

Isabel Betty Mendoza-Munguía

[DOI 10.35381/gep.v7i12.210](https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.210)

**Teletrabajo en Latinoamérica: revisión sistemática**

**Teleworking in Latin America: a systematic review**

Isabel Betty Mendoza-Munguía  
[imendozamu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:imendozamu@ucvvirtual.edu.pe)  
Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima  
Perú  
<http://orcid.org/0000-0002-4694-757X>

Recepción: 10 de agosto 2024  
Revisado: 19 de agosto 2024  
Aprobación: 26 de septiembre 2024  
Publicado: 01 de enero 2025

Isabel Betty Mendoza-Munguía

## RESUMEN

El objetivo principal de este artículo fue analizar el teletrabajo en Latinoamérica, con el fin de identificar las principales tendencias, retos, oportunidades y características del teletrabajo en esta región, así como las implicaciones para los trabajadores y las organizaciones. La metodología empleada fue cualitativa, basada en una revisión documental sistemática. La muestra estuvo conformada por 17 artículos de Scielo y Redalyc. Los instrumentos utilizados incluyeron matrices de análisis para sintetizar la información. Los resultados develaron que el teletrabajo en Latinoamérica ha presentado una gran diversidad de enfoques influenciados por factores culturales, tecnológicos, económicos y sociales. El artículo concluyó que a pesar de los avances, han persistido desafíos relacionados con la infraestructura tecnológica, la gestión del cambio organizacional y la adaptación de los trabajadores. Además, se destaca la necesidad de políticas públicas y estrategias empresariales que promuevan un teletrabajo inclusivo y sostenible en la región.

**Descriptor:** Teletrabajo; latinoamérica; revisión sistemática; trabajo remoto. (Tesauro UNESCO).

## ABSTRACT

The main objective of this article was to analyze telework in Latin America, in order to identify the main trends, challenges, opportunities and characteristics of telework in this region, as well as the implications for workers and organizations. The methodology used was qualitative, based on a systematic documentary review. The sample consisted of 17 articles from Scielo and Redalyc. The instruments used included analysis matrices to synthesize the information. The results revealed that telework has presented a great diversity of approaches influenced by cultural, technological, economic and social factors in Latin America. The article concluded that despite advances, challenges related to technological infrastructure, organizational change management and worker adaptation have persisted. It also highlighted the need for public policies and business strategies to promote inclusive and sustainable telework in the region.

**Descriptors:** Telework; Latin America; systematic review; remote work (UNESCO Thesaurus).

Isabel Betty Mendoza-Munguía

## INTRODUCCIÓN

El teletrabajo, o trabajo a distancia, ha experimentado un auge significativo a nivel mundial en las últimas décadas, especialmente impulsado por los avances tecnológicos y la globalización de las economías (Dávila et al., 2022; Camacho, 2021; Ramírez et al., 2021). Este fenómeno, inicialmente más prevalente en países industrializados, ha comenzado a expandirse con fuerza en diversas regiones del mundo, y Latinoamérica no ha sido la excepción. En los últimos años, especialmente tras la irrupción de la pandemia global de COVID-19, el teletrabajo se consolidó como una alternativa viable y necesaria para mantener la continuidad laboral, económica y social en muchos países de la región (Expósito, 2021; García et al., 2021; Jáurida et al., 2023).

El contexto latinoamericano es, sin embargo, único en su dinámica, caracterizado por una diversidad socioeconómica, política y cultural que impacta directamente en la adopción y efectividad de modelos de trabajo a distancia. A pesar de los avances, existen desafíos persistentes relacionados con la infraestructura tecnológica, la conectividad a internet, las brechas socioeconómicas, la informalidad laboral y las diferencias en las políticas públicas. Sin embargo, la flexibilidad y las ventajas que ofrece el teletrabajo en términos de productividad, conciliación de la vida laboral y familiar, y reducción de costos operativos han abierto nuevas oportunidades para transformar el mercado laboral en la región (Ramírez et al., 2022).

