarias a través de teleconferencia mediante, la aplicación *top* de ese tiempo, *Skype*.

La contraparte cónyuge, era el caso opuesto a su pareja, solo había conseguido teletrabajar una vez a la semana, sin embargo, lo aceptaba con suma satisfacción, por el solo hecho de poder trabajar en casa, aunque fuere por un solo día; debido a las inclemencias el clima, esta gratitud aumentaba en el periodo de invierno.

En ambos casos, vi cómo trabajar de manera remota podría brindar ciertas comodidades y beneficios que, de una u otra manera, los hacía más eficientes y productivos en su campo laboral.

Toparme con esta realidad tan ajena a las costumbres laborales de Venezuela en aquella época, permitió abrir mis horizontes a otras formas de relaciones laborales; comencé a debatir, y también, a replantearme, lo que para mí hasta ahora era la normalidad en un entorno laboral.

TELETRABAJANDO POR VEZ PRIMERA

En marzo de 2020, oficialmente llegó a Venezuela esa, hasta ahora lejana, pandemia por COVID-19. El Ejecutivo Nacional (Decreto Presidencial N° 4.160, 2020) declaró, el 13 de marzo de ese año, el “Estado de Alarma para Atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus COVID-19” y todos fuimos enviados a nuestros hogares sin saber por cuánto tiempo

y, mucho menos, discernir de manera inmediata el porvenir de nuestras actividades labores.

En ese momento todo fue confuso en extremo. En mi opinión, se hizo cuesta arriba implantar planes de acción eficaces para continuar laborando en la reciente etapa pandémica.

El mes más largo de mi vida. La ausencia de instrucciones del Decanato de Postgrado y Educación Avanzada de la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”, lugar donde laboro hace 18 años, fue de aproximadamente un mes, ya que, como organización viviente, el riesgo por contagio de coronavirus, también, le había tomado por sorpresa. Pasado ese periodo de tiempo inicial luego del decreto, comenzamos hacer reuniones de trabajo vía WhatsApp y paulatinamente se fue retomando el control, todo esto en pro de determinar nuestro plan de acción y estrategias para seguir operando, ya que había una serie de compromisos adquiridos y se tenía que cumplir con ellos.

En estas reuniones vi de cerca lo que (Zambrano, 2023, p.26) denomina como “figuras fantasmales que deambulan sin ser vistas, pero que roban la energía, están también, la resistencia al cambio, la desarticulación y desinformación, las dificultades para la formación de grupos de trabajos, la desmotivación”. Me encontré con muchas figuras fantasmales deambulando y rodeándonos en esta reciente situación.

Una figura fantasmal, del tamaño de una pared altísima, fue el temor de muchos a realizar sus actividades de una forma distinta, con frases como “es que tenemos más de diez años haciéndolo de esta manera y no se puede de otra”. Francamente, me pareció una postura muy cómoda adoptada para no salir de la zona de confort, sin llegar a pensar, por un momento, que

existía la valiosa oportunidad de convertir la limitante en éxito al enfrentar esos cambios.

Es pertinente acotar, que también existió la contraparte: aquel trabajador que no contaba con un teléfono inteligente o computadora conectados para el teletrabajo, y aunque parezca una obviedad suponerlo, no disponía acceso a internet en casa.

Otra figura fantasmal, incluso más notoria, fue la resistencia al cambio, por miedo a lo desconocido, a salir del patrón de trabajo al cual se estaba acostumbrado. En esta posición considero que, tanto en la evolución laboral como en la ciencia, no sobrevive el más fuerte, sino aquel que mejor se adapte a los cambios. He allí a los dinosaurios y a las cucarachas.

Lamentablemente, somos seres de costumbre y por lo general nos incomodan los cambios; bien lo decía el maestro Simón Rodríguez: “la tradición es utilísima en ciencias, y de absoluta necesidad en las artes (...) pero, en costumbres, la tradición es un gran mal: deberían perderse algunas cosas buenas por no conservar con ellas, las malas.” (Colecciones Ameritextos, 1995, p. 18).

Las costumbres nos hacen inflexibles, lo cual dificulta los procesos de transición y adaptación a nuevas ideas, tecnologías y realidades, haciendo así mucho más difícil que podamos avanzar como individuos y sociedad.

Desde el casete *TDK* al *Spotify* para escuchar música; o desde el *VHS* a *Netflix* para ver películas; incluso desde los disquetes de 5 ¼" y 3 ½" al almacenamiento en la nube; o de trabajar con códigos en *WordPerfect* a usar la *Microsoft Word* de manera *on-line*. Lo queramos o no, es muy difícil buscar un *Walkman* para poner ese casete de música preferida, y como

contrapartida, encontrar la misma canción en una lista de *YouTube* o *Spotify* es más fácil.

