

Estudio Relacionado al Diseño de Teletrabajo Dirigido a las Entidades de Fiscalización Superior en Latino América

Por

Ismael Fuentes Rosa

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Auditor
Oficina del Contralor de Puerto Rico
San Juan, Puerto Rico

Lilliam Vallejo

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Auditora
Oficina del Contralor de Puerto Rico
San Juan, Puerto Rico

Javier Soto

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Auditor
Oficina del Contralor de Puerto Rico
San Juan, Puerto Rico

Efraín Reyes

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Auditor
Oficina del Contralor de Puerto Rico
San Juan, Puerto Rico

Miguel Sosa Jiménez

Facultad Administración de Empresas
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Carolina
Carolina, Puerto Rico

A raíz de los diversos acontecimientos a nivel mundial tales como la pandemia del Covid19 y luego de décadas de aplazamiento se ha renovado el interés por estudiar la modalidad de trabajo remoto también conocido como trabajo a distancia o teletrabajo, convirtiendo este en un tema de estudio y debates entre adeptos y detractores. La idea principal del teletrabajo es permitir la continuidad de los servicios provistos por el patrono o proveedor. Conociendo esto, utilizamos la metodología de estudio por diseño científico (DSR por sus siglas en inglés) para relacionar el teletrabajo y la continuidad de servicios con énfasis en las entidades fiscalizadoras superiores (EFS) (Charalampous et al., 2018).

Propósito y Trasfondo

Actualmente la modalidad de trabajo remoto es utilizada exitosamente desde hace varios años en algunas entidades de auditoría. Según Villamizar, (2016) el trabajo remoto es apto para las actividades de auditoría financiera y propone que se pueden utilizar esta modalidad laboral y en las actividades relacionadas con la auditoría de gestión realizadas por las EFS. Este escrito tiene el propósito de presentar información recopilada de diferentes medios y fuentes relacionadas con el teletrabajo. Además, con el propósito de estandarizar y brindar igualdad de oportunidades para acogerse al teletrabajo a todos los empleados del componente operacional de las EFS, hemos examinado y organizado información proveniente de varios estudios académicos, fuentes estadísticas y agencias gubernamentales. Lo que nos permite recomendar y concluir desde un punto de vista objetivo.

Si es cierto que todas las tareas no son aptas para el trabajo remoto, también es cierto que el desarrollo tecnológico ha permitido hacer cambios en las modalidades de trabajo. Por su parte Nilles (1975), acuñó el término teletrabajo, como uno que describe a individuos que utilizan la tecnología para comunicarse remotamente desde y hacia su lugar de trabajo.

La oportunidad que ofrece el trabajo a distancia flexibiliza la rigidez corporativa donde cada empleado tiene que conmutar hasta su área de trabajo la cual es provista y controlada exclusivamente por el patrono. Entonces, Madsen (2001), llamó teletrabajo a todo trabajo realizado de manera distante en algún lugar fuera de las oficinas provistas por el patrono, pero que tecnológicamente permite y viabiliza la continuidad de las tareas asignadas a cada individuo.

La diversidad tecnológica, como la existencia de la internet, computadoras portátiles, tabletas, celulares y otros equipos inteligentes, han permitido la proliferación de los trabajos remotos en empresas privadas y en agencias gubernamentales. Autores como Kirk and Belovics (2006), utilizan el término en inglés “e-work” para referirse a trabajadores que se comunican de forma computadorizada y por mensajería electrónica y cuyos trabajos les permiten laborar fuera de una oficina provista por el patrono y además, cuyos horarios resultan ser flexibles y atractivos. Según Brossi, G., (2022) esta flexibilidad y atrayente puede ser beneficioso y crucial en las gestiones de reclutamiento del talento humano en las EFS.

Por su parte la *Public Law 111-292-2010*, aprobada por el Congreso de los Estados Unidos el 9 de diciembre de 2010, también conocida como *Telework Enhancement Act of 2010*, estandarizó el término de teletrabajo. Refiriéndose a esté como un acuerdo que flexibiliza el trabajo y que permite que el empleado realice sus deberes, responsabilidades y otras actividades autorizadas, desde un lugar que no sea el lugar desde el cual el empleado trabajaría si no estuviera bajo dicho acuerdo.

