

4. El teletrabajo. Una mirada desde el teletrabajador

Yael Enrique Alvirde Uribe*
María Guadalupe Ordaз Cervantes**

<https://doi.org/10.52501/cc.284.04>

Resumen

El teletrabajo es una modalidad que ha cobrado auge en los últimos años, lo que implica una transformación dinámica en varias dimensiones: en primer lugar, la regulación que enmarca el proceso de trabajo desde el ámbito legal; en segundo lugar, la organización y el proceso de trabajo que genera cambios en los métodos de trabajo y de control sobre el mismo y, con ello, la transformación de los espacios para ejecutarlo. Por otro lado, el trabajador se ve obligado al desarrollo de nuevas habilidades subjetivas que le permiten alinearse con el cumplimiento de los objetivos de la organización desde un espacio distinto que vincula lo personal con lo laboral, poniendo en evidencia cómo es el vivir la transformación de los procesos de trabajo en su vida cotidiana. Con base en lo anterior, nos preguntamos: ¿Cómo se experimenta la transición del proceso de trabajo presencial al teletrabajo y qué impacto tiene en el trabajador? y ¿Cómo impacta la modificación legal del teletrabajo a las organizaciones y a los trabajadores? Por ello, se realizó un estudio de caso de tipo cualitativo con el objetivo de analizar a profundidad la experiencia del teletrabajador. Se analizó la unidad de proyectos especiales de una asociación civil (AC) encargada de vincular universidades e instituciones de educación superior. Las técnicas utilizadas fueron: entrevistas, listas

* Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Adscripción: Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1233-1248>

** Doctora en Ciencias Sociales. Profesora-investigadora del Tecnológico Nacional de México / ITS de Purísima del Rincón, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8041-7126>

de cotejo, observación sistemática e investigación documental. En este estudio, los resultados preliminares han mostrado que el teletrabajo trasciende la vida cotidiana del trabajador, generando un entrelazamiento entre las responsabilidades personales con las demandas laborales.

Palabras clave: *teletrabajo, teletrabajador, proceso de trabajo y vida cotidiana.*

Introducción

El teletrabajo comenzó en la década de los setenta con la introducción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a los procesos de trabajo, de tal manera que esta dinámica ha adquirido múltiples formas de adaptación de acuerdo con las necesidades de las organizaciones y de las tecnologías disponibles. Esto ha impulsado el desarrollo de herramientas técnicas y estratégicas de las organizaciones y de los trabajadores para constituirse en espacios diversos y no solo en un centro de trabajo, lo cual implica desafíos para la implementación, regulación y el control del mismo (Ávila, 2013).

En 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró como emergencia sanitaria de salud pública internacional al COVID-19 e informó las características de la nueva enfermedad y su alto nivel de contagio. En ese mismo sentido, en México se publicó en el Diario Oficial de la Federación (Secretaría de Gobernación) el acuerdo PUB/30/04/2020.02, donde se exhorta a la población mexicana que no participaba en actividades laborales esenciales a cumplir resguardo domiciliario (Secretaría de Gobernación, 2020). Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) presentó la “Guía para implementar el teletrabajo en los centros laborales en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19”, enfatizando la transformación organizacional y del trabajo. Esto implicaba una limitante debido a que en la reforma laboral del 2012 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en el artículo 311 capítulo XII, se caracteriza al teletrabajo como un “trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación” (Secretaría de Gobernación, 2020).

Para el 2021, en México, tras la creciente transformación de los procesos de trabajo presencial al teletrabajo, las recomendaciones de la OIT para la

regulación del teletrabajo y la pugna de la sociedad civil, de académicos y algunos legisladores, se realizó la modificación al artículo 311 y se adicionó el capítulo XII bis a LFT, donde se incorporan los requerimientos materiales, las obligaciones patronales y las características de contratación (Secretaría de Gobernación, 2021). A mediados del 2022 surge la iniciativa de Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-22 Teletrabajo.