En este sentido, la investigación sobre el teletrabajo en Latinoamérica se ha precisado como un elemento esencial para comprender sus implicaciones en los diferentes contextos locales, así como también, las mejores prácticas que se están desarrollando y las políticas públicas necesarias para facilitar su implementación y expansión. Sin embargo, los estudios existentes sobre este tema en el contexto latinoamericano, aún presentan una considerable fragmentación con estudios que abordan el teletrabajo desde diversas perspectivas, como la tecnológica, económica, social, laboral y cultural, pero sin una visión integradora que permita construir un panorama claro y actualizado.

Isabel Betty Mendoza-Munguía

En la última década, el teletrabajo ha evolucionado más allá de un modelo exclusivo para algunas industrias o trabajadores con perfiles muy específicos. El aumento en la disponibilidad de tecnologías de comunicación y colaboración remota, la digitalización de los procesos laborales y el acceso más generalizado a internet, han facilitado la transición de muchas empresas en Latinoamérica hacia un modelo híbrido o totalmente remoto. Sin embargo, la adopción del teletrabajo en la región ha sido desigual, con diferencias notables entre países, sectores y tipos de empresas.

En algunos países, como Brasil, México y Argentina, el teletrabajo se ha consolidado como una opción cada vez más extendida en sectores como la tecnología, los servicios financieros y la consultoría, mientras que en otros, la infraestructura insuficiente y las barreras culturales han limitado su implementación a gran escala.

La pandemia de COVID-19, que comenzó en 2019 y se extendió hasta bien entrado 2021, aceleró este proceso, obligando a gobiernos, empresas y trabajadores a adaptarse de forma masiva a nuevas formas de trabajo. En este contexto, el teletrabajo no solo emergió como una medida de emergencia, sino también como una solución permanente para muchos empleados y empleadores (Expósito, 2021; García et al., 2021; Jáurida et al., 2023). No obstante, su implementación a largo plazo ha puesto en evidencia una serie de retos y oportunidades específicas para los países latinoamericanos. Entre los principales desafíos, destacan la persistente desigualdad en el acceso a la tecnología, las diferencias en los marcos normativos laborales y los retos culturales relacionados con la aceptación del trabajo a distancia. A la par, han surgido oportunidades significativas, como la posibilidad de integrar a poblaciones que tradicionalmente han sido excluidas del mercado laboral formal, como personas con discapacidades o que viven en regiones rurales o remotas (Tomasina y Pisani, 2022).

Uno de los aspectos más complejos en el análisis del teletrabajo en la región es cómo las políticas públicas han respondido a estos nuevos escenarios. Mientras que algunos países han desarrollado marcos regulatorios para regular el teletrabajo y proteger los

Isabel Betty Mendoza-Munguía

derechos laborales de los trabajadores a distancia, en otros, la falta de normativas claras ha dejado a los empleados expuestos a precarización laboral o a situaciones de abuso (Grigera y Nava, 2021). Además, las políticas gubernamentales no siempre han tenido en cuenta la heterogeneidad de las economías latinoamericanas, donde coexisten sectores formales e informales del empleo, con una gran cantidad de trabajadores que no tienen acceso a las tecnologías necesarias para realizar sus labores a distancia.

Por otra parte, el teletrabajo también ha revelado cuestiones profundas sobre el bienestar de los trabajadores. Aunque para muchos ha representado una mejora en la conciliación de la vida laboral y personal, también ha generado inquietudes sobre el agotamiento, el aislamiento social y el desdibujamiento de los límites entre el trabajo y la vida personal, aspectos que requieren ser disminuidos (García et al., 2021). Estos aspectos psicosociales, junto con la necesidad de garantizar la seguridad de la información en entornos digitales y la creación de nuevas formas de evaluación y liderazgo a distancia, han sido temas clave de discusión actualmente (Carrizosa, 2022).

A través de esta revisión sistemática, se busca ordenar, clasificar y analizar la información existente, de modo que se pueda proporcionar una visión clara de los factores que han facilitado o dificultado la adopción del teletrabajo en Latinoamérica sobre todo en la relación armónica entre la familia (Pinto, 2021). Esta revisión no solo tiene la intención de recopilar datos sobre los avances, sino también de identificar vacíos en la investigación actual, a fin de sugerir áreas donde se requiere mayor atención para maximizar los beneficios del teletrabajo de manera inclusiva, equitativa y sostenible.