La *Ley 36-2020*, fue creada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico con la intención de flexibilizar y facilita el teletrabajo. Esta ley denomina el teletrabajo como “telework”. Dicha ley reconoce que la tecnología es una pieza clave que viabiliza esta metodología de trabajo, ya que es la tecnología la que permite que los empleados puedan realizar sus tareas o parte de ellas, en el caso de modalidades híbridas, fuera de las áreas regulares de trabajo. Existen situaciones limitantes reconocidas en esta ley tales como las indicadas en su **artículo 2**, donde se restringen a realización presencial las tareas relacionadas con convocar, citar o celebrar reuniones en las cuales alguna persona particular o algún ciudadano deba personarse al lugar de teletrabajo.

En esa línea, la *Guía para el Teletrabajo y Trabajo Remoto en el Gobierno Federal*, emitida por la Oficina de Gerencia de Personal de Estados Unidos en 2021, (OPM por sus siglas en inglés), indica que el teletrabajo ha permitido la continuidad de diversos servicios críticos de una manera segura, eficiente y efectiva, tanto en cortos momentos particulares y relacionados con emergencias como en periodos largos no relacionados con emergencias. Además, esta guía promueve que las agencias federales incluyan el teletrabajo dentro de sus planes normales de trabajo, junto con líneas efectivas de comunicación, seguimiento y micro-gerencia.

Según acuñado por Madsen (2001), utilizaremos el término *teletrabajo* para referirnos a todas las situaciones en las cuales un empleado se encuentre trabajando en otro lugar que no sea el lugar de trabajo provisto por el empleador.

Metodología

Para realizar nuestro análisis utilizamos la metodología de estudio por diseño científico (DSR por sus siglas en inglés), utilizada por Chetty (1996), Ferreira et al., (2021), Juma'h y Cavus (2001), Larrinaga y Rodríguez (2010), Martínez (2006), Vizcaino et al., (2023), Yin (1994) con énfasis en revisión sistemática de literatura (SLR por sus siglas en inglés). Esta metodología nos permitió examinar y concluir sobre el objetivo primario y hacer recomendaciones en base a este. El objetivo primario es documentar si el teletrabajo (trabajo remoto) es apto para ser utilizado por las EFS.

Aplicabilidad al Objetivo

Con la intención de aplicar la información de estudios relevantes sobre el teletrabajo en las EFS hemos incluido información relevante la cual se detalla a continuación.

Estadísticas

De acuerdo con el estudio realizado por la empresa *Global Work Place Analytics* en 2020, un empleador economiza, en promedio, \$11,000 por cada empleado que teletrabaja a tiempo completo. Además, cerca de 25% de las empresas encuestadas proyectan que sus empleados teletrabajen a tiempo completo y más del 70% de los encuestados permiten que sus empleados teletrabajen de forma híbrida la mitad del tiempo de la jornada laboral.

Por su parte un estudio publicado por el Sistema de Reserva Federal (SRF) en noviembre de 2021, el cual incluye datos provistos por el *US Bureau of Labor Statistics*, indicó que el trabajo remoto fue significativo en la recuperación en el agregado nacional de horas trabajadas durante la pandemia Covid19. Las estadísticas presentadas por el SRF indicaron que de un -34% en horas agregadas trabajadas la recuperación fue de hasta un 7.2% en el agregado nacional. Además, indicó que el trabajo remoto tuvo un aumento significativo desde el 2003 hasta el 2020. Esto tal vez debido a los adelantos tecnológicos disponibles (Langemeier & Tito, 2021).

Un estudio publicado en marzo del 2022, en el *US Bureau of Labor Statistics*, indicó que el 63% de los patronos encuestados que instituyeron algún tipo de teletrabajo pudieron reducir el tamaño

(en pies cúbicos) de sus establecimientos. Este dato representa un claro beneficio del teletrabajo (Dalton & Groen, 2022).

Según un estudio sobre el trabajo flexible publicado por la Universidad de Boston (BU) en 2022, en el que fueron encuestados cerca de 1,000 gerenciales, y 2,000 no gerenciales, el 76% de los gerenciales encuestados indicaron estar disponibles y cómodos con el teletrabajo. Además, el 29% de estos indicó que los acuerdos de trabajo remoto híbridos y flexibles aparentaban ser más beneficiosos que el trabajo presencial tradicional. El 85% de los empleados y un 95% de gerenciales encuestados indicaron ser más productivos cuando teletrabajan que cuando están presenciales.