Los elementos estructurales para la realización del teletrabajo en las organizaciones permiten el control del proceso de trabajo a distancia con características específicas del tipo de tecnología a utilizar, el espacio donde se desempeña el trabajo y el tipo de contratación, de acuerdo con las múltiples variables de los procesos de trabajo (Osio, 2010).

Por lo anterior, nos preguntamos: ¿Qué pasa desde la perspectiva del trabajador y cómo vive el cambio al teletrabajo? A lo que suponemos que la configuración de un espacio para teletrabajar implica retos personales en consideración a sus recursos y las condiciones para transformar un espacio que no está destinado a cumplir con dicha función y donde se busca contar con todos los elementos necesarios para realizar las actividades laborales relacionadas. De la Garza (2011) expone que el proceso del trabajo no solo se compone de la actividad a realizar, sino del conjunto de elementos y actores que condicionan o se entrelazan de manera directa o indirecta en la actividad. Es decir, el trabajo presencial responde a un espacio controlado derivado de la estrategia organizacional; por el contrario, el teletrabajo se realiza en un espacio privado concedido por el teletrabajador en donde se reconfiguran sus dinámicas, lo cual implica una resignificación y transformación del espacio personal (Jiménez M., Jiménez G, y Bravo, 2019), de sus prácticas, de los recursos en su espacio, del control de las actividades, de las interferencias del espacio y del control del proceso de trabajo.

Por lo tanto, es necesario realizar estudios a profundidad de las nuevas formas laborales y sus repercusiones resultado de una estrategia organizacional que está en constante cambio. Por ello, fue necesario revisar los antecedentes del teletrabajo y la literatura sobre la vida cotidiana para comprender el fenómeno desde la experiencia de los teletrabajadores insertos en la AC en el periodo de cierre empresarial.

Para lograr los objetivos, se realizó una investigación cualitativa con herramientas de recolección de datos comparadas y trianguladas. Esto pro-

dujo resultados cercanos a la experiencia de vida del teletrabajador que, impulsados por la estructura normativa resultado de una contingencia, la cual fue tomada por la empresa y, a su vez, reestructurada en la operación, produjo cambios en la vida cotidiana de los trabajadores que se acinaron en su casa.

El teletrabajo y el personal teletrabajador

Desde la propuesta de Nilles en los años setenta de llevar el trabajo al trabajador, el teletrabajo representó un nuevo paradigma (Nilles, 1975). Esta forma de trabajar implicó desafíos para las organizaciones, lo cual fue abordado desde los estudios de organizaciones con variables cuantificables (Huws *et al.*, 1990; Duxbury *et al.*, 1992; Tomaskovic *et al.*, 1993; Ruppel & Harrington, 1995). Poco después surgen nuevos estudios que derivaron en diversas formas de desempeñarlo (Gray *et al.*, 1993; Daniels *et al.*, 2001; Osio, 2010; Escalante *et al.*, 2005; Lenguita, 2009). También está el grupo que enfatizó la búsqueda de beneficios de esta modalidad (Bloom & Roberts, 2015; ECaTT, 2000; Ávila 2013). Por su parte, en América Latina el teletrabajo se aborda desde la sociología del trabajo con enfoques cualitativos de las organizaciones (Lenguita, 2009; Martínez *et al.*, 2017) y cuantitativos como en sus orígenes (Guzmán & Abreo, 2017; Aquije, 2018; López, 2010). La última oleada de estudios es observada de manera contingente, derivada de la pandemia del COVID-19, la cual enfatiza los impactos y beneficios de esta modalidad (Santillán, 2020; Salinas *et al.*, 2020; Steele, 2020; Neffa 2021; OIT, 2022).