Tomando en cuenta todo el planteamiento descrito, el presente estudio tuvo como propósito analizar el teletrabajo en Latinoamérica, a objeto de detectar las características primordiales del teletrabajo en esta región, así como las implicaciones para los trabajadores y las organizaciones.

Isabel Betty Mendoza-Munguía

## MÉTODO

La metodología utilizada para llevar a cabo esta revisión sistemática relacionada con el teletrabajo en Latinoamérica, se sustentó en un paradigma cualitativo, ya que se analizaron y comprendieron en profundidad los fenómenos relacionados con el teletrabajo en Latinoamérica desde múltiples perspectivas (sociales, económicas, culturales y laborales). Este paradigma permitió abordar los complejos contextos y realidades que afectan la implementación del teletrabajo en la región, reconociendo la heterogeneidad de los estudios y la necesidad de interpretar los datos de forma contextualizada.

El método utilizado fue la revisión sistemática de la literatura. La principal técnica empleada fue la recolección y análisis documental. Esto implicó la búsqueda, selección y evaluación de artículos académicos extraídos de las bases de datos Scielo y Redalyc. Los instrumentos utilizados para la recolección y análisis de la información fueron: las fichas de recolección de datos, el cuadro de análisis temático, el cual permitió organizar la información recopilada según 5 categorías clave, como los beneficios del teletrabajo, las barreras tecnológicas, las políticas públicas, los aspectos laborales y la flexibilidad. También, se empleó la matriz de evaluación de calidad de los estudios para valorar la calidad metodológica de los mismos. Se utilizaron criterios como la claridad en los objetivos, la relevancia de los resultados, la fiabilidad de los datos y la validez de las conclusiones.

La muestra de esta revisión sistemática estuvo compuesta por 17 estudios que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión:

- Estudios publicados entre 2021 y 2024.
- Investigaciones centradas en el teletrabajo en algún país de Latinoamérica o comparaciones regionales.
- Artículos en revistas académicas indexadas en Scielo y Redalyc.

Isabel Betty Mendoza-Munguía

- Estudios que abordaran cualquier aspecto relacionado con el teletrabajo, tales como su impacto en la productividad, las políticas públicas, los aspectos sociales, las infraestructuras tecnológicas y las percepciones de los trabajadores.

En cuanto a los criterios de exclusión, se consideraron los siguientes requerimientos:

- Estudios que no se enfocaran en la región latinoamericana.
- Investigaciones publicadas en idiomas distintos al español, portugués o inglés (a menos que se dispusiera de traducción).
- Artículos no accesibles o que carecieran de datos suficientes para el análisis.

A partir de los resultados obtenidos, se seleccionaron aquellos estudios que mejor cumplieron con los criterios de inclusión y que aportaron información valiosa para la investigación.

## RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la revisión sistemática de la literatura sobre el teletrabajo en Latinoamérica. Los estudios analizados fueron categorizados según distintos temas clave, y se presenta una tabla cualitativa con su respectivo análisis descriptivo. La tabla organiza los resultados en función de cinco dimensiones del teletrabajo: impacto en la productividad, barreras tecnológicas, políticas públicas, aspectos laborales y flexibilidad.

De acuerdo con la tabla 1, los estudios revisados coinciden en que el teletrabajo ha tenido un impacto positivo en la productividad. En términos generales, la productividad del teletrabajo parece depender estrechamente del nivel de preparación digital de las empresas y sus empleados en atención a las metas planteadas. Con respecto a las barreras tecnológicas, se precisó una ralentización de la innovación por barreras económicas, políticas, legales y sociales, así como un capitalismo de plataforma que busca conducir el número de trabajadores, sus ganancias y horarios, propiciando así una nueva forma de gestión de la fuerza de trabajo.

