

EL TELETRABAJO EN LA ESCENA INTERNACIONAL

TELEWORKING ON THE INTERNATIONAL SCENE

Giudice Baca, Víctor Manuel
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
vgiudiceb@unmsm.edu.pe
Nº ORCID 0000-0001-8495-0617

Recuay Cóndor, Carlos Manuel
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
crecuayc@unmsm.edu.pe
Nº ORCID 0000-0002-8237-0595

Avendaño Aranciaga, Feleojorco Julián
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
favendanoa@unmsm.edu.pe
Nº ORCID 0000-0002-2122-2499

Resumen

El teletrabajo fue creado en 1975. La crisis del petróleo hizo el transporte extremadamente caro. Su idea fue llevar el trabajo a la casa de los trabajadores. El teletrabajo existía ya en el mercado laboral desde 2014 en Colombia y 2016 en Perú. El Teletrabajo se hizo una institución en el 2002 en la Unión Europea. La expansión del Corona Virus por 23 meses aceleró el desarrollo del teletrabajo, también llamado trabajo remoto. Solo en el trabajo remoto las firmas deben proporcionar equipos de trabajo cubrir costos de agua, electricidad y telefonía. El gobierno peruano y los gobiernos europeos prefieren que los trabajadores y las empresas negocien los costos. Harvard, Stanford y otras universidades grandes de EUA sostienen que el trabajo remoto constituye una revolución en el mercado laboral. La OIT propone a los trabajadores apoyar el trabajo remoto y negociar cuatro días de trabajo remoto y algunos días presenciales a la semana. La OIT ha considerado desde 1995 que los trabajadores deben acostumbrarse a cambiar de trabajo cuando menos cuatro veces en sus vidas laborales. La CGTP sueca (LO) hace años estima que la jubilación debe darse a los 35 años de edad.

Palabras Clave: Teletrabajo, Mercado Laboral, OIT

Abstract

Telework was created in 1975. The Oil Crisis made transportation extremely expensive. His idea was to take work to home of employees. Telework existed already in Colombia (2014) and Peru (2016). Telework became an Institution in European Union in 2002. Corona Virus 19 expansion for 23 months to date, accelerated telework development in the world. Only remote work should enterprises provide electronic equipment to teleworkers. European Union and Peru let that benefit to Enterprise – and Teleworkers to negotiate. Harvard, Stanford and other big universities of the USA, consider that remote work is a revolution in the Labor Market. ILO supports telework. ILO recommends working population to develope telework for four days a week and office labor some days a month. Some years ago, ILO recommended workers and Employees to get used to change labor place at least four times in life. Swedish central labor (LO) has also recommended to promote retirement at 35 years of age.

Key Words: Telework, Labor Market, OIT

1

INTRODUCCIÓN

El Teletrabajo fue creado por el físico norteamericano Jack Nilles en 1975. La crisis del petróleo 1974 – 1976 hizo el transporte extremadamente caro. Nilles planteó llevar el trabajo a las casas de los trabajadores. En el año 2002 el teletrabajo se instauró en la Unión Europea, pero no era obligatorio. Se ha encontrado que en Colombia ya existía el trabajo remoto en el 2014. El Teletrabajo se encuentra en el Perú desde el Año 2015, regulado por la Ley 30036.

El primer objetivo de la presente investigación es medir el avance del teletrabajo en una muestra de países. Se ha encontrado que ningún país pasa de atraer al trabajo remoto a más del 30% de la PEA. El segundo objetivo es comparar los avances del teletrabajo en la muestra de países investigados.

Se ha encontrado una muestra de las mejores ciudades para el teletrabajo. Estas ciudades no están en EUA, Europa, ni América Latina. Están en Australia. Se ha encontrado que EUA ha privilegiado el sector financiero para el teletrabajo (57.4%). El Sector Educación en EUA ocupa el mayor grupo del teletrabajo con 83%. La empresa Manpower del Perú reveló una sorpresa: trabajadores calificados jóvenes (25 – 30 años) no preguntaban a Manpower por salarios sino si tenían plazas de trabajo remoto.

La muestra de países de la presente investigación es: Perú, Chile, Colombia, España y EUA. Los Materiales y Métodos se componen de información producida mayormente por encuestas de empresas consultoras. La OIT recomienda a los gobiernos construir estadísticas del trabajo remoto.

Tabla N° 1
2020: Indicadores de la Muestra de Países

	Población (miles habs)	PEA (miles)	(%) de la PEA	Teletrabajo Potencial 2025
1. Perú	32,970	18,000	30%	5,400
2. Chile	19,120	9,000	30%	2,700
3. Colombia	50,880	24,135	35%	8,447
4. España	47,350	19,460	30%	5,838
5. EUA	329,500	160,000	37%	59,200

Fuente: ONU, FMI, INEI
Elaboración Propia

Los indicadores de la muestra de países comunican la posibilidad de alcanzar niveles elevados de teletrabajo hacia el año 2025. El mayor país de la muestra es el que tiene mayor potencial de teletrabajadores, dado que en EUA la economía se compone 80% de Servicios, 18% de Industria y 2% de Agricultura. Chile puede lograr el teletrabajo potencial más pronto que el Perú. Se observar que la población y la PEA de Chile son en ambos casos cercanos a la mitad de Perú.

Teletrabajo en las ciudades, una muestra

El teletrabajo, a raíz de la pandemia, comenzó de manera urgente. Los trabajadores con mayor educación y recursos modificaron sus oficinas caseras para ejecutar sus tareas esenciales de la empresa. Han pasado 22 meses de aquel inicio, y se han realizado encuestas en las ciudades que han tenido más éxito en albergar a la nueva generación de teletrabajadores. La consultora "Work-Motion" produjo un Indicador de eficiencia del teletrabajo.

Tabla N° 2
Componentes de indicador de eficiencia del teletrabajo

	%
1. Cumplimiento Laboral	60
2. Costo de Vida en la Ciudad	20
3. Infraestructura Urbana	10
4. Habitabilidad de la Ciudad	10

TOTAL

100%

Statista, una consultora alemana con amplia experiencia en muestreo y estudios de mercado, presentó el 08 de noviembre 2021 las mejores ciudades para Teletrabajadores.

Tabla N° 3
Las mejores ciudades para los teletrabajadores. Índice de ciudades que facilitan el trabajo remoto en noviembre 2021

	Índice
1. Melbourne (Austria)	100.00
2. Montreal (Canadá)	98.20
3. Sidney (Austria)	97.76
4. Wellington (Austria)	97.68
5. Praga (Chequia)	95.29
6. Madrid (España)	83.22
7. Buenos Aires (Argentina)	71.81

Fuente: Statista gráfico 26, 135, España.