Entonces, caracterizar a los teletrabajadores en esta actividad es normativamente complejo y conceptualmente difuso. Neffa (2021) enfatiza ciertas características del personal. Él lo define como trabajo remoto a distancia conectado (TRADC), donde el proceso de trabajo, independientemente de la actividad y la locación, tiene la característica de estar conectado a una red, ya sea de manera intermitente o permanente. Por otro lado, Osio (2010) propone que la función del teletrabajador se diferencia de acuerdo con el espacio y con el tipo de contratación. Con lo anterior, concluimos que los teletrabajadores son los que tienen un contrato fijo con tiempo completo en

trabajo a distancia o en su caso híbrido, pero con mayor tiempo de trabajo fuera de su centro de la organización.

Figura 4.1. Resultado por dimensiones



Fuente: Elaboración propia.

Proceso de trabajo en la vida cotidiana

De la Garza (2011) menciona que el proceso de trabajo no solo está situado en la actividad realizada, sino en todos los elementos y actores que interactúan para efectuarlo. De esta manera, propone el concepto de proceso de trabajo ampliado. Asimismo, Neffa (2021) menciona que el proceso de trabajo debe de ser visto desde todas las aristas debido a que brinda condiciones que impactan en el trabajador, en sus dimensiones físicas, psíquicas y mentales.

Con lo anterior, Heller (1977) menciona que la vida cotidiana se apropia del sistema de hábitos y técnicas característicos que garantizan el éxito de una determinada actividad, donde cada uno de los sujetos cuenta con actitudes, cualidades y dificultades propias que lo caracterizan. Por lo tanto, el espacio temporal permite dar cuenta de los cambios y las continuidades de los procesos de trabajo, de los trabajadores, de las organizaciones y de los espacios, puesto que cada uno, aunque comparta espacio y tiempo, no necesariamente comparte procesos de socialización, ideas de mundo, condiciones de género u otros aspectos, que los hacen pensar y actuar de distintas maneras (Solís O., Solís E., y Carrillo, 2018). Es necesario mencionar que en el teletrabajo la realidad familiar en pandemia es diferente a la realidad

sin pandemia, es decir, estos cambios conducen a la reinterpretación del espacio de la vida cotidiana en cada momento.

Método

La metodología para esta investigación es un estudio de caso, lo cual determina una preponderancia significativa en el enfoque cualitativo con la finalidad de profundizar en cada uno de los elementos que lo componen, así como las relaciones que existen como el cambio en la organización, el proceso de trabajo, la vida cotidiana y la normativa del teletrabajo en México.

Este estudio se realizó en una organización, en una Asociación Civil (AC) nacional que vincula Universidades e Instituciones de Educación Superior en el departamento llamado Unidad de Proyectos Especiales (UPE). Esta unidad se creó para hacer frente a la pandemia del COVID-19, transformando actividades de capacitación, educación continua y certificación de modalidad presencial a distancia.

Condiciones *in situ*

Debido a la pandemia, la AC creó la Unidad de Proyectos Especiales, la cual atiende la necesidad emergente de desarrollar los proyectos a distancia, lo que ocasionó, al finalizar la pandemia, que el personal tuviera incertidumbre sobre la forma de trabajar (presencial, híbrida o teletrabajo). Estos cambios en las condiciones laborales requerían adecuaciones en las actividades de investigación, pues el trabajo de campo se dio al concluir la pandemia, conjuntándose el cambio de la dirección general de la AC, lo cual implicó un reto en la participación de los trabajadores, ya que la incertidumbre de continuar en sus trabajos se podría ver condicionada por los intereses de la nueva dirección.

Participantes

La muestra fue conformada por trabajadores del área de administración, sistemas, contabilidad, ventas y quienes coordinan los proyectos de la UPE, abarcando el 80%. De estos el 75% fueron mujeres y el resto hombres. El 41.6% es personal de confianza, el 33.3% de honorarios y el 25% sindicalizados. Entre los perfiles participantes fueron oficinistas (coordinadores, vendedores y personal de soporte operativo) con licenciatura el 72% y el 28% con maestría y una antigüedad de tres a diecisiete años. Los participantes cuentan con una edad de treinta a cincuenta y nueve años.