Isabel Betty Mendoza-Munguía

**Tabla1.**  
Análisis cualitativo del teletrabajo en Latinoamérica.

<b>Categoría</b>	<b>Tendencias Identificadas</b>	<b>Autores</b>	<b>Análisis descriptivo</b>
Impacto en la Productividad	Se reporta un aumento de la productividad en el sector laboral con eficiencia organizacional.	(Dávila et al., 2022)	El teletrabajo ha mostrado un aumento de la productividad, presentando una relación positiva alta para la eficiencia y el alcance de las metas de una organización.
Barreras Tecnológicas	Ralentización de la innovación por barreras económicas, políticas, legales y sociales.	(Grigera y Nava, 2021)	Se percibe un capitalismo de plataforma que busca organizar a los trabajadores en función de conducir su número, ganancias y horarios, propiciando así una nueva forma de gestión de la fuerza de trabajo.
Políticas Públicas	Las políticas públicas como aspectos determinantes para la adaptación a los cambios tecnológicos.	(Moreira y Villao, 2023)	Superación de las dificultades mediante políticas públicas que disminuyan las limitaciones para el avance tecnológico.
Aspectos Laborales	Nueva era del empleado y el empleador.	(Molina y Roncancio, 2022)	Se debe evaluar la preservación de la información, la seguridad laboral del trabajador, la calidad del trabajo y la gestión operativa.
Flexibilidad	El teletrabajo como forma de flexibilidad laboral.	(Roncal, 2024)	El teletrabajo promueve la labor en casa para equilibrar la vida profesional con la vida familiar.

**Elaboración:** El Autor.

En cuanto a las políticas públicas, existe un interés por superar las dificultades mediante normativas que disminuyan las limitaciones para el avance tecnológico (Gázquez, 2021). Esto es necesario, debido a que la falta de normativas claras en ciertos países genera riesgos de abuso y precarización laboral, especialmente en sectores informales (Grigera y Nava, 2021). En relación a los aspectos laborales, se deben evaluar factores como: la preservación de la información, la seguridad laboral

Isabel Betty Mendoza-Munguía

del trabajador, la calidad del trabajo y la gestión operativa. Finalmente, en cuanto a la flexibilidad, se tiene que el teletrabajo promueve la labor en casa para equilibrar la vida profesional con la vida familiar. Además, cabe agregar que, si bien algunos trabajadores disfrutaban de una mayor flexibilidad, hay preocupaciones sobre la precarización de los empleos, especialmente en sectores donde el teletrabajo no está suficientemente regulado (Grigera y Nava, 2021). El teletrabajo ha mostrado ser una herramienta positiva para incluir a poblaciones tradicionalmente excluidas del mercado laboral, como personas con discapacidades o aquellos que viven en áreas rurales o alejadas de los centros urbanos, lo cual les facilita inclusive emprender sus propios negocios (Jáurida et al., 2023; Tomasina y Pisani, 2022).

Tomando como base lo antes revelado, cabe destacar que la transición hacia el teletrabajo ha provocado un cambio en la cultura organizacional de muchas empresas, que ahora deben encontrar nuevas formas de liderazgo y gestión de equipos. Se ha evidenciado la necesidad de nuevas formas de evaluación del desempeño basadas en resultados más que en la presencia física, lo que ha llevado a las empresas a replantear su enfoque hacia la confianza y autonomía laboral. Sin embargo, algunos estudios alertan sobre la dificultad de aplicar estos nuevos métodos de manera efectiva, especialmente en culturas empresariales tradicionales que aún valoran la supervisión directa (Roncal, 2024).

La revisión sistemática ha permitido identificar las principales tendencias y retos asociados al teletrabajo en Latinoamérica. Si bien este modelo ha mostrado beneficios en términos de productividad y flexibilidad, también ha revelado una serie de desafíos, especialmente relacionados con las barreras tecnológicas, la falta de regulación y las preocupaciones laborales. Desde esta perspectiva, los resultados apuntan a la necesidad de políticas públicas más coherentes y de una infraestructura tecnológica más robusta para maximizar los beneficios del teletrabajo en la región.

Isabel Betty Mendoza-Munguía

## DISCUSIÓN

El artículo "Impacto del teletrabajo en el desempeño laboral de trabajadores de Latinoamérica" presenta una revisión sistemática de estudios sobre cómo el teletrabajo influye en el rendimiento laboral en la región. Los hallazgos clave develan que el teletrabajo ofrece mayor flexibilidad en horarios y lugares de trabajo, lo que se asocia con una mayor satisfacción laboral debido a que las personas se pueden conectar de forma innovadora, inclusive, desde un dispositivo móvil (Bayas y Esteves, 2024). La posibilidad de trabajar desde casa contribuye a disminuir el estrés laboral.