Obtenido: es.statista.com/grafico26135/urbescon-la-mayor-puntuacion

Elaboración Propia: 08 de noviembre de 2021

Work Motion (Buscando Empleo) es una consultora que ofrece estudios y empleos en el extranjero. El estudio consideró que Buenos Aires es la ciudad más apta para el teletrabajo en América Latina. Se puede observar que Australia posee las mejores y primeras ciudades para el Teletrabajo a fines del año 2021 (Noviembre).

2 MATERIALES Y MÉTODOS

El presente artículo ha empleado el Método de Casos. El principal enfoque ha sido recopilar encuestas privadas realizadas por consultoras. Se ha recopilado las encuestas 2019, 2020, 2021, tratando de encontrar la secuencia de los fenómenos del teletrabajo. Las estadísticas oficiales son muy escasas. Lo OIT ha solicitado a los gobiernos producir en el plazo más breve posible, estadísticas y censos sobre el teletrabajo. Se ha comparado los hallazgos en los cinco países de la muestra en el acápite de Resultados. Se ha escogido el Método de Casos por presentar más relaciones entre variables de las que pueden experimentar otros Métodos de Investigación. Por ello el Método de Casos es descriptivo y no lleva hipótesis que pueda limitar la Investigación. El Método de Casos es muy útil cuando un fenómeno desconocido aflora a la realidad y no existen aún series de tiempo ni censos de trabajo remoto.

3 MARCO TEÓRICO

A pesar que el teletrabajo es un fenómeno reciente ya existen enfoques teóricos en Psicología. La economía Keynesiana y la escuela Neoclásica fundaron las teorías del empleo desde 1920 y 1936. Keynes considera que el desempleo es involuntario y el pleno empleo sólo puede lograrse con intervención del estado, provisto de estímulos para "incitar" a los empresarios a invertir. Sin embargo, Keynes opinó que puede haber equilibrio con desempleo.

Arthur Pigou, representante de los neoclásicos (1877 – 1959) se ocupó del mercado de trabajo de manera muy interesante. Pigou opinaba que en una economía de competencia perfecta los empresarios y trabajadores poseen la misma información de sus propios intereses. Es decir, ambos "actores" del mercado conocen los salarios del mercado, y los empresarios conocen la cantidad posible de empleos en el mercado. Ambos "actores" son racionales. En general los actores que buscan empleo y los empleadores son tan pequeños en un mercado competitivo que ni los trabajadores ni los empresarios pueden imponer sus precios al mercado. En el teletrabajo los trabajadores remotos de alta calificación son muy poderosos en negociar sus salarios y su dotación de equipos electrónicos. El poder de los teletrabajadores es aún desconocido, aunque en España (2021) se registró ya la Primera Huelga del

Mercado de Trabajo Remoto. El Mercado Competitivo de Pigou permite que los empresarios y trabajadores se muevan a diferentes mercados regionales y sueldos apropiados.

El mercado laboral de Pigou no posee sindicatos ni federaciones de empleadores. La particularidad de los trabajadores es su movilidad entre diferentes mercados buscando empleos y salarios más convenientes. En el mundo real de los trabajadores deberían tener varias profesiones adecuadas a diferentes mercados (Agricultura, Industria, Minería, etc.).

En el mundo de Pigou el desequilibrio de la oferta y la demanda crea el desempleo. Pigou opina que el desempleo puede ser voluntario cuando hay plazas de empleo desocupadas. En tal caso pueden ser escasas las calificaciones laborales. La derecha inglesa de los tiempos de Pigou, opinaba que no se deben aumentar los salarios, porque aumenta el consumo de vino.

Alfred Marshall, neoclásico y profesor de Keynes, considera que el desempleo se debe a falta de demanda, reducido conocimiento técnico en el recurso humano y los ciclos económicos. Le costó muchos años a Keynes salir de las ideas económicas de su maestro Marshall. Keynes sintetizó algo importante de su maestro: el desempleo proviene de la caída de la demanda.

Keynes no aceptaba la hipótesis neoclásica que los mecanismos del mercado son eficientes. La realidad ha demostrado que aun bajando el salario del mercado por debajo del salario mínimo se crea empleo – pero será un empleo empobrecedor. En el Año 2021 se han hecho encuestas en California y el salario (empobrecedor) no cubre los 30 días, sino sólo 20 días del mes. El mayor empobrecimiento aparece al cubrir los gastos del mes con la tarjeta de crédito.

Teorías del Mercado Laboral del Siglo XXI.

La Teoría de la Inmovilidad del Trabajo (TIT) opina que el desempleo es causado por la aparición de empleos en diferentes regiones del país y los desempleados tienen dificultades y costos para desplazarse hacia los mercados con plazas de empleo. Se estima por ejemplo que el trabajo remoto sí alcanza a propagarse incluso entre ciudades regionales de Colombia.

Teoría del Desempleo Tecnológico (TDT). Una teoría interesante es la teoría del desempleo tecnológico, que argumenta el deterioro de los conocimientos de los trabajadores. Entre los empleados del trabajo remoto los conocimientos informáticos pueden modificarse varias veces al año. La teoría del desempleo tecnológico se extiende a las fábricas y las oficinas.

Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral (TSM). El Mercado Laboral consiste en miles de profesiones, cada cual cae a diferentes tasas de depreciación, es por ello cada vez más heterogéneo en habilidades y edades. Según esta teoría, el mercado laboral posee varios “pisos”. El segmento más alto ofrece buenos salarios y estabilidad en el empleo. Pero los requisitos son los más altos en conocimiento del puesto. Se ofrece incluso promoción en la empresa (Jarmolowicz, W, 2020).

La TSM además del primer segmento señala un segundo segmento. En este último los empleos poseen un bajo prestigio. También los salarios y sueldos están muy degradados. El segundo segmento produce empleos inestables y la demanda de empleo se modifica según las fases de los ciclos económicos. El primer segmento reclama altas calificaciones laborales. Por lo general se trata de personal con una carrera profesional universitaria y técnica. El segundo segmento del mercado laboral de salarios bajos y empleo inestable está compuesto por personal poco calificado que cambia de empleo con más frecuencia. Lo componen los trabajadores jóvenes, personal sin estudios técnicos e inmigrantes.

Teoría del Capital Humano (TKH). Se desarrolló en EUA en los años 60. El Economista G.S Becker puso los fundamentos. El capital humano es un personal con educación universitaria e hijo (a) de padres también con educación universitaria. Poseen capacidad de adaptarse a diferentes puestos de empleo con poca capacitación. El Premio Nobel Robert Barro estudió el capital humano y llegó a la siguiente conclusión: "Cada año de Educación aumenta los salarios en 13%". Más tarde el Premio Nobel Paul Romer opinó que si el sector militar de la economía emplea más capital humano que el sector civil, las patentes e inventos aumentan más en el sector militar y decaen los inventos en el sector civil de la economía. (Gavidia R, 2007)

La Tasa Natural de Desempleo (TND). Es también una teoría interesante. Keynes abogaba por el pleno empleo. Sin embargo, nunca esta categoría tuvo una cifra experimental. El máximo de empleo que alcanzaron Japón y EUA en 40 años de 1950 a 1990 fue el 98% de la PEA, el 2% restante fue considerado como la TND (Tasa Natural de Desempleo). La TND tuvo también un Nobel en su formulación: Milton Friedman. Le siguen en orden de importancia Edmund Phelps y A. W. Phillips. Una hipótesis "antigua" considera que el desempleo estabiliza (impide) un alza permanente de los salarios. De acuerdo a estudios empíricos la Tasa Natural de Desempleo (TND) se explica por el trabajador calificado que espera una oportunidad para encontrar mejores sueldos y salarios en el mercado local y en los mercados de las regiones. Este retardo de oferta constituye la Tasa Natural de Desempleo (TND).