Instrumentos

Para realizar este estudio se emplearon tres métodos de recolección de datos: 1) la entrevista semiestructurada, 2) una lista de cotejo y 3) la observación sistemática, buscando una triangulación efectiva de datos para observar convergencias y discrepancias. La primera es un instrumento profundo de preguntas que se basa en tres ejes: el proceso de trabajo, la regulación y el teletrabajador. La segunda se basa en la validación de las características con las cuales se desempeña el teletrabajo de acuerdo a las propuestas de la OIT y la STPS, y la tercera, busca una observación en el estado natural de los

Tabla 4.1. *Matriz analítica*

<i>Elementos</i>	<i>Dimensión transversal</i>	<i>Dimensión macro</i>	<i>Dimensión meso</i>	<i>Dimensión micro</i>
Categoría	Cambio organizacional (Van de Ven y Poole 1995 & Tsoukas y Chia, 2002)	Regulación del trabajo	Proceso de trabajo ampliado (De la Garza 2011)	Vida cotidiana (Heller, 1977; Solís, <i>et al.</i> , 2018)
Observable	Cambio organizacional (Van de Ven y Poole 1995 & Tsoukas y Chia, 2002)	LFT/OIT	Proceso de trabajo	El teletrabajador y su espacio
Técnica	Cambio organizacional (Van de Ven y Poole 1995 & Tsoukas y Chia, 2002)	Lista de Cotejo	Entrevista / Lista de cotejo	Entrevista/ Lista de Cotejo/ Observación sistémica

Fuente: Elaboración propia.

sujetos con una profundidad mayor. La triangulación entre herramientas nos permitió validar la información debido a que los tres abordan los mismos elementos.

La matriz analítica para este estudio es la tabla 1.

De acuerdo con la matriz, en la dimensión macro situamos *la regulación del trabajo* debido a que somete a la organización en reglamentación y operación en función de las obligaciones legales. En el segundo nivel está *el proceso de trabajo*, ya que este determina el tipo de actividad, la intensidad y su control, así como los elementos que interactúan para el cumplimiento de las actividades y, en el tercer nivel se encuentra *la vida cotidiana del trabajador*, la importancia de la vida cotidiana del trabajador, donde el trabajo y lo personal se entrelazan para realizar ambas actividades. Por último, como eje transversal, se plantea *el cambio organizacional* como el ajuste de la organización a la modalidad, la cual es modificada por la regulación y, a su vez, cambia el proceso de trabajo y la vida cotidiana del trabajador y la trabajadora.

Los datos fueron tratados mediante la técnica analítica sintética, pues un procedimiento lógico que descompone el todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes, permite estudiar el comportamiento de cada parte (Rodríguez & Pérez, 2017).

Consideraciones éticas de la investigación

Durante la investigación se tomaron rigurosas consideraciones éticas para garantizar el respeto y el bienestar de los participantes. Todos los participantes fueron informados sobre los objetivos y los procedimientos del estudio. Se obtuvo el consentimiento informado de cada participante, asegurando su pleno entendimiento y voluntad para participar en el estudio. Además, se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los datos recopilados, protegiendo la privacidad de los participantes en todo momento.

Resultados

Las organizaciones están en constante cambio, por ello es importante mencionar que la AC pasa por un proceso de cambio cada cuatro años, lo cual implica movimientos en la dirección de acuerdo con las necesidades que estén presentes en dicho periodo. En el periodo 2019-2023 la dirección se centraba en proponer nuevos modelos formativos de la educación 4.0 y hacer frente a la pandemia del COVID-19, lo cual representó un viraje direccional pronunciado que se encontraba fuera de la planeación de este periodo.