En muchos casos, el teletrabajo ha mostrado una mejora en la productividad de los empleados. Sin embargo, también se identifican desafíos asociados, tales como: la falta de una separación clara entre el espacio laboral y personal, lo cual puede llevar a la fatiga y afectar la salud de los trabajadores (Rosero y Rengifo, 2024). Por otro lado, vale decir que no todos los trabajadores tienen las mismas condiciones para teletrabajar, lo que puede generar desigualdades. Asimismo, la adaptación de los espacios de trabajo en el hogar puede presentar riesgos ergonómicos si no se gestionan adecuadamente. En resumen, el teletrabajo en Latinoamérica tiene el potencial de mejorar el desempeño laboral, pero es esencial abordar los desafíos mencionados para maximizar sus beneficios y minimizar los riesgos asociados (Roncal, 2024).

En muchos países de Latinoamérica, el teletrabajo ha puesto a prueba las estructuras tradicionales y jerárquicas en las organizaciones. La falta de interacción física podría modificar la manera en la que se perciben los roles y la autoridad dentro de las empresas, lo que implica una transformación en la cultura corporativa (Molina y Roncancio, 2022). A pesar de que las herramientas digitales permiten mantener la comunicación, puede haber un deterioro en la calidad de las interacciones, afectando la colaboración, la creatividad y la innovación en algunos sectores (Moreira y Villao, 2023).

También, en varios países latinoamericanos, la falta de infraestructura adecuada (como acceso estable a Internet y equipos tecnológicos) limita la capacidad de algunos

Isabel Betty Mendoza-Munguía

trabajadores para teletrabajar. Esto genera una brecha entre los trabajadores que tienen acceso a las condiciones necesarias y aquellos que no.

Algunos sectores, como el tecnológico o el educativo, tienen más facilidades para implementar el teletrabajo, mientras que otros, como la manufactura o los servicios de atención directa, enfrentan mayores desafíos.

Aunque el teletrabajo permite una mayor flexibilidad, también puede llevar a que los trabajadores se sientan "siempre disponibles", dificultando el equilibrio entre la vida personal y laboral. La falta de separación física entre ambos espacios puede prolongar las jornadas laborales y aumentar el riesgo de agotamiento (Tapia y Chiatchoua, 2022). Para muchos trabajadores, la flexibilidad puede ser percibida como una expectativa de mayor disponibilidad, lo que puede generar estrés.

Vale resaltar que algunos países de Latinoamérica carecen de una legislación específica para el teletrabajo, lo que genera incertidumbre en cuanto a los derechos de los trabajadores, como horarios laborales, compensación por el uso de equipos personales y los costos asociados al trabajo desde casa. La falta de claridad en las regulaciones puede crear un entorno en el que los trabajadores no están suficientemente protegidos, especialmente en lo que respecta a la seguridad en el empleo y la salud laboral.

El teletrabajo, al reducir la necesidad de transporte diario, puede contribuir a la disminución de la huella de carbono de las empresas y empleados, algo que muchas organizaciones están comenzando a valorar dentro de sus políticas de responsabilidad social empresarial.

La reducción del número de trabajadores desplazándose podría tener efectos positivos sobre el tráfico, la contaminación y la saturación del transporte público, lo cual podría dar lugar a un cambio en la planificación urbana.

La transición al teletrabajo ha obligado a muchas organizaciones a reconsiderar cómo miden la productividad. Algunas empresas están implementando métricas más centradas

Isabel Betty Mendoza-Munguía

en resultados y objetivos alcanzados, en lugar de medir la productividad basándose en el tiempo trabajado o la presencia en la oficina.

Las empresas que han logrado adaptarse rápidamente a un modelo híbrido o completamente remoto han reportado una mejora en la eficiencia, mientras que aquellas que no lo han hecho han enfrentado dificultades para mantener la motivación y el enfoque de los empleados.

En conclusión, el teletrabajo en Latinoamérica representa una oportunidad para modernizar las prácticas laborales, pero también plantea retos significativos en términos de accesibilidad, infraestructura, bienestar y adaptación cultural. Para que los beneficios del teletrabajo sean sostenibles a largo plazo, es necesario establecer políticas claras y garantizar un acceso equitativo a los recursos, ajustando las expectativas tanto de los empleadores como de los empleados.