Teoría de la Búsqueda de Empleo (TBE). También fue examinada por Milton Friedman y E. Phelps. Ambos consideraban que el mercado requería más tiempo para incorporar al empleo el 2% sobrante. Se trata de una teoría del retardo de la demanda ante una oferta residual de empleo. La Teoría de la Búsqueda de Empleo (TBE) ha creado una disciplina llamada la Nueva Microeconomía.

Teoría de los Salarios Inflexibles. Keynes consideraba que hay un límite de salarios bajos que los trabajadores rechazarán: se trata de sueldos y salarios que no cubren el costo de vida ni de 30 días al mes. El nivel de sueldos y salarios debe motivar la oferta de empleo. Se tiene noticia que el trabajo remoto puede ser tan motivador como un sueldo y salario por encima del costo mensual de vida.

Teoría de los Salarios Eficientes. Los salarios y el empleo no garantizan a las empresas que los trabajadores tendrán una conducta motivada y alto rendimiento. Cuando las empresas pagan más que el promedio del mercado y ello motiva a los trabajadores a permanecer en la compañía y alzar el rendimiento, estos son los Salarios Eficientes del mercado.

Teoría de la Fuga de Talentos (Staff Fluctuation). El Staff es el conjunto de trabajadores de alta calificación. El pago de salarios y sueldos eficientes (los más altos del mercado) a los trabajadores resulta rentable si estos altos sueldos y salarios permiten retener al Staff de alto rendimiento y evitar la fuga de talentos. (Stiglitz, 2012)

Teoría de la Selección Negativa (TSN). Enunciada en 1990. Las empresas desean emplear a los mejores trabajadores del mercado pagando altos sueldos y salarios. En la selección la empresa puede contratar a los mejores, pero en los puestos de bajos salarios ingresa a las empresas personal con bajas calificaciones y bajo rendimiento futuro. Este hecho promoverá la renuncia de los trabajadores más calificados, quienes pueden si encontrar empleos con facilidad.

Teoría de la Contribución. Los trabajadores con una paga más alta en el mercado ofrecen dos contribuciones (gifts) a la empresa: alto rendimiento y empeño en las labores. Los altos sueldos y salarios motivan y disciplinan más a los trabajadores que la amenaza de despido. (Akerloff 1982)

Teoría de los Insiders y Outsiders. Se trata de una teoría propuesta por el sueco Assar Lindbeck. En una empresa los trabajadores insiders (internos) son los trabajadores sindicalizados. Los outsiders (externos), son trabajadores de alta calificación que no están en los sindicatos ni están desempleados. La contratación de un “outsider” con salarios más altos que los trabajadores sindicalizados produce de inmediato un alza de sueldos y salarios de los trabajadores en el mismo puesto.

La Investigación de la destrucción y creación de empleo por el Corona Virus - 19 se aproxima más como fundamento para la presente investigación (Ver Well, Jurgen 2020)

Perú génesis del teletrabajo 2015

El origen del Teletrabajo data desde el 2015 en el Perú. Se otorgaba a empleados importantes de la firma y en especial si sufrían accidentes, malestar físico y stress. El interés de la firma por un empleado calificado se explica cuando debe decidir retener el personal calificado y joven en especial. Un grado universitario y considerable manejo informático son decisivos para otorgar el beneficio del teletrabajo.

El experimento de Indecopi fue sensacional, 35 trabajadores fueron calificados para el teletrabajo. Se constató que la productividad aumentó en 30% y los nuevos teletrabajadores informaron que ahorraron 400 soles de pasajes al mes (Ver Ani Lu Torres 2019).

La experiencia continuó ofreciendo nuevo conocimiento: un empleado calificado con PC y también laptop, cuyo trabajo no tiene contacto con el público, es un buen candidato al teletrabajo (Ani Lu Torres, 30 de Setiembre 2019, La República, Lima). En el año 2019 quedaba pendiente el equipamiento al trabajador remoto. Acceso a Internet, programas por cargar a la PC o Laptop. Se aprendió a administrar la seguridad de la información producida por los trabajadores remotos. La Ley del Teletrabajo 30036 creaba las condiciones para la negociación de los beneficios y equipamiento de los teletrabajadores.

Tabla N° 4
Ocupaciones más requeridas a contratar bajo la modalidad de teletrabajo

Puesto de trabajo	Nº contratados
1. Empleados de centro de llamadas	204
2. Agentes técnicos de ventas	181
3. Administradores de empresas	125
4. Técnicos de administración	32
5. Técnicos contables	31
6. Profesionales de informática	13
7. Empleados de cobranzas	7
8. Empleados contables	7
9. Empleados de servicios financieros	5

Fuente: Diario La República, Lima 03 Setiembre 2019
Elaboración Propia

Se cumple el pronóstico de la apreciación de estudios y trabajo sin contacto físico con el público para ser electo en el equipo de teletrabajadores.

Lima Teletrabajo 2017

La Cámara de Comercio de Lima (CCL) informó que gracias a la Ley N° 30036 (2015) se facilitaba la creación del teletrabajo a voluntad y negociación de los trabajadores y la empresa. En el Año 2017 sólo cinco empresas privadas disponían de teletrabajadores. La CCL indicaba que los trabajadores remotos tenían los mismos derechos que los trabajadores presenciales (Vacaciones, Horarios, etc.) La CCL indicó luego que las empresas Cisco, Banco de Crédito, Microsoft, Enel y Repsol estaban operando con Teletrabajadores. La CCL opinó que los beneficios del teletrabajo recién estaban aflorando: reducción de accidentes en el trabajo, nuevos conocimientos de los empleados para administrar su tiempo en la computadora/laptop. (Revista Gana Mas, 2017).

4

CASOS DE INVESTIGACION

4.1 PERÚ

El Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL) realizó una investigación de trabajo remoto el año 2020. Se encuestó a 250 CEOs (chief executive officer) y ejecutivos. Se tuvo en cuenta a los más altos funcionarios y el tamaño de las empresas. Los encuestados pertenecían 59% a empresas de servicios; 24% a empresas industriales y 17% a firmas comerciales.