Somos una generación que ha visto el crecimiento acelerado de la tecnología, motivo por el cual, ha sido necesario la constante actualización en el uso de las TIC y romper con esas costumbres que nos hacen inflexibles. Pensar fuera de la caja.

Lo que logremos como individuos en el manejo de las TIC repercutirá de manera positiva en las organizaciones, en la búsqueda de evolucionar hacia las Organizaciones Inteligentes definidas por (León M. et al., 2003, p. 82) como “aquellas capaces de aprender permitiendo así expandir sus posibilidades de crecimiento. No basta con adaptarse y sobrevivir sino sobre todo desarrollar la capacidad de crear”.

Así como nos adaptamos de manera pasiva o activa a los muchos cambios tecnológicos por los cuales hemos transitado, al iniciar con el teletrabajo, fue un período de aprendizaje y ajustes constantes a las nuevas estrategias implementadas, donde, tuvimos que desaprender y reaprender para cumplir con los compromisos organizacionales. Se produjo un sinfín de situaciones que elevaron la dificultad y estas se fueron superando sobre la marcha, ya que estamos rehaciendo y reaprendiendo gradualmente; entre las dificultades podemos mencionar: problemas de conectividad en el acceso a internet, posibles fallas eléctricas y la falta de herramientas adecuadas como computadoras y teléfonos inteligentes.

Con el tiempo, nos fuimos adaptando a la nueva situación, haciendo uso de nuestro pensamiento andragógico y pensamiento robinsonian presente en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, logrando realizar nuestras labores de manera eficiente y oportuna, aun atravesando el

torbellino que acompañó a esos tiempos.

EL LADO OSCURO DEL TELETRABAJO: CUANDO LA OFICINA EN CASA SE CONVIERTA EN UNA PROBLEMÁTICA

No todo fue color de rosa al vivir en primera persona el teletrabajo. Con el pasar de los años he aprendido que la mayoría de las cosas tiene, al menos, dos puntos de vista: una moneda y sus dos caras; el día y la noche; un disco de acetato con su lado A y su lado B. En el pasado, soñaba con poder laborar sin acudir a la oficina; teletrabajar se veía como algo maravilloso, claro está, que esto lo visualizaba sin llegar a pensar en una pandemia. Después, en una etapa de realidad postpandémica, me hace pensar con cabeza fría en todo lo que eso conlleva.

Cuando se habla del trabajo remoto, lo primero que se dice y piensa es en el ahorro del tiempo y dinero. Al respecto, es necesario responder la siguiente inquietud: ¿realmente existe ese ahorro de tiempo y dinero? Porque si hablamos de tiempo, debemos tomar en cuenta que cuando se teletrabaja, organizar un horario de trabajo resulta un desafío mayor, especialmente, si no se cuenta con una rutina bien clara y definida. Teniendo en cuenta que los quehaceres diarios del hogar se solapan con las actividades laborales que se deben realizar, lo que hace que el número de horas trabajadas se incrementen de manera descontrolada sin percibir ningún tipo de remuneración por ellas, entonces, realmente surge la pregunta de si nos estamos ahorrando tiempo o solo es un autoengaño.

Una llamada laboral, de un lunes o jueves cualquiera, a las 8 de la noche, con la iniciada frase: “disculpa, la hora...”; o un correo electrónico urgente en un fin de semana se presentaron en nuestra realidad ¿ahorran tiempo?

En cuanto al dinero, hay sentimientos encontrados. Si bien es cierto que al teletrabajar, no existe el desembolso diario de dinero por el pago del transporte público, combustible y hasta de ese cafecito pre oficina, comprado previo a la jornada laboral, de un formato presencial, quedarnos en casa realizando nuestras actividades de manera remota, incrementa otros gastos que no vemos de manera inmediata, por mencionar uno, el gasto por consumo eléctrico; debido al aumento del uso de dispositivos electrónicos como computadores, *routers*, impresoras y cargadores y mayor consumo de iluminación durante la jornada laboral en casa, aumento del gasto por el servicio de internet y de datos telefónico para poder atender videollamadas, descargas de archivos y trabajo en la nube, incluso, se incrementa la reposición de los víveres, ya que estos duran menos tiempo, porque al estar en casa, caes en la tentación de comer más veces, de lo que normalmente lo haces yendo a trabajar físicamente a la oficina.