## **CONCLUSIONES**

El teletrabajo tiene el potencial de aumentar la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores en Latinoamérica. Esto se debe a la mayor flexibilidad en los horarios y la posibilidad de trabajar desde lugares más cómodos, como el hogar. Sin embargo, los beneficios son más evidentes cuando se gestionan adecuadamente las condiciones laborales.

A pesar de sus ventajas, la implementación del teletrabajo enfrenta diversos desafíos en la región, tales como: la falta de infraestructura adecuada, el acceso confiable a internet y diversas herramientas tecnológicas; asimismo, se enfrenta a las desigualdades entre sectores económicos que dificultan la adopción masiva de este modelo. Además, la adaptación de los trabajadores y las organizaciones a nuevas formas de colaboración virtual puede ser un proceso complejo (Ramírez et al., 2022).

Aunque el teletrabajo puede contribuir a reducir el estrés relacionado con los desplazamientos y la rigidez de los horarios tradicionales, también puede generar

Isabel Betty Mendoza-Munguía

problemas relacionados con la salud mental y física de los trabajadores. La falta de separación entre los espacios de trabajo y vida personal, así como la presión para estar siempre disponible, pueden aumentar el riesgo de agotamiento y estrés.

Existe una clara desigualdad en el acceso al teletrabajo debido a la brecha digital en algunos países de Latinoamérica. No todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de trabajar desde casa, lo que genera disparidades tanto dentro de las empresas como entre sectores económicos.

Es necesario que los gobiernos y las empresas implementen políticas claras y actualizadas que regulen el teletrabajo en la región. La falta de legislación adecuada puede dejar a los trabajadores sin protección en aspectos clave como los derechos laborales, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo.

El teletrabajo puede contribuir a la sostenibilidad ambiental, al reducir la huella de carbono derivada del transporte diario de los trabajadores. Además, está llevando a un cambio significativo en la cultura organizacional, promoviendo una mayor autonomía, pero también la necesidad de nuevas estrategias para mantener la cohesión y la colaboración dentro de las empresas.

Para que el teletrabajo sea una estrategia exitosa y sostenible, tanto empleados como empleadores deben realizar una evaluación continua de sus prácticas y resultados. Las empresas deben adaptar sus enfoques para medir la productividad, priorizando los resultados sobre la presencia física, y asegurando que los trabajadores reciban el apoyo necesario para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal.

El teletrabajo ha obligado a las organizaciones en Latinoamérica a revisar y repensar sus modelos de gestión. Las empresas deben adaptarse a nuevas formas de supervisión y coordinación, lo que puede implicar la implementación de herramientas tecnológicas para la gestión de equipos y proyectos. Esto ha acelerado la digitalización en muchos sectores, aunque también presenta la necesidad de capacitación continua tanto para los empleados como para los líderes empresariales.

Isabel Betty Mendoza-Munguía

El teletrabajo ha ofrecido una oportunidad significativa para promover la equidad de género en el entorno laboral, especialmente para las mujeres. La flexibilidad que permite trabajar desde casa, podría facilitarles equilibrar responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, esto también depende de cómo se implementen las políticas de teletrabajo, ya que en algunos casos las mujeres podrían verse presionadas a asumir más tareas domésticas, lo que podría limitar sus oportunidades laborales a largo plazo si no se gestionan adecuadamente.

A medida que el teletrabajo se consolida, muchos países en Latinoamérica están adoptando modelos híbridos de trabajo, donde los empleados alternan entre trabajar desde casa y asistir a la oficina. Este enfoque parece ser más sostenible a largo plazo, por cuanto permite combinar los beneficios de ambos entornos (flexibilidad y socialización) mientras se mantiene la productividad. No obstante, las organizaciones deberán ajustar sus estrategias de recursos humanos para maximizar los beneficios de este modelo híbrido.

La transición al teletrabajo ha puesto de relieve la importancia de desarrollar habilidades digitales y de autogestión. Los empleados deben ser capaces de utilizar diversas herramientas tecnológicas para comunicarse, colaborar y gestionar sus proyectos de manera efectiva. Además, habilidades como la autonomía, la organización del tiempo y la comunicación virtual se han vuelto esenciales, lo que implica una necesidad de una formación profesional continua.