Tabla N° 5
Perú: Áreas con mayor trabajo remoto

	%
1. Recursos Humanos	87
2. Finanzas	83
3. Administración	78
4. Técnicos de la Información	76
5. Ventas	70
6. Marketing	64
7. Servicios al Cliente	59
8. Operaciones/Logística	57
9. Innovación	48

Fuente: ISIL (2020) Trabajo remoto: Desafíos en un Contexto de Crisis.
 Ver amplia dirección electrónica en Bibliografía.

En abril de 2020, 73% de las empresas no habían preparado un plan formal para el teletrabajo, aun cuando la pandemia ya tenía 14 meses de expansión. Los encuestados manifestaron en un 72% que la productividad se mantuvo, y el 15% de ellos opinaba que la productividad mejoró. La sorpresa fue que los encuestados en 95% opinaron que el trabajo remoto debe mantenerse en su empresa al terminar la crisis de salud pública.

Las empresas grandes han proporcionado equipos informáticos a los trabajadores remotos. Los trabajadores de RR. HH. (87%); Finanzas (83%); Administración y TICs (76%), han sido los más incorporados al trabajo remoto (ISIL 2020).

Teletrabajo en el Perú 2020 – 2021

Los retos del teletrabajo están subiendo a la superficie. También luego de 23 meses de pandemia se perciben algunas tendencias. El teletrabajo remoto sin duda ha salvado millones de vidas y personal calificado. Se ha indicado ya que en Colombia se conocía el teletrabajo desde cinco años antes de la pandemia. En Perú se registraron trabajos remotos desde 2016.

El Perú en 2020 contaba ya con 200,000 trabajadores remotos. Los negocios de Perú han empezado a educar a sus trabajadores remotos con cursos informáticos de diversas plataformas instructivas. El ambiente juvenil de la generación Milenials (nacidos 1990, treinta años de edad al 2021) genera muchas bromas: "Ya puedo trabajar en pijama", afirman. A mediados del año 2020, el ministro de trabajo informó que había 200,000 personas en las planillas de teletrabajadores, planillas que se envían al ministerio por Ley. (El Economista Perú, Setiembre 2020). Los cuatro hábitos que recomienda este diario se vinculan a la salud personal: ambiente sin ruidos, con buena luz, sin distractores, y tener paciencia en construir un horario de trabajo independiente del hogar.

El caso Manpower

La consultora Manpower se especializa en colocar personal en todos los sectores económicos y regiones de Perú. Por lo general realiza encuestas a escala nacional, contactando gerentes para investigar las tendencias de invertir y contratar personal para los próximos tres meses. La novedad que se ha encontrado es que los postulantes que entrevistan (jóvenes de la Generación Milenials), al solicitar trabajos calificados preguntan con frecuencia no los sueldos sino la existencia de trabajos remotos (Ani Lu Torres, 2019).

4.2 EUA

Teletrabajos desde Casa

Estados Unidos es un país con 330 millones de habitantes y 55 millones de inmigrantes. El mayor país afectado por la pandemia del Corona Virus - 19. A la fecha (noviembre 2021) posee 48 millones de infectados y se aproxima a los 780,000 fallecidos. Por ello en EUA se ha generalizado el Teletrabajo en los siguientes Rubros:

Tabla N° 6
EUA: Empleos con mayor Teletrabajo

Rubros	% teletrabajadores
1. Educación	83
2. Servicios Profesionales y Técnicos	80
3. Gestión de Empresas	79
4. Finanzas y Seguros	76
5. Información y Prensa	72

Fuente: National Bureau of Economic Research. Se calcula que el 37% de la PEA está en el Teletrabajo (60 millones de Personas).

Ver Statista abril 2020 en la Bibliografía.

Los Trabajadores de EUA ya han trasladado la oficina a sus viviendas. El grado de alfabetización informática de la población de EUA es uno de los más altos del mundo. De otro lado, los usuarios de Internet alcanzan el 89% de la población.

Tabla N° 7
En otros rubros de EUA también se experimenta nuevos teletrabajos

Rubros	%
1. Alojamiento y Servicios de comida	0.4
2. Agricultura, Silvicultura y Pesca	0.8
3. Comercio al por menor	14.0
4. Construcción	19.0
5. Transporte y almacenamiento	19.0

Fuente: NBER, op.cit 08/Abril /2020

Ver Statista 2020 en Bibliografía

El estudio del National Bureau of Economic Research (NBER) opina que el 70% de los empleos en EUA son "re-localizables" en el Hogar.

El estudio del National Bureau of Economic Research (NBER) opina que el 70% de los empleos en EUA son “re-localizables” en el Hogar. La PEA de EUA está en 160 millones de Trabajadores, por lo que el Teletrabajo puede llegar a albergar 112 millones (70% de la PEA).

EUA: Los Orígenes de los Teletrabajadores

Se había indicado que los teletrabajadores en el mundo provienen de los funcionarios y trabajadores con mayor educación y en especial educación universitaria. En EUA destaca el personal del sector Financiero, mientras los trabajadores del Ocio y la Hostelería son los que menos pueden trabajar desde casa.

Tabla N° 8
Trabajadores que pueden ocuparse remotamente por rubros

Rubros	Si pueden %
1. Sector Financiero	57.4
2. Servicios Profesionales y de Negocios	53.4
3. Periodistas e Informáticos	53.3
4. Sector Industrial	30.3
5. Administración Pública	29.8
6. Educación y Salud	25.9
7. Sector Construcción	17.2
8. Agricultura	11.1
9. Hoteles y Restaurantes	8.8

Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de EUA y Economic Policy Institute.
Ver en Bibliografía Gould Elise y otros.
Elaboración, Traducción del Inglés Propios.

EUA futuro de los trabajadores

El futuro del teletrabajo es destacado por la encuesta de “getAbstract” (Richter Félix, Statista 2020). La opinión de los trabajadores también acepta que el teletrabajo se restaure con más frecuencia en el futuro por motivos de salud pública. Los teletrabajadores consideran también que las empresas tienen dudas de continuar el teletrabajo luego del fin de la pandemia, pronosticada por Bill Gates para julio de 2022. El temor de los trabajadores es aislarse de sus compañeros de trabajo y de sus empresas.

Tabla N° 9
¿Ha llegado el Teletrabajo para quedarse?
Opinión de 1200 Teletrabajadores para después de la Pandemia

¿Qué desean los Teletrabajadores?	Lo Desea %
1. Trabajo Remoto después de la Pandemia	43
2. Volver a mis Horarios en la Empresa	35
3. Volver a la Oficina con más frecuencia	12
4. Ya he trabajado a tiempo completo en Teletrabajo	8

Fuente: Statista, basado en una Encuesta de 1,200 Empleados de tiempo completo en los EUA en 16 – 17 de abril 2021
Elaboración y traducción del Inglés propia

Richter opina que el teletrabajo tendrá un gran impacto a largo plazo. Los empleadores, opina Richter, temen que el teletrabajo haya abierto una "Caja de Pandora": los trabajadores más calificados podrán exigir en el futuro el trabajo remoto, en especial después de la pandemia. ¿Qué ocurrirá si las empresas ofrecen trabajo remoto al personal más calificado de sus competidores? (Richter, Félix, 2020).