Datos tomados de empleados y empleadores y publicados en el *Harvard Business Review* en enero de 2023, indican que los empleados y empleadores perciben de forma diferente los beneficios del trabajo remoto. No obstante, según los autores del estudio, la combinación híbrida que considera el trabajo presencial y el teletrabajo, y las políticas expresas parecen aumentar el rendimiento de la empleomanía, así como el logro de los objetivos del patrono (Bloom et al., 2023).

En información obtenida en agosto de 2023, de la página principal de la Oficina de Gerencia y Presupuesto de los Estados Unidos (OMB por sus siglas en inglés), esta indicó que algunos supervisores expresan sus recelos sobre la aplicabilidad del teletrabajo ya que se dificulta monitorear el esfuerzo de los empleados. Para subsanar esto, la OMB sugiere diseñar métricas que permitan evaluar de manera objetiva la producción real de los empleados en vez medir de manera subjetiva los esfuerzos actuales o aparentes. Además, dicho estudio indicó que alentar a los empleados contribuye a la productividad en general de la entidad.

Teletrabajo para Auditores de las Entidades Fiscalizadoras Superiores

Con el cambio en tecnología y la globalización de las operaciones de negocio y gubernamentales se hace posible que se adopten nuevas maneras de realizar auditorías (Jumah y Karri, 2020; Jumah y Li, 2020; Juma'h, 2004), lo que incluye las auditorías remotas. Esta tendencia es de aplicabilidad general y podría aplicar a la cualquier EFS (Teeter et al., 2010).

En su estudio Villamizar (2016) indica que hay muchas tareas relacionadas al procedimiento de auditoría que se pueden realizar de manera remota gracias a la utilización de los recursos tecnológicos. Además, nuevas tecnologías tales como analítica de datos contables ayudaran a buscar nuevas formas de auditorías (Juma'h y Li, 2023; Jumah, 2023). Considerando que existen diversidad de herramientas electrónicas de auditoría que permiten el almacenamiento y distribución de documentos, la organización de tareas y gestiones administrativas a distancia, el transporte de documentos en medios de almacenamiento de datos, como lo son dispositivos *USB* y otras funciones remotas, podemos indicar que los adelantos tecnológicos propician que los auditores teletrabajen para las EFS. Otras tareas que pueden ser realizadas de forma remota puede ser; la redacción de minutas, entrevistas, preparación de hojas de trabajo, el análisis de confiabilidad de datos, preparación de borradores de informe, informes de auditoría y cartas a la gerencia, revisión de trabajos y adiestramientos virtuales

Para que se pueda implementar de forma adecuada el teletrabajo se recomienda que la EFS promueva un ambiente de trabajo saludable y flexible que en sí mismo fomente el teletrabajo y la productividad. Para eso deberá redactar y distribuir entre su personal un acuerdo de teletrabajo,

proporcionará igual oportunidad de acogerse al trabajo remoto a todos los empleados del componente operacional. Además, notificará inmediatamente al personal de cualquier ataque cibernético que afecte los servicios, equipos e infraestructura en la EFS. Esto para no comprometer los equipos del ambiente remoto. También, mantener actualizada la infraestructura y tecnología para que se facilite la utilización de recursos electrónicos en la realización de los trabajos. Así como, realizará los resguardos periódicos de sus bases de datos en la aplicación de resiliencia.

Por su parte la EFS debe asegurarse de que su personal cumpla con los deberes y responsabilidades específicas para las categorías de empleados operacionales (auditores) y para el personal de apoyo, trabajando en la modalidad de teletrabajo. A continuación, incluimos un listado de requisitos básicos que la EFS podría incluir en el acuerdo de teletrabajo y que debería requerir al personal que esté bajo el programa de teletrabajo o modalidad híbrida que:

1. Cumplir el acuerdo de teletrabajo y tomar un adiestramiento proporcionado por el patrono, sobre el teletrabajo y manejo del tiempo.
2. Notifique al supervisor los trabajos que realizará diariamente, cumplir con los horarios, la prioridad de las tareas asignadas y ajustar el itinerario de trabajo según sea la necesidad de las tareas.
3. Debe estar sujetos a las mismas reglas, reglamentos y calidad de trabajo como si prestaran servicios en modalidad presencial y que comparta con el grupo de trabajo su horario y días de teletrabajo.
4. Certifique que cuenta con un lugar seguro y con acceso a la internet que le permita realizar las tareas asignadas y conocer las medidas preestablecidas para situaciones de emergencia en el lugar de teletrabajo.
5. Proteja el equipo propiedad de la EFS y evitar el uso inapropiado de este. De sufrir daños, ser extraviado o hurtado, el empleado deberá notificar de inmediato al supervisor.
6. Notifique al supervisor sobre cualquier avería o situación que le impida cumplir con las tareas diarias.
7. Mantenga una buena gestión del tiempo y comunicar oportunamente cualquier dificultad o retraso a su supervisor inmediato.
8. Este disponible y mantener una comunicación efectiva con su equipo y supervisor inmediato. Esto implica responder correos electrónicos, mensajes o llamadas dentro de un tiempo razonable. También que participar en reuniones virtuales, entre otros requerimientos.
9. Cumpla con la preparación de los informes de trabajo realizado.
10. Cumpla con las reglas de seguridad establecidas por la EFS tales como:
 - a. Mantener datos e información sensitiva en formatos encriptados.
 - b. Mantener su *router* con un nivel de seguridad adecuado. No se podrá tener el *router* con una seguridad tipo WEP.
 - c. Bajo ningún concepto el empleado realizará reuniones de trabajo presenciales en el lugar de teletrabajo esto incluye compañeros o cualquier auditado.
 - d. Mantener la confidencialidad de los trabajos. Esto incluye que no haya otras personas al momento de tener reuniones de trabajo.
 - e. No grabar conversaciones o video conferencias sin previo consentimiento del patrono y de todas las partes.

El teletrabajo no está diseñado para reemplazar el cuidado de menores, familiares, etc. Si bien el horario de un empleado individual puede modificarse para acomodar las necesidades, el enfoque de trabajar de forma remota permanece en el desempeño laboral y en satisfacer los objetivos de la EFS.

Deberes y Responsabilidades Generales de los Supervisores de la EFS

Los supervisores de personal que teletrabajan deben ajustarse a nuevos modelos gerenciales. La Guía *para el Teletrabajo y Trabajo Remoto en el Gobierno Federal*, (OPM, 2021) promueve que la gerencia que supervisa a teletrabajadores utilice líneas efectivas de comunicación, seguimiento y micro-gerencia. Para esto sugerimos que los supervisores y gerenciales de las EFS cumplan con las siguientes recomendaciones:

1. Tomar un adiestramiento sobre la implantación de teletrabajo.
2. Autorizar el teletrabajo y evaluar las ejecutorias de sus subalternos.
3. Asegurarse de que sus subalternos cuenten con dispositivos oficiales debidamente autorizados e encriptados.
4. Comunicar a los equipos de teletrabajo los días y horas en que se realizarán los trabajos remotos de cada compañero de su equipo.
5. Utilizar solo los medios oficiales de comunicación con los empleados y solo en horas laborables. No utilizar la mensajería de comunicación social, como WhatsApp, Instagram, etc.
6. Establecer métricas específicas para evaluar la efectividad del teletrabajo. Entre, dichas métricas se debe evaluar el impacto del teletrabajo, horarios especiales y disponibilidad del personal de las unidades de apoyo con relación al rendimiento.
7. En las reuniones virtuales en las cuales se utilizará video, los supervisores deberán notificarlo con por lo menos media hora de anticipación. Esto, para no afectar la privacidad del entorno remoto y que el empleado pueda asegurarse de que está ubicado en un entorno confidencial.
8. Solo se grabarán reuniones o video conferencias con previo aviso.
9. Respetará la privacidad del lugar de teletrabajo y de los dispositivos personales del empleado como lo es el teléfono celular, por lo que no se podrá realizar adquisiciones o retención de información del ambiente remoto privado, esto incluye el *IP address* del punto de acceso de internet.
10. Notificará inmediatamente al empleado de cualquier ataque cibernético que afecte los servicios, equipos e infraestructura en la EFS.
11. Supervisar, mediante comunicación virtual, llamada telefónica, correo electrónico y/u otro medio autorizado por la EFS, a los empleados que están trabajando remoto para asegurarse que están cumpliendo con las tareas asignadas.
12. Facilitar la solución de conflictos o contratiempos que puedan surgir durante el curso del teletrabajo.

Cuando el rendimiento del empleado en los días que esté teletrabajando no cumpla con lo acordado, el supervisor deberá enviar una comunicación al empleado para que mejore el desempeño. Esta comunicación puede ser utilizada como documentación para evaluar si el empleado puede o no continuar con la modalidad de teletrabajo.