Todo esto partiendo de la premisa que en casa tengamos computadora, impresora, *router*, silla, escritorio, porque en caso contrario, habría que hacer esa inversión para adecuar un espacio que emule a la oficina en casa.

Con lo anteriormente expuesto, es notorio que el supuesto ahorro de dinero, no existe, ya que los gastos del hogar se incrementan de manera exponencial, lo que desajusta el presupuesto familiar y puede llegar a ser causal de problemas de convivencia, entonces, ¿es justa esta situación para el teletrabajador? Definitivamente no, no lo es. No se justifica que el teletrabajador tenga que disponer de su remuneración salarial, para cubrir el 100% de estos gastos inmersos en el teletrabajo, sabiendo que el incremento de los mismos se debe a ese cumplimiento laboral a distancia. Es por ello que el patrón o empresa contratante de la relación laboral, debería asumir un

porcentaje por el incremento de estos gastos en los servicios de electricidad e internet, ya que al tener a sus empleados fuera de la organización, sus gastos empresariales, por estos conceptos, disminuyen para en su esquema operativo.

Además de esto, es de suma importancia destacar que el teletrabajo puede llegar a afectar la salud y el bienestar del individuo, tanto a nivel físico como en el aspecto de salud mental. Si de los riesgos de salud física hablamos, el primero de ellos, indiscutiblemente, sería el riesgo ergonómico, debido a una mala postura, movimientos repetitivos y sobre todo por no utilizar una mesa y silla adecuadas para teletrabajar.

En casa tenemos sillas y mesas, sí, y en la mayoría de los casos, la silla del comedor, o la silla sin espaldar porque son objetos cotidianos de un hogar y no de una oficina.

Por consiguiente, si un teletrabajador comienza a padecer de algún problema de salud, por no contar con los implementos necesarios, como una silla ergonómica, por ejemplo, ¿debería el empleador responsabilizarse por esta situación? Es una pregunta que da mucho que pensar, porque si el teletrabajador llega a presentar problemas musculoesqueléticos a raíz del teletrabajo, ¿qué tan fácil sería demostrar que ésta fue la causa? Caso contrario es que esta situación se diera en el entorno de trabajo presencial, ya que de este modo sería totalmente notorio y fácil de desmontar que la causa del problema se originó por no tener una silla ergonómica (siguiendo con el mismo ejemplo) adecuada para el trabajo y el patrono estaría en la obligación de realizar los cambios pertinentes para brindar mejoras al trabajador. En el caso de la República Bolivariana de Venezuela esto está normado en Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), lamentablemente esta ley se aplica a las situaciones dada bajo el modelo de

trabajo presencial y a la fecha no se ha hecho modificación alguna para aplicarla al teletrabajo.

Por situaciones como esta es que países como México, toma la previsión de normar en lo que respecta al teletrabajo, con el fin de garantizar el bienestar de sus trabajadores y evitar futuras demandas. Esto se puede evidenciar, según lo acotado en la NORMA Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023 (Diario Oficial De La Federación, 2023), Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la cual establece:

5.7 Proporcionar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

- a) Silla ergonómica o de otro tipo apropiada a las actividades a desarrollar;
- b) Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y
- c) En su caso, los aditamentos que garanticen condiciones ergonómicas o posturales, del trabajador en su jornada laboral.

Además de esto, en la misma norma mexicana establece:

5.9 Proporcionar, de acuerdo con lo dispuesto en (...) la presente Norma, capacitación al menos una vez al año a los trabajadores bajo la modalidad de Teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo.

Dictar este tipo de capacitación tiene como objetivo concientizar a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas

preventivas vinculadas al teletrabajo, y así lograr una cultura de seguridad y salud laboral más fuerte. Asimismo, esta actividad puede ayudar a reducir la carga de enfermedades laborales y accidentes relacionados con el teletrabajo.

Además de los inconvenientes ya mencionados que surgen por el teletrabajo, es de suma importancia mencionar que el teletrabajo también podría ser causante de grandes niveles de estrés, que afecta la salud del teletrabajador. Se podría decir que el estrés de quienes trabajan a distancia inicia con la pandemia, cuando el teletrabajo tomó mayor fuerza y hoy en día, en tiempo postpandémico, se sigue generando esta situación y se ha dado por diversas razones, una de ella es “la lucha por tener que responder en tiempos cortos, casi en una inmediatez que depende de sus posibilidades reales de conexión, es decir, de disponibilidad del servicio de internet, de electricidad, o de datos telefónicos” según lo planteado por (Zambrano, 2021, p. 76).