4.3 COLOMBIA

Colombia es uno de los países más poblados de América Latina. Casi igual a la población de Argentina. Colombia, con 50 millones de habitantes está en una posición geográfica interesante. Los vuelos a Colombia llegan directamente de Estados Unidos, sin escalas. Colombia tiene una dramática frontera con Venezuela, el país con más gas y petróleo de América Latina.

Tabla N° 10 Panorama del Teletrabajo en Colombia 2020

	Cali	Medellín	Bogotá	Barranquilla
1. Número de empresas con teletrabajo	4,922	4,801	10,739	12,912
2. Número de personas en teletrabajo	31,553	39,767	95,439	12,278

Fuente: El Teletrabajo representa una oportunidad de crecimiento para las ciudades intermedias de Colombia.

Obtenido de: www.larepublica.co/altagencia/teletrabajo/unaopportunidad_decrecimiento_para_ciudadesintermedias_3146316

Panorama del Teletrabajo en Colombia 2020

Gustavo Torres (Marzo 2021) recomienda banda ancha en Internet. Informa que Colombia aumentó en 80% el teletrabajo durante la pandemia. También informa que el crecimiento del teletrabajo se experimentó en 53% en mujeres y 43% en los hombres. Se estima que las empresas están buscando contadores, ingenieros, médicos y administradores para teletrabajo. La novedad es que no importa la ciudad de procedencia del profesional entre las ciudades de Colombia, sino la disponibilidad para el puesto. Se opina que esta política da oportunidad al talento de las regiones de Colombia.

Empresas con Teletrabajo en Colombia

Una encuesta de la alcaldía de Bogotá y el MINTIC en Colombia reveló que el 65% de los trabajadores estima que en los próximos años se desarrollará en las empresas una cultura digital. También opinaron que los niveles de confianza entre trabajadores y empresarios se han incrementado. Los hallazgos más importantes de la Encuesta han sido:

1. Los trabajadores han obtenido grandes ahorros por la reducción del transporte en un año.
2. La huella del carbono por transporte en las más grandes ciudades de Colombia, se ha reducido. Este ahorro significa que las ciudades han reverdecido con más plantas.

3. La sorpresa en Bogotá es que los hombres en el teletrabajo son (31%) y las mujeres 69%
4. La encuesta reveló también que la calidad de vida de los trabajadores ha mejorado (Balance del MINTIC con la alcaldía de Bogotá).

El gobierno de Colombia realizó una medición espectacular del teletrabajo en el Año 2020. Se encontró que el país había iniciado el teletrabajo desde el año 2012.

Tabla N° 11
Empresas que implementan el Teletrabajo

Año	2012	2014	2016	2018	2020
Tele trabajadores	31,553	39,767	95,439	122,278	20,9173

Fuente: Quinto Estudio de Percepción y Presentación en Empresas Colombianas 2020
Teletrabajo.gov.co/622/articles179606_reurso_1pdf

La encuesta se ejecutó a 1,456 firmas y 278 teletrabajadores. El nivel de confianza declara el documento es de 95%. Ante un escenario desconocido, el teletrabajo en un 60% de las empresas se encontraba en adopción experimental. Sin embargo, el teletrabajo se desarrolla en Colombia desde el año 2014, cinco años antes de la pandemia.

Tabla N° 12
Colombia 2020: 6 de cada 10 Empresas se encontraba en proceso de adopción del teletrabajo (%)

	2014	2016	2018	2020
1. Adopción	32	50	55	56
2. Prueba Piloto	21	20	22	25
3. Planeación	30	15	19	3
4. Diagnóstico	11	1	2	1
5. Implementación	--	--	--	5
6. Otros	3	2	1	--
7. NS/NR	3	12	1	10

Fuente: Gobierno Colombia PPT. Quinto Estudio. Ver Bibliografía
 Elaboración Propia

Es muy interesante que la prueba piloto del teletrabajo fue un experimento que aumentó año por año del 20 al 25% de empresas cautelosas de adoptar una decisión de avanzar al trabajo remoto y al teletrabajo de los funcionarios y empleados más calificados. Un aspecto interesante de la encuesta en Colombia es que se encontró que un 30% de las empresas encuestadas habían abandonado el teletrabajo desde 2014.

La pregunta había sido ¿La empresa percibió algún beneficio con la implementación del teletrabajo? Se trataba de una pregunta “filtro” que los empresarios evitan responder por temor a impuestos en los beneficios del teletrabajo.

4.4 ESPAÑA

¿Qué trabajos pueden hacerse desde Casa?

España es una economía europea cuyo PBI es tres veces el PBI del Perú. La población de 48 millones recibe 78 millones de turistas al año. No obstante, los 22 meses de Pandemia han reducido el empleo hotelero, agencias de viajes y cruceros en el mediterráneo, y similares.

Tabla N° 13
Los Teletrabajos Potenciales en España (2019)

Puestos	%
1. Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales	58.9
2. Directores y gerentes	56.2
3. Técnicos y profesionales de apoyo	53.2
4. Empleados contables y administrativos	45.3
5. Operadores de maquinaria y montadores de máquinas	26.0
6. Servicios de restauración personales y vendedores	17.5
7. Sectores Agrícola, Ganadero, Forestal y Pesquero	8.3

Fuente: Statista 22 Setiembre 2020. Ver la dirección electrónica en Bibliografía

La sorpresa es que el teletrabajo aumentó en un millón de personas entre el 2019 y 2021 (Ver encuesta de “netlip” 2021). Otro cambio significativo es que el 2019 los directores y gerentes son segunda mayoría (56.2%) y el que el nivel de penetración del teletrabajo alcanzó el año 2021 el 72.2%.

El teletrabajo en España 2021

La tendencia en España es que el teletrabajo favorece más a las personas que tienen mayor educación y mayor preparación informática. El 48% de los Teletrabajadores son técnicos y profesionales, 20% son administrativos y empleados de oficina. Se aprecia que directores y gerentes ocupan el 17.7% de los Teletrabajos (2021).

Tabla N° 14
Teletrabajo en España
Radiografía de la Situación en 2021

1. Trabajadores potenciales	4'405,000
2. Actuales teletrabajadores	2'860,000
3. Aumento de teletrabajadores 2020 - 2021	72.2 %
4. Madrid	23.3 %
5. Cataluña	17.2 %
6. Técnicos y Profesionales	49.8 %
7. Administrativos	20.2 %
8. Directivos y gerentes	17.7 %
9. Manufacturas y Construcción	1.5 %
10. Técnicos y profesionales de apoyo	10.7 %
11. Científicos e intelectuales	10.7 %

Fuente: La Implantación del Teletrabajo en España: 26 de abril 2021. Consultora de empresas “netlip”. Ver Bibliografía para Dirección Electrónica.
Elaboración Propia

La Encuesta de “netlip” muestra una estructura jerárquica en el teletrabajo. Los trabajadores más calificados ocupan la mayor cantidad de plazas. En EUA la estructura jerárquica la ocupa el personal del sector Financiero (en primer lugar). La Consultora “netlip” informa que el año 2002 el acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo es el punto de partida. Faltaban sin embargo los recientes desarrollos de Internet, la nube y los celulares actuales. La pandemia aceleró el teletrabajo en Europa y España.