Recomendaciones, conclusiones y pensamientos finales

A raíz de la información obtenida de estudios académicos y fuentes estadísticas relevantes podemos recomendar que la implementación del teletrabajo podría resultar en beneficios tangibles para la EFS ya que al reducir la cantidad de empleados en el lugar de trabajo podrían disminuir los

costos asociados con el consumo de energía y recursos, así como los costos de desgastes y mantenimiento de las facilidades. Además, puede representar un ahorro relacionado con los gastos de viajes, dietas y podría aumentar la retención del personal ya que permite transformar el ambiente de trabajo en uno más atractivo para las generaciones *Millenials* y *Z*. Así como disminuir el ausentismo. También evita interrupciones de compañeros de trabajo o visitantes, maximiza el tiempo mediante el cumplimiento de tareas específicamente asignadas. Disminuye el estrés y desgaste del empleado causado por el tráfico y el estrés ambiental. Promueve la productividad ya que permite la flexibilidad y esto puede aumentar la concentración y la productividad de los empleados. De igual forma, permite que el empleado tenga un mejor equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales, persiguiendo un impacto positivo en el bienestar general de la entidad y del empleado.

Por otro lado, el teletrabajo aumenta el grado de adaptación laboral ya que aprovechar esta tendencia permite que las EFS se mantengan actualizadas con prácticas laborales modernas que demuestran la capacidad de adaptación de la entidad. Reduce las emisiones de carbono en el medio ambiente y a aliviana la congestión del tráfico. El teletrabajo también podría incrementar la lealtad de la empleomanía ya que el empleado podría percibir que la entidad lo valora y entiende sus necesidades lo que podría evitar o disminuir el desplazamiento de empleados en el mundo laboral.

Concluimos reconociendo que diversos estudios y agencias como la OPM federal, promueven el uso del teletrabajo como una alternativa segura, efectiva y eficiente para cumplir con los objetivos organizacionales. Incluimos los pensamientos de los investigadores en torno a la oportunidad de incluir la alternativa de teletrabajo de forma institucionalizada en las EFS.

“El éxito del teletrabajo no solo recae en los auditores si no en que se le facilite y actualicé periódicamente las estrategias tecnológicas que ayuden a un espacio laboral más eficiente.”

J. Soto

“Adoptar el método de teletrabajo demostraría una vez más nuestro liderazgo como agente fiscalizador ya que refleja nuestra capacidad de aprender continuamente nuevas habilidades y de ampliar nuestro conociendo en áreas innovadoras para enfrentar los desafíos actuales.”

E. Reyes

“Aprovechar ordenadamente las ventajas que proporciona el trabajo híbrido tanto para el patrono como para los empleados resulta en gran beneficio pues promueve el alcanzar un estilo de vida equilibrado y esto repercute en el bienestar, que a su vez representa mayor productividad, lealtad al trabajo y amor por una cultura organizacional competitiva. Además, ello redundo en la motivación por el logro de las metas organizacionales.”

L. Vallejo

“Para que el teletrabajo funciones se requiere un acondicionamiento organizacional centrado en sentir orgullo por realiza un trabajo bien hecho.”

I. Fuentes

“Para que el teletrabajo funciones se requiere un acondicionamiento organizacional centrado en sentir orgullo por realiza un trabajo bien hecho.”

M. Sosa

“El teletrabajo o el trabajo híbrido ha sido de gran impacto en el entorno educativo provocando el avance acelerado de los sistemas de información e integrando el aspecto de las comunicaciones en el campo laboral universitario.”