Tabla 4.2. *Resultados de la vivienda y los recursos materiales*

<i>Tipo</i>	<i>Resultados</i>	<i>Observación</i>
Tipo de vivienda	83.33% Departamentos 16.6% Casa independiente	
Hacinamiento (Cepal, 2017)	25% Habitan tres o más personas por cuarto 75% menos de tres personas por cuarto.	
Espacio de trabajo	91.6% No contaban con un espacio destinado para trabajar desde casa 8.4% Contaban con un espacio destinado para trabajar desde casa 83.3% Compartían espacio para teletrabajar 16.6% No compartían espacio para trabajar	
Percepción del espacio de trabajo	Generalmente ruidoso con pocas horas para trabajar adecuadamente. Generalmente tranquilo con pocas horas de ruido en el día.	
Recursos materiales	100% recursos propios para desempeñar sus actividades laborales.	La AC no brindó recursos a sus trabajadores para desempeñar sus actividades (Escritorios, sillas, equipo de cómputo, luz, agua e internet).
Esquemas de seguridad	100% no cuentan con esquemas de protección civil en sus espacios de trabajo.	(Extintores, detectores de humo, botiquín, puntos de encuentro, capacitación en combate de incendios, evacuación de inmuebles o primeros auxilios).

Fuente: Elaboración propia.

El cambio antes mencionado se debe a que la AC está sujeta a la Secretaría de Educación Pública (SEP), con actividades presenciales principal-

mente. No obstante, ante esta condición la AC, en el periodo de pandemia, realizó el “Plan de Continuidad de Operaciones” con diversas instituciones y organizaciones afiliadas para conformar un total de 104 planes de acción. Aunado a esto, dentro de su plataforma AC-TIC, se creó el espacio “recursos digitales AC”, donde se facilitan plataformas y recursos digitales para hacer frente a la contingencia, pero ¿qué sucedió con sus trabajadores? Encontramos que al personal no se le capacitó para el teletrabajo, ni le asignaron recursos para desempeñar las actividades a distancia. Hasta abril del 2020 se dio capacitación breve para dar a conocer las nuevas modalidades de trabajo, así como los espacios virtuales de trabajo (plataformas). La tabla 2 muestra los elementos relevantes de las características de las viviendas y los recursos materiales que emplearon los trabajadores.

En relación con lo expuesto en la tabla 2 “Resultados de vivienda y recursos materiales”, el cambio implicó desafíos para continuar con la actividad a distancia. En la presencialidad, el trabajo se establecía en un espacio definido, en la transición al teletrabajo se entrelazaron las condiciones materiales y sociales de cada persona. La mayor complejidad fue la convivencia de varias personas en el mismo espacio, pues todas estuvieron inmersas en el distanciamiento social. Otra complejidad manifiesta fue la administración de las tareas del hogar al mismo tiempo que lo laboral, lo cual contrasta con la presencialidad, pues ahí sí se delimita el tiempo-espacio. Con esto no podemos decir que los retos se vivieron de la misma manera, ya que para algunos trabajadores esto les permitía rezurcir una conciliación trabajo-familia-vida personal mientras que a otros les generaba una doble o triple jornada de trabajo.

... ya quiero que regresemos al trabajo, o sea, si me gusta trabajar en la casa porque puedo cuidar a mis hijos, pero en la casa el trabajo es interminable, parece que recoges de un lado y se cae del otro ... o que ya los niños vayan a la escuela y en ese tiempo poder hacer mi trabajo y el quehacer... (trabajador 1, comunicación personal)

En cuanto a los procesos de trabajo, la AC creó un espacio virtual llamado “Campus Virtual” para continuar ofreciendo su esquema de actividades y servicios. Este espacio virtual fue desarrollado por prestadores de servicios

externos a la matrícula de trabajadores. El campus virtual fue una transformación angular en los servicios que ofrecía la AC ya que, ante la necesidad del distanciamiento, cambiaron las actividades de todos los trabajadores.

...en lo que se hacía la plataforma no trabajamos, estuve como tres meses sin hacer nada, porque no teníamos nada hecho para trabajar desde casa, para decirte que ni laptop teníamos, puras de escritorio y no nos las podíamos llevar, entonces no había forma. Hasta que terminaron la plataforma empezamos con nuevas actividades. (Empleado de ventas y difusión, comunicación personal).