El Teletrabajo nunca ha sido obligatorio. El acuerdo marco no era vinculante. El teletrabajo en 2012, era una alternativa al trabajo presencial. La pandemia convenció a las empresas que el teletrabajo conservaría al personal más calificado. El personal con más talento suele estar en Finanzas, Cobranzas, Contabilidad, Marketing, Ventas y Personal.

Barreras al Teletrabajo

La principal barrera es la capacitación informática del personal. Los canales de comunicación entre el personal y entre las gerencias se aprenden "al andar", en la práctica. Las teleconferencias dan mucha confianza en el almacenaje de información. Obligan a contratar informáticos de seguridad. La "asistencia" es muy necesaria y consiste en encontrar al teletrabajador en su puesto y en su horario. No se ha discutido en los incentivos por jerarquía de responsabilidades.

4.5 CHILE

Se considera a Chile como un país minero, urbano y una agricultura emergente de exportación. Con 18 millones de habitantes posee una PEA de casi 9 millones de trabajadores. La consultora Brinca Global expuso las cifras de un estudio del teletrabajo en una muestra de América del Sur.

Tabla N° 15

Adaptación del Teletrabajo. Una muestra de países (%)

	Adaptados %	% Con Dificultades
1. Chile	28	72
2. Colombia	35	65
3. Ecuador	27	73
4. Perú	25	75
5. Promedio América Latina	29	71

Fuente: Teletrabajo 2021: Insights y tendencias a un año de la pandemia
Elaboración Propia

Las dificultades se refieren al surgimiento de conflictos familiares, alza del costo de electricidad y agua en el hogar. En un muestreo coordinado con firmas consultoras en América Latina, la consultora "Brinca" de Chile, informó que sólo el 28% de los teletrabajadores encuestados provenía de una empresa que contaba con una política de teletrabajo antes de la pandemia.

Tabla N° 16

¿Cuenta su Organización con una Política de Teletrabajo? (%)

	Sí	No
1. Chile	25	75
2. Colombia	62	38
3. Perú	21	79
4. Ecuador	22	78

Fuente: Estudio de Teletrabajo y Emociones durante la pandemia en Chile.
Brinca 2020. Ver Pereira y Gonzales Díaz para Fuente Electrónica
Elaboración Propia

Rodrigo Pereira et al., informan que el Ministerio de Salud de Chile registró el primer caso de Corona Virus – 19 en Chile el 03 de marzo del año 2020. El estudio destaca las experiencias y emociones durante un año de teletrabajo en una muestra de países de la encuesta. La penetración del teletrabajo ha sido baja. Sólo destaca Colombia, que había implementado el teletrabajo en el año 2014. El teletrabajo se ha implementado primero para gerentes, subgerentes y personal superior de las empresas. Para militares el Teletrabajo ha sido 0.0 % (Caso de España).

La adaptación al teletrabajo por segmentos

En la muestra de países de América Latina la consultora chilena “Brinca” informa la adaptación del teletrabajo por sectores económicos. En Chile la Banca se ha adaptado mejor que el resto de países. Así mismo indica que el sector Retail (Supermakets), Ventas al por menor en Chile, ocupa el segundo lugar.

Tabla N° 17
Adaptación al Teletrabajo por Segmentos

	TOP 1	TOP 2	TOP3
1. Banca	Chile	.-.	.-.
2. Retail		Chile	.-.
3. Manufacturas		Colombia	Chile
4. Farmacéuticas	Colombia, Chile	.-.	.-.
5. Informática y Software	.-.	Colombia, Ecuador	.-.
6. ONG'S	.-.	Perú	.-.
7. Alimentación Restaurantes	Colombia, Chile	.-.	.-.
8. Salud y Servicios Sanitarios	.-.	.-.	Colombia

Fuente : Brinca 2020. Ver Rodrigo Pereira
Elaboración Propia

Chile: Optimismo Empresarial 2020

Una encuesta a empresarios en Chile produjo conocimientos inesperados. 83% de los funcionarios y empresarios opinaron que las empresas saldrán fortalecidas después de la pandemia. También confirmaron que la pandemia produjo nuevas experiencias: retener al personal calificado a través del teletrabajo fue un aprendizaje inédito. Ante una experiencia desconocida el teletrabajo fue implementándose en un terreno ignoto. 59% informó que el teletrabajo se desarrolló durante la crisis, 33% de las firmas consultadas indicaron que sí tenían un plan de empleo y 8% declaró que no tenían plan de empleo y 8% declaró que no tenían plan alguno al momento de la encuesta. Es importante añadir que la encuesta se realizó en línea a 99 Empresas entre los días 05 y 13 de Abril 2020. (ICARE, Chile)

Año 2021

El teletrabajo en Chile ha evolucionado. El periódico La Tercera de Chile comentó que los teletrabajadores de Chile en julio de 2021 tenían opiniones muy interesantes del teletrabajo. Los Teletrabajadores consideraban que los horarios no tenían comienzo ni fin del teletrabajo. Debían atender llamadas fuera de horarios (en la noche, por ejemplo), informaron que el teletrabajo creaba un desequilibrio en la vida familiar. Decían que permanecer 15 meses en el hogar “frente a un computador” ha sido un desafío emocional. Las demandas más importantes sobre el teletrabajo han sido: mejorar el horario de conexión (36% de reclamos), establecimiento de protocolos (31% de demandas), potenciar habilidades (Webinars) de los teletrabajadores (reclamo de 27%).

También se han producido nuevos fenómenos en el año de teletrabajo. Algunos trabajadores enfermaron de Corona Virus y otros tuvieron licencias médicas por malestar psicológico, recargando las tareas a los compañeros más saludables de la empresa. La experiencia del teletrabajo también ha enseñado que los trabajos de más alto nivel (Gerentes, Subgerentes) se han adaptado mejor a los medios informáticos de trabajo remoto que el grueso de los empleados. (La Tercera de Chile, 26 de Julio 2021)

5 RESULTADOS

El teletrabajo se consideró en Europa desde el 2006. Se aprobó, pero no fue vinculante (obligatorio). En el caso de Colombia la iniciativa privada adoptó el teletrabajo desde el Año 2014, pero se descubrió que las empresas que habían adoptado el teletrabajo el 2014 lo habían abandonado, y a su vez fueron las más rápidas en volver a adoptarlo. La novedad en Colombia es que el teletrabajo podía ser contratado en las varias ciudades grandes del país. Los expertos opinaron, luego de una encuesta del Ministerio de Trabajo (MITIC) que el teletrabajo podía aprovechar los talentos calificados de las regiones. El teletrabajo en España ha sido muy apreciado por los empleados y personal científico. Desde el año 2019 al 2021, los teletrabajadores se aproximaron a 2 millones 800 mil. En noviembre del año 2021 un intento de las empresas de volver al trabajo en oficinas, causó una huelga, la primera huelga del teletrabajo en Europa y el mundo.