No poder brindar una respuesta de manera oportuna, eleva el cortisol en sangre, con su respectivo aumento de estrés, y éste se incrementa si la respuesta que se debe proporcionar es de índole laboral, debido a que esta situación se puede llegar a ser mal vista, porque el empleador, asumiendo que la persona, no está realizando, ni atendiendo sus obligaciones labiales en esta modalidad a distancia, sin tomar en cuenta que hay varios factores como la electricidad, la conectividad que pueden estar interfiriendo en esta situación. Llegó el agua después de una larga semana sin el servicio: recojo agua o doy respuesta a un correo electrónico.

Por otra parte, es necesario mencionar que además del estrés, el teletrabajo puede ocasionar ansiedad y depresión

en algunos trabajadores debido a varios factores. La falta de interacción social, la falta de límites claros entre la vida laboral y personal, la sobrecarga de trabajo que se dio durante la pandemia por disponer de los equipos necesarios y mayor conocimiento de las TIC en relación a otros y que hoy se sigue llevando a cuesta, por diversas razones.

Luego de plantear el lado oscuro de la pandemia, considero necesario tener la cabeza bien puesta, para determinar si el teletrabajo es conveniente para mí en tiempo de postpandemia, porque si bien es cierto, que fue una medida que se tuvo que adoptar durante el COVID-19, por ser la única alternativa en el momento, hoy día se puede volver a decidir, si se continúa bajo esa modalidad o volver a la modalidad presencial.

(Morin, 2002, p. 26) plantea que “una cabeza bien puesta es una cabeza que es apta para organizar los conocimientos y de este modo evitar una acumulación estéril”.

De la cita anterior, puedo decir, que una cabeza bien puesta busca la forma de que el conocimiento sea útil para la vida, que pueda aplicar para resolver problemas y tomar decisiones en situaciones complejas, como lo fue el enfrentarse y adaptarse a situaciones antes no vividas, como es el caso del teletrabajo, después de la llegada de la pandemia por el COVID-19. Tener la cabeza bien puesta nos permite analizar, evaluar el conocimiento y las experiencias vividas, en este caso es conveniente evaluar desde el conocimiento y experiencia que nos dejó el trabajo remoto durante la pandemia, si el teletrabajo es una opción que se adapta a mí, teniendo en cuenta mis posibilidades (tiempo y espacios adecuados) para trabajar a distancia, siempre haciéndonos la pregunta sería ¿teletrabajo o

teletrabajo?

REFLEXIONES FINALES

Después de vivir la experiencia propia con el teletrabajo, durante y después de la pandemia por COVID-19, queda muy claro para mí, que esta actividad laboral se incorpora como alternativa en una oferta de trabajo, dado que toma más fuerza y se propaga en organizaciones de diferente índole. No obstante, hay una serie de situaciones, que de acuerdo a mi vivencia con el trabajo remoto deben ser consideradas para lograr mejores resultados con el teletrabajo.

Es necesario establecer de manera clara y concisa: actividades, objetivos y plazos en el cumplimiento de las tareas, con el fin de no generar inconvenientes, ni atraso en las asignaciones; para ello, es preciso optimizar los canales de comunicación, en pro de fomentar la colaboración virtual y el éxito del trabajo grupal. El propósito final es elevar la productividad en las distintas modalidades de trabajo: presencial, a distancia o híbrida.

Para elevar esta productividad con el teletrabajo, es necesario tener en cuenta ciertos aspectos, como lo son la dotación de implementos necesarios por parte del patrono (sillas ergonómicas, equipos electrónicos como computadoras o teléfonos inteligentes y *routers* con acceso directo a internet) a los teletrabajadores, comprometiéndose éstos últimos a garantizar el resguardo y uso adecuado de esta dotaciones mientras dure la relación de trabajo con su empleador, ya que estos bienes asignados por lo general son en calidad de préstamo.

A simple vista, nos pudiese surgir como inquietud que

tanto puede llegar a afectar la productividad el disponer de una silla ergonómica o no, en mi experiencia puedo decir, una buena ergonomía crea un entorno de trabajo mucho más productivo, porque contribuye al bienestar general, ya que permite mantener la concentración durante periodos más prolongados, no se puede comparar la productividad de una persona que padezca constante dolores de espalda, cervical, muñeca, entre otros, debido a una postura inadecuada a una persona que no padece ninguna molestia muscular. Un empleado feliz, saludable y atendido por su organización, es un recurso valioso para cualquier institución, sin importar si éste realiza su trabajo de manera presencial o no, mientras que un empleado desatendido y desmotivado puede llegar a convertirse en una carga para el patrono.