Las organizaciones se vieron obligadas a modificar sus procesos de trabajo y su tecnología, lo que implicó una adecuación y la contratación de nuevos colaboradores para generar la nueva plataforma virtual. Los trabajadores que continuaron se ajustaron a este cambio. Esto implicó resignificar los tiempos y los espacios para que pudieran operar de manera funcional. Ante esta situación y las propuestas de la STPS para implementarlo y regularlo, la organización no atendió la norma, pues no cumplió con las características establecidas para el teletrabajo.

Discusión y conclusión

Los resultados revelan que el principal detonante para la transición y la experiencia de vida del teletrabajador no fue una estrategia organizacional de reestructuración voluntaria, sino que fue por requerimiento legal (regulación) y que detonó una ventaja competitiva para la AC, donde el teletrabajo reestructuró la organización desde los procesos de trabajo, impactando en la vida cotidiana de los trabajadores.

Regulación

A partir del análisis de la información se observa que la transición de trabajar de manera presencial al teletrabajo en el marco de la contingencia

sanitaria fue causada por condiciones externas y estructurales, tal como lo plantea Van de Ven y Poole (1995). Por otro lado, Woodward (1981) menciona que el teletrabajo requiere emplear las TIC's como herramienta central y genera la necesidad de un nuevo espacio virtual de trabajo, que con la modificación a la LFT del artículo 311 del capítulo XII Bis del 2023, donde se mencionan las especificaciones con las que deben de cumplir los empleadores y los teletrabajadores y que no fueron aplicadas en la AC, lo cual fue justificado mediante discursos que enfatizaban el regreso a la modalidad de trabajo presencial al terminar la pandemia.

Procesos de trabajo y teletrabajador(a)

La transición al teletrabajo requiere cambios del trabajo y de la vida cotidiana. Heller (1977) menciona que es una realidad que no está dada, sino que está dándose, lo que permite que el trabajador signifique y resignifique su espacio, sus dinámicas y roles de lo personal y lo laboral. Por este motivo, comprender el teletrabajo, de acuerdo con De la Garza (2011), implica reconocer un proceso o a un tipo de trabajador, un conjunto múltiple de elementos espaciotemporales, materiales y geoespaciales tanto del teletrabajador como de la organización que les permita llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos. Es relevante visibilizar la centralidad del trabajador, como lo proponen Tsoukas y Chia (2002), pues el compromiso de los miembros de las organizaciones es de suma importancia debido a que esto permitirá que se cumplan o no los objetivos, así como la transición o la permanencia de la modalidad.

Este acercamiento nos invita a realizar más investigación para comprender el fenómeno a profundidad y saber cómo lo vive de manera diferente cada trabajador y cada organización, lo cual implica dar cuenta de la complejidad para abordar el fenómeno del teletrabajo, no solo visto desde un modelo de aplicación o guías para implementarlo, sino como una estrategia robusta que implica cambios en el trabajador y en la organización.

Conflicto de intereses

El y la autora declaran que no existe ningún conflicto de intereses. En el proceso de investigación llevado a cabo para este estudio se ha prestado una atención meticulosa a la identificación y mitigación de posibles conflictos de interés. Se ha garantizado la transparencia y la integridad en todas las etapas del proceso investigativo. Además, se han adoptado medidas rigurosas para evitar cualquier influencia indebida que pudiera sesgar los hallazgos o comprometer la objetividad del análisis.