Se ha verificado que la calidad de vida mejora notablemente en el teletrabajo. Los teletrabajadores evitan los momentos diarios de stress en el transporte público y los contagios del Corona Virus, los hábitos de consumo en la casa se consideran más saludables que el consumo en lugares públicos. Compartir con la familia se considera favorable para la salud de los teletrabajadores. La deuda de las empresas parece haberse acumulado: esta se compone de las facturas de Internet. El consumo de mayor electricidad y aumento de consumo de agua en las viviendas de los trabajadores, también ha aumentado.

El gobierno de Colombia no desea intervenir en estas demandas de los teletrabajadores. El mismo tema de costos del teletrabajo se ha dejado a las negociaciones y acuerdos entre empresas y teletrabajadores en España.

No existe unidad entre los economistas y los empresarios sobre los beneficios del trabajo remoto. Las consultoras como Forbes, Gallup, Global Workplace, están reuniendo información avanzada sobre el teletrabajo mundial.

Se teme que la información por encuestas privadas pueda deformar la información estadística que está creciendo. El tema de teletrabajo aún es muy reciente. Incluso la Universidad de Stanford (California) está acumulando información nueva, indica Forbes (L. Farrer 2020). Las universidades más clasificadas están considerando que el teletrabajo puede traer una revolución en el mercado laboral. Forbes expone las siguientes conclusiones preliminares sobre el teletrabajo:

1. La productividad del teletrabajo es 40 - 50 % más alta que la productividad de trabajadores similares de oficina.
2. Calidad del trabajo: los resultados de teletrabajadores independientes y empleados poseen 40% menos errores que trabajos de oficina.
3. Los teletrabajadores muestran 41% menos de ausentismo.
4. 54% de los teletrabajadores opinan que cambiarían a otra firma que les ofreciera más flexibilidad de días libres a la semana.
5. Rentabilidad: las empresas están ahorrando 11,000 USD anual por cada teletrabajador.

Esta nueva década está experimentando en el teletrabajo una potencial innovación y “revolución laboral” que no estaba prevista antes de la pandemia (Laurel Farrer 2020). Laurel Farrer se consideraba ya en febrero 2020, una estratega en trabajo remoto. El Teletrabajo requiere nuevas competencias aún desconocidas. Por ello aumentan las demandas de Webinars (seminarios de capacitación) por parte de los trabajadores remotos.

Las experiencias para el Perú son innumerables. El teletrabajo por pandemia puede durar de 2 a 3 años más. Es muy conveniente mantenerse al tanto en las innovaciones laborales que irán apareciendo en la escena internacional.

6 DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES

La Investigación ha encontrado que el teletrabajo está incubando una revolución en el mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) apoya el desarrollo del trabajo remoto a escala mundial.

Las grandes firmas han equipado a sus empleados más calificados con computadoras de escritorio, laptops y celulares. En los países desarrollados se habla ya de “equipos remotos”.

También se están haciendo ensayos de "retorno híbrido" a las oficinas de los teletrabajadores. El retorno híbrido es un experimento de dos días remotos y tres días en oficina y también a la inversa.

La OIT opina que el teletrabajo en el Caribe y América Latina avanzó a la enorme cifra de 23 millones de teletrabajadores, cifra estimada para agosto de 2020. La OIT también reporta que en el mismo periodo se perdieron en la región 26 millones de empleos. (Berti Lucas Julio 2021)

EUA es el país con más teletrabajadores en el mundo. El número potencial de teletrabajadores puede llegar a 53 millones. Se observa una fuerte tendencia a crear semanas híbridas de trabajo, a fin de recuperar a los trabajadores calificados tentados por la competencia con mejores ofertas de empleo. Se nota la preocupación de las empresas por retener el personal más calificado. A diferencia de otros países el sector Financiero es el sector con más teletrabajadores. En esta línea, sería muy conveniente para el Perú construir empresas de consultoría de teletrabajo y expertos en teletrabajo. Estados Unidos ya cuenta con consultoras de empleo remoto para sectores financieros, industriales, de transporte, etc.

Se recomienda un seguimiento a las investigaciones de Harvard, Stanford y consultoras sobre las perspectivas del teletrabajo y los trabajos híbridos para los próximos años (2022 – 2025).

La OIT opina que el teletrabajo antes de la pandemia era por acuerdo del trabajador y la empresa, y que durante la pandemia se hizo obligatorio para ambas partes. La situación desconocida para los teletrabajadores se agravó con la extensión del confinamiento a las familias durante los estudios escolares virtuales. La OIT reporta que es muy necesario difundir la legislación, horarios de teletrabajo, así como calificar a los trabajadores remotos con las nuevas tecnologías informáticas. La importancia del teletrabajo es que redujo el desempleo potencial en el contexto de la pandemia. El mundo continúa hacia la transformación digital.

La OIT también se preocupa por la información estadística oficial de los países acerca del teletrabajo (OIT, Julio 2020), lo que servirá para realizar el seguimiento de las tendencias y tomar las mejores decisiones de política laboral sobre este importante tema.

7

BIBLIOGRAFÍA Y DIRECCIONES ELECTRÓNICAS

Akerlof, George (1982) Labor Contracts as partial Gift Exchange Quarterly Journal of Economics. Obtenido de: www.jstor.org/stable/1885099

Ani Lu Torres (30 Setiembre 2019) Proponen que el Teletrabajo sea obligatorio para empresas. Diario la Republica Lima. Obtenido de: Larepublica.pe/economía/2019/09/30/ministerio_detrabajo-propo-nen-que-el-teletrabajo- sea-obligatorio-para-empresas-indecopi

Berti, Lucas (Julio 2021) Ilo Trabajo Remoto Crece Diez veces en América Latina. (Usar Traductor del Inglés). Obtenido de: brasilian.report/liveblog/202/07/14/ilo_remote_work_latin_america

Brown, F. (Julio 2021) ¿Cómo se explica el record de 9 millones 300,000 vacantes con un desempleo de 5.9%? Obtenido de: www.france24.com/es/economia_y_tecnologia/20210172_desempe-lo_estadosunidos_vacnates_record_subsidios.

Carnicer, María del Pilar, Manuel Pérez (2005) Teletrabajo y Teorías Organizativas. Temprano Investigación sobre Teletrabajo en España. Revista Europea de dirección y economía de la empresa.