Para medir la productividad y eficiencia del teletrabajo, se sugiere, la implementación de algunas métricas, las cuales podrían ser: utilizar herramientas de seguimientos para las tareas asignadas; la comunicación y retroalimentación constante; y evaluación de los resultados; entre otras.

Otro aspecto necesario a considerar, es la actualización de las leyes de trabajo, en cuanto al ámbito del teletrabajo (caso Venezuela) con el fin de establecer normas que dejan por sentado todo lo relacionado al teletrabajo, teniendo en cuenta el bienestar del teletrabajador.

Si bien es cierto, a mi modo de ver, que el teletrabajo llevo para quedarse, se debe tener muy claro que el éxito del mismo, es una decisión y responsabilidad tanto de las organizaciones como de los teletrabajadores, ya que somos los responsables de aprender y aplicar las mejores costumbres para alcanzar una mayor efectividad en el trabajo a distancia, que como adultos no deberíamos necesitar estar bajo la supervisión constante para

cumplir con nuestro deber asignado.

Tanto en el trabajo presencial como en el teletrabajo o trabajo a distancia, e incluso en una modalidad híbrida, en todas, debe preponderar el compromiso como profesionales ante el entorno laboral. De cualquier forma, la responsabilidad es la misma.

Para finalizar, es necesario acotar, que sin importar que el teletrabajo llegó para quedarse, hay muchas labores en las cuales, lamentablemente, no son compatibles con esta modalidad. Además, nosotros como individuos (con la experiencia del teletrabajo, por la pandemia) somos los únicos que podemos decidir si el teletrabajo es una modalidad que se adapta a nosotros, sin la necesidad de poner en riesgo nuestra integridad física y mental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alaimo, V., Noel, M., & Solórzano, J. (2020). ¿Cómo expandir el teletrabajo en América Latina y el Caribe? - Factor Trabajo. Blogs iadb. Consultado el 14 febrero 2024, disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-expandir-el-teletrabajo-en-america-latina-y-el-caribe/>
- Colecciones Ameritextos. (1995). Pensamientos de Simón Rodríguez (Aldadil Ediciones ed.). Yolanda Segnini.
- Decreto Presidencial N° 4.160. (2020, marzo 13). Gaceta Oficial No. 6.519, Extraordinario.
- Diario Oficial de la Federación. (2023, June 8). DOF - Diario Oficial de la Federación. Consultado el 20 febrero 2024, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0
- Etimologías de Chile. (2023). Etimología de Tele. DECEL - Diccionario

Etimológico Castellano En Línea. Consultado el 12 de febrero 2024, disponible en: <https://etimologias.dechile.net/>

Gallegos, C. (2022, June 21). Así creó el teletrabajo un ingeniero de la NASA como respuesta a la crisis del petróleo. El Economista de España. Consultado el 14 de febrero 2024, disponible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11830380/06/22/Asi-creo-el-teletrabajo-un-ingeniero-de-la-NASA-como-respuesta-a-la-crisis-del-petroleo.html>

León M., R., Tejada G., E., & Yataco T., M. (2003). Las Organizaciones Inteligentes. Notas Científicas, 6(2), 82. Consultado el 14 de febrero 2024, disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81660213>

Morin, E. (2002). La cabeza bien puesta: repensar la reforma. Reformar el pensamiento (1a. ed 5a reimp. ed.). Nueva Visión.

Olías, L. (2020). Derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos. El Diario. Consultado el 13 de febrero de 2024, disponible en: https://www.eldiario.es/economia/derechos-obligaciones-teletrabajo-legislacion-paises-europeos_1_6185732.html

Real Academia Española. (2023). Diccionario de la lengua española. RAE web | Edición del Tricentenario. Consultado el 11 febrero 2024, disponible en: <https://dle.rae.es/>

Romero, N. (2022). Del papel al PDF y de éstos a la transformación digital disruptiva en tiempos de pandemia por COVID-19. Revista R-Egresar, 1, 69.

Zambrano, L. (2021). Administración insurgente y transformadora: Sistematización de una experiencia socioproyectiva universitaria. Araca Editores.

Zambrano, L. (2021). ¿La nueva normalidad? O lo que nos deja la pandemia. Araca Editores.

Zambrano, L. (2023). Administración insurgente y gestión transformadora: Una mirada desde la episteme cimarrona. Araca Editores.