Referencias

- Aquije, C. (2018). Home office as a strategy for organizational motivation and efficiency. *Palermo Business Review*, 337-351.
- Ávila, W. (2013). Hacia una reflexión histórica de las TIC. *Hallazgos*, 213-233.
- Bloom, N., y Roberts, J. (15 de enero de 2015). A Working from Home Experiment Shows High Performers Like It Better. Obtenido de *Harvard Business Review*: <https://hbr.org/2015/01/a-working-from-home-experiment-shows-high-performers-like-it-better?language=es>
- Cepal. (2017). Indicadores no monetarios de pobreza: Avances y desafíos para su medición. Santiago de Chile: Cepal.
- Daniels, K., Lamond, D., y Standen, P. (2001). Teleworking: frameworks for organizational research. *Journal of Management Studies*, 46-59.
- De la Garza, E. (2011). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 7-35.
- Duxbury, L., Higgins, C., y Mills, S. (1992). After-hours Telecommuting and work-family conflict: A comparative analysis. *Information systems research*, 173-190.
- ECaTT. (2000). Benchmarking Progression New Ways of Working and New forms of Business across Europe. *IST Programme*, 313.
- Escalante, Z., Cendrós, J., y Urdaneta, E. (2005). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Télématique*, 1-28.
- Gray, M., Hodson, N., y Gordon, G. (1993). *Teleworking Explained*. John Wiley & Sons Ltd.
- Guzmán, A., y Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum empresarial*, 5-30.
- Heller, Á. (1977). *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona: Provenca.
- Huws, U., Korte, W., y Robinson, S. (1990). *Telework: Towards the Elusive Office*. Chichester: John Wiley & Sons.

- Jiménez, M., Jiménez, G., & Bravo, G. (2019). "La ruta de La Matriz", resignificando el espacio, reconstruyendo al sujeto. *EURE*, 135-222.
- Lenguita, P. (2009). Las tecnologías del trabajo según la prensa especializada. El caso del teletrabajo. *Trabajo y Sociedad*. Doi: ISSN 1514-6871
- López, O. (2010). Teletrabajo a domicilio: opción práctica para la gerencia moderna. Obtenido de Repositorio UNED: <https://repositorio.uned.ac.cr/bitstream/handle/120809/874/Teletrabajo%20a%20domicilio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, B., Cote, Ó., Dueñas, Z., y Camacho, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, 1-20.
- Neffa, J. (2021). Naturaleza, significación e implicancias del teletrabajo. *Praxis Psy*, 6-26.
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on communications*, 1142-1147.
- OIT. (2022). Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. Ginebra: OIT.
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 93-109.
- Rodríguez, A., y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *EAN*, 179-200.
- Ruppel, C., y Harrington, S. (1995). Telework: An innovation where nobody is getting on the band-wagon? *Data Base*, 87-104. Doi:<https://doi.org/10.1145/217278.217288>
- Salinas, R., Carrillo, M., Godínez, J., y Uribe, C. (2020). El mundo del trabajo frente al COVID-19 Lecciones y desatenciones. En *Análisis y perspectivas sobre la pandemia, de COVID-19 en Querétaro* (pp. 428-460). Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el covid-19. *CienciAmerica*.
- Secretaría de Gobernación (2012). *Diario Oficial de la Federación*. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Estados Unidos Mexicanos: DOF.
- . (2020). *Diario Oficial de la Federación*. ACUERDO ACT-PUB/30/04/2020.02. Estados Unidos Mexicanos: DOF.
- . (2021). *Diario Oficial de la Federación*: Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. México: Secretaría de Gobernación.
- Solís, O., Solís, E., y Carrillo, M. (2018). Vida cotidiana y multidisciplinariedad. *Miradas diversas a la vida cotidiana desde la historia, el trabajo, la educación y la literatura*. Querétaro: Concyteq.
- Steele, J. (2020). La conflictividad del teletrabajo frente a las barreras generacionales. *Teletrabajo: Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, 260-283.
- STPS (2020). *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el covid-19*. México: STPS.
- Tomaskovic, D., y Risman, B. (1993). Telecommuting innovation and organization: A contingency theory of labor process change. *Social Science Quarterly*, 367-385.

- Tsoukas, H., y Chia, R. (2002). On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change. *Organization Science*, 567-582. Doi: <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.13.5.567.7810>
- Van de Ven, A., y Poole, M. (1995). Explaining development and change in organizations. *The Academy of Management Review*, 510-540.
- Woodward, J. (1981). *Industrial Organization: Theory and Practice*. Oxford: Oxford University Press; 2nd edición.