Obtenido de: dialnet.unirioja.es/revista/1231/V/14

Cisco (s/f) Las 5 Cifras que lo harán tomar decisión de contratar teletrabajadores. Colombia.

Obtenido de: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article>

Diario El Mundo, España (Junio 2020). El Teletrabajo que llegó para quedarse

Obtenido de: www.elmundo.es/economia/2020/6/07sda91442efaOcc188b45e7.html

El Economista (17 Junio 2021) Estos son los Países de la UE donde más se Teletrabaja: España no está entre ellos.

Obtenido de: www.economista.es/economianiticias/11277343/06/21

El Economista América Perú (Setiembre 2020) Teletrabajo: 4 hábitos que mejoran el trabajo remoto desde casa. Obtenido de: www.economista.pe/actualidadeamperu7noticias/10778071/09/20/teletrabajo-4-habitos-que-mejoran-eltrabajo-remoto-desde-casa.html

El País (2020) La Incidencia del Teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la Pandemia. Obtenido de:

cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html

Farrer, Laurel (febrero 2020) 5 Proven Benefits of Remote Work for Companies. Forbes. Obtenido de: www.forbes.com/sites/laurelfarrer/2020/02/12/top_5_benefits_of_remote_work_for_companies/?ah=2db8fd6016c8

Gaviria Ríos, M. (2007) El Crecimiento Endógeno a partir de las Externalidades del Capital Humano. (2025). Obtenido de: www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=SO121_4772007000100003

Gould, Erise et al. (marzo 2020) No todo el Mundo puede trabajador desde casa. Instituto de Política Económica (epi) Obtenido de: www.epi.org/blog/black-and-hispanic-workers-are-much-less-likely-to-be-able-to-work-from-home.

ICARE (mayo 2020) Encuesta ICARE. 82% de las empresas saldrá fortalecida de la Crisis Sanitaria. El Teletrabajo fue el mayor Aprendizaje. Obtenido de : www.icare.cl/contenido-digital-encuesta-icare-teletrabajo

ILO Organización Internacional del Trabajo (2020) El Teletrabajo durante la Pandemia de Covid – 19 y después de ella. 52 pg.

ISIL (2020) Trabajo Remoto: Desafíos en un Contexto de Crisis Instituto San Ignacio de Loyola, Perú. 21 pg. Obtenido de:

Landing.isil.pe/wp-content/uploads/2020/04/estudio-isil-trabajo-remoto-2020.pdf

Jarmolowicz, Waclaw y Magdalena Knapinska (2020). Labor Market Theories in Contemporary Economics, excelente exposición de más de 10 Teorías del Mercado Laboral. Obtenido de: www.researchgate.net/publications/287512084_labour_market_theories_in_contemporary_economics

Las Cifras más importantes del Teletrabajo en Colombia se comentan una encuesta del alcalde de Bogotá con el MINTIC (26 junio 2020).

Obtenido de: blog.acsendo.com/cifras - teletrabajo en - Colombia

Las 7 grandes Ventajas de hacer Teletrabajo (noviembre 2020)

Obtenido de: blog.acsendo.com/7-ventajas-del-teletrabajo

La Tercera de Chile (julio 2021) Encuesta: Trabajadores Chilenos son más exigentes respecto a políticas claras de Teletrabajo que el Promedio Mundial.

Obtenido de: [www.latercera.com/pulso/noticia/encuesta-trabajadores-chilenos- son- mas-exigentes](http://www.latercera.com/pulso/noticia/encuesta-trabajadores-chilenos-son- mas-exigentes)

Malca, Valera (mayo 2020) El Teletrabajo en la Legislación Peruana y Latinoamericana. Obtenido de :

<https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>

Netelip (abril 2021) La Implantación del Teletrabajo en España. Consultora de Empresas. Obtenido de :

www.netelip.com/blog/2021/04/la_implantacion_del_teletrabajo_en_espana

OIT (julio 2021) Desafíos y Oportunidades de Teletrabajo en América Latina y el Caribe. Ilo, International Labor Organization Obtenido de:

www.ilo.org/WCmsP5/groups/public/americas/ro_lima/documents/publications/wcms_81130.pdf

Pereira R. y Gonzalo Díaz (marzo 2021) Teletrabajo 2021. Insights y Tendencias a un Año de la Pandemia. Obtenido de :

brinca.global/noticias-blog/teletrabajo_2021_insights_y_tendencias

Quinto Estudio de Gobierno de Colombia (2020) Quinto Estudio de Percepción y Penetración de Empresas Colombianas 2020.

Obtenido de: teletrabajo.gov.co/622/articles179606_recurso_1.pdf

Revista Gana Más (setiembre 2017) CCL: en Perú solo Cinco Empresas Privadas emplean el Teletrabajo. Obtenido de:

revistaganamas.com.pe/ccl-en-peru-solo-cinco-empresas-privadas-emplean-el-teletrabajo/

Richter; Felix (mayo 2020) ¿Trabajar desde Casa está aquí para quedarse? Statista

Obtenido de:

[www.statista.com/tabla21682/attitudes-on working-from-in-the-us](http://www.statista.com/tabla21682/attitudes-on-working-from-in-the-us)

Statista (abril 2020) ¿Qué Trabajos se pueden Hacer desde Casa? NBER, National Bureau of Economic Research – Statista. La Educación Universitaria facilita el Teletrabajo. Obtenido de : es.statista.com/grafico21369

Statista (junio 2020) ¿Qué Opinión nos merece el Teletrabajo? Encuesta

Obtenido de: [es.statista.com/grafico22093/valoración-de-la-experiencia-con-el-teletrabajo-durante-el-confinamiento-en-españa](http://es.statista.com/grafico22093/valoracion-de-la-experiencia-con-el-teletrabajo-durante-el-confinamiento-en-espana)

Statista (noviembre 2020) Casos confirmados de Corona Virus en el Mundo. 19/Noviembre/2021 por país.

Obtenido de: [statista.com/7estadisticas/1091192/países-afectados](http://statista.com/7estadisticas/1091192/paises-afectados)

Stiglitz J. (2012) Macroeconomic Fluctuations Inequality and Human Development. Obtenido de:

www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19452829.2011.643098

Torres Gustavo (31 marzo 2021) El Teletrabajo re-presenta una oportunidad de Crecimiento para las Ciudades Intermedias (Colombia) Diario La República Colombia. Obtenido de: www.larepublica.co/alta_gerencia/teletrabajo-una-oportunidad-de-crecimiento-para-ciudades-intermedias-3146316

Vinatea y Toyana (julio 2020) Conoce las Diferencias entre Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo a domicilio. (Estudio Jurídico) 7 Páginas.

Obtenido de: www.vinateatoyana.com/7blog/actualidad

Weller, Jurgen (2020) La Pandemia del Covid – 19 y su Efecto en las Tendencias de los Mercados Laborales. Cooperación alemana. Obtenido de:

repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/52000387_es.pdf