Las empresas deben no solo evaluar la productividad, sino también prestar atención al bienestar general de los empleados. El teletrabajo no debe ser visto solo desde la perspectiva de los resultados, sino también del impacto que tiene sobre la salud física y emocional de los trabajadores. Esto incluye la implementación de estrategias de apoyo psicosocial y el fomento de una cultura de cuidado dentro de las organizaciones.

En términos generales, el teletrabajo en Latinoamérica ha llegado para quedarse, y si bien presenta grandes oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores

Isabel Betty Mendoza-Munguía

y la eficiencia de las empresas, su implementación exitosa depende de abordar las desigualdades en el acceso a la tecnología, la creación de normativas laborales claras y la promoción de una cultura organizacional adaptada a los nuevos modelos de trabajo. Las organizaciones que logren adaptarse a estos cambios de manera efectiva podrán cosechar los beneficios del teletrabajo, mientras que aquellas que no lo hagan podrían enfrentar dificultades en términos de competitividad y bienestar laboral.

## FINANCIAMIENTO

No monetario.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a quienes contribuyeron con el desarrollo del presente estudio, por cuanto sus loables aportes enriquecieron la sistematización del mismo.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

- Bayas, B., y Esteves, Z. (2024). El aprendizaje con dispositivos móviles beneficia el cumplimiento de criterios de evaluación del desempeño docente. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(19), 21-34. <https://n9.cl/ztewz5>
- Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (32), 125-155. <https://n9.cl/ukzbo>
- Carrizosa, E. (2022). La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 162-179. <https://n9.cl/zpgy4>
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., y Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <https://n9.cl/08dx7>
- García, M., Silva, C., Salazar, J., y Gavilanez, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(Esp.3), 168-180. <https://n9.cl/ipud2r>

Isabel Betty Mendoza-Munguía

- Gázquez, A. (2021). El marco normativo del teletrabajo en el empleo público: delimitación y análisis comparativo. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, (16), 118-133. <https://n9.cl/cxivww>
- Grigera, J., y Nava, A. (2021). El futuro del trabajo en América Latina: Crisis, cambio tecnológico y control. *El Trimestre Económico*, 88(352), 1011-1042. <https://n9.cl/xgnkk>
- Jáurida, J., Sosa, L., Ruiz, A., y Gómez, K. (2023). Visión emprendedora docente en contextos de trabajo remoto. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(Supl. 1), 565-576. <https://n9.cl/lusr8>
- Molina, C., y Roncancio, A. (2022). Teletrabajo y trabajo en casa: tendencias contemporáneas de contratación laboral en Colombia *Vniversitas*, 71(2022), 1-16. <https://n9.cl/l68niz>
- Moreira, J., y Villao, B. (2023). La adaptabilidad en el uso de las TIC en América Latina durante la pandemia causada por la COVID-19. *Estudios de la Gestión*, (13), 101-121. <https://n9.cl/ixnppr>
- Pinto, Y. (2021). Teletrabajo como nuevo paradigma laboral. Algunos aspectos críticos de su regulación en Chile en relación a la seguridad de los trabajadores. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (57), 31-66. <https://n9.cl/vmfsc>
- Ramírez, J., Tapia, H., Vega, C., y Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 622-677. <https://n9.cl/apz5k>
- Ramírez, J., Vega, C., y Narcisa, M. (2022). Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 22(42), 1-14. <https://n9.cl/00ug3>
- Roncal, X. (2024). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(1), 177-192. <https://n9.cl/hkmcd>
- Rosero, O., y Rengifo, Y. (2024). Teletrabajo: condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. Revisión sistemática de literature. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 16(32), e301, 1-23. <https://n9.cl/65em1>

Isabel Betty Mendoza-Munguía

Tapia, J., y Chiatchoua, C. (2022). Teletrabajo como evolución de las relaciones económicas y de producción: una mirada hacia 2030. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 15(45), 66-93. <https://n9.cl/5b4d2p>

Tomasina, F., y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. <https://n9.cl/u6357>

©2025 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)