Referencias

- Bloom, N., Barrero, J., Davis, S., Meyer, B., and Mihaylov, E., 2023. Where Managers and Employees Disagree About Remote work. *Harvard Business Review*. Accessed 6 jun 23.
<https://hbr.org/2023/01/research-where-managers-and-employees-disagree-about-remote-work>
- Brossi, G., (2022). Aportes para el desarrollo de la gestión del talento humano. Repositorio Universidad Nacional de San Martín Escuela de Política de Gobierno. 1-119. Aportes para el desarrollo de la gestión del talento humano (unsam.edu.ar).
- Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C., and Michailidis E., 2018. Systematically reviewing remote e-workers' wellbeing at work: a multidimensional approach, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-24.
- Chetty S., (1996). The case study method for research in small- and medium - sized firms. *International small business journal*, vol. 5, October – December.
- Dalton, M. and Groen J., 2022. Telework during the COVID-19 pandemic: estimates using the 2021 Business, and Response Survey, *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, March 2022, <https://doi.org/10.21916/mlr.2022.8>.
- Ferreira, R., Pereira, R., Scalabrin, I, and Mira, M., 2021. Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges, *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex*. 2021, 7, 70. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>.
- Flexible Work Survey Results. 2022. Boston University. <https://www.bu.edu/diversity-officer/files/2023/04/Flexible-Work-Survey-Results.pdf>. Retrieved 11 jul 2023.
- Global Workplace Analysis. 2020, The Future of Home Office Cost Sharing, *Global Workplace Analytics*, October 2020. <https://globalworkplaceanalytics.com/wp-content/uploads/edd/2020/10/The-Future-of-Home-Office-Cost-Sharing.pdf>, recuperado 4/jun/23.
- Guide to Telework and Remote Work in the Federal Government, 2021. United States Office of Personnel Management. <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-guidance/telework-guide/guide-to-telework-in-the-federal-government.pdf>.
- Juma'h, A. (2004). The investor's perceptions of outsourcing announcements. *Economies et Societes*, 38, 1807-1832.
- Jumah, A. (2023). Factors Influencing Managers' Adoption of Artificial Intelligence and Data Analytics. *Proceedings of the 2023 Pre-ICIS SIGDSA Symposium*.
- Juma'h, A. H., & Cavus, M. (2001). Describing Case Study Method and Identifying the Factors that Contribute to the Successful Conduct of Case Studies. In *Forum Empresarial* (Vol. 6, No. 2, pp. 48-66). Universidad de Puerto Rico.
- Juma'h, A. H., & Li, Y. (2023). The effects of auditors' knowledge, professional skepticism, and perceived adequacy of accounting standards on their intention to use blockchain. *International Journal of Accounting Information Systems*, 51, 100650.
- Jumah, A., & Karri, R. (2020). Does the adoption of cryptocurrencies affect firm performance? *AMCIS 2020 Proceedings*.
- Jumah, A., & Li, Y. (2020). Auditors' adoption of Blockchain technology: A study on antecedents. *AMCIS 2020 Proceedings*.
- Kirk, J., and Belovics, R., (2006). Making e-working work. *Journal of Employment Counseling*, 43, 39–46.
- Langemeier, K., and Tito, M., 2021. The Ability to Work Remotely: Measures and Implications, *FEDS Notes*, <https://www.federalreserve.gov/econres/notes/feds-notes/the-ability-to-work-remotely-measures-and-implications-20211126.html>, Retrieved 4 jul 23.
- Larrinaga, V., & Rodríguez, L. (2010). El Estudio de Casos como Metodología de Investigación Científica en Dirección y Economía de las Empresa. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* Vol. 16, 31-52, ISSN: 1135-2523.
- Ley 36-2020. Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico. Ley Núm. 36 del 9 de abril de 2020.
- Madsen, S., 2001. The benefits, challenges, and implications of teleworking: A literature review. *Journal of Culture and Religion* 1, 148–158.
- Martínez P., (2006). El método de estudio de caso Estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión* ISSN: 1657-6276, 1-30. Redalyc.el método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica.

- Nilles, J., 1975. Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23, 1142–1147.
- OPM, Telework FAQ, <https://www.opm.gov/faq/telework/How-do-I-know-an-employee-is-working-when-I.ashx>, Retrieved 17 ago 2023.
- Teeter, R., Alles, M., and Vasarhelyi, M., 2010. The Remote Audit: *Journal of Emerging Technologies in Accounting* (2010) 7 (1): 73–88. <https://doi.org/10.2308/jeta.2010.7.1.73>.
- Villamizar, L., (2016). Propuesta de teletrabajo para la función de auditoría en una entidad de control fiscal colombiana. Repositorio Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias Económicas. 1-96, Propuesta de Teletrabajo para la función de auditoría en una entidad de control fiscal colombiana (unal.edu.co).
- Vizcaino, P., Cedeño, R., & Maldonado I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Volumen 7, Número 4. 1-40.
- Yin, R.K. (1994). Case Study Research – Design and Methods, *Applied Social Research Methods* (Vol. 5, 2nd ed.), Newbury Park, CA, Sage