



## EL TELETRABAJO PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO

### TELEWORKING TO INCREASE JOB PERFORMANCE IN GOVERNMENT ENTITIES

 Thalya Antonella Ramos Cárdenas<sup>1a</sup>  
 María del Socorro Eléspuru Saavedra<sup>1b</sup>



Fecha de recepción : 02/11/2023  
Fecha de aprobación : 20/12/2023  
DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2679>

#### Resumen

Este artículo de revisión científica analizó el teletrabajo para incrementar el desempeño laboral de los colaboradores en las Entidades del Estado. Para cumplir este objetivo, se siguió una metodología que implicó la búsqueda de 51 artículos en bases de datos como ProQuest, Scielo, Scopus, Dialnet, EBSCO y Redalyc; dichos artículos se seleccionaron considerando el año de publicación, el área de investigación, el idioma y su relevancia para el tema central. Los resultados de la investigación revelaron que la gestión del teletrabajo se ha convertido en una modalidad viable gracias al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Esto ha beneficiado a los servidores públicos al permitirles llevar a cabo sus funciones fuera de las instalaciones de la entidad, lo que incluye trabajar desde sus hogares o lugares distintos al centro laboral. Este enfoque ha demostrado ventajas tanto para los trabajadores, al reducir los costos asociados, como para los empleadores, al disminuir los gastos laborales. Se concluyó que, en un mundo en constante cambio, la adopción del teletrabajo ofrece numerosos beneficios a los colaboradores, permitiéndoles un mayor control sobre su tiempo y actividades, lo que, a su vez, contribuye a su bienestar y mejora su desempeño laboral. En resumen, la gestión del teletrabajo, respaldada por el uso de las TIC, ha demostrado ser una estrategia eficaz para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en las Entidades del Estado, al tiempo que ofrece ventajas significativas tanto para los trabajadores como para los empleadores.

**Palabras clave:** teletrabajo, desempeño laboral, entidades del Estado.

#### Abstract

This scientific review article analyzed teleworking to increase the work performance of collaborators in State Entities. To meet this objective, a methodology was followed that involved the search of 51 articles in databases such as ProQuest, Scielo, Scopus, Dialnet, EBSCO and Redalyc; these articles were selected considering the year of publication, the area of research, the language and its relevance to the central theme. The results of the research revealed that telework management has become a viable modality thanks to the use of Information and Communication Technologies (ICT). This has benefited public servants by allowing them to carry out their duties outside the entity's facilities, including working from their homes or locations other than the workplace. This approach has demonstrated advantages for both workers, by reducing associated costs, and employers, by reducing labor expenses. It was concluded that, in an ever-changing world, the adoption of telework offers numerous benefits to employees, allowing them greater control over their time and activities, which, in turn, contributes to their well-being and improves their work performance. In summary, telework management, supported using ICTs, has proven to be an effective strategy for improving the work performance of employees in government agencies, while offering significant advantages for both workers and employers

**Keywords:** teleworking, job performance, government entities.

<sup>1</sup>Universidad César Vallejo, Perú

<sup>a</sup> Licenciada en Administración, <https://orcid.org/0000-0003-2159-4218>, [tramoscar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:tramoscar@ucvvirtual.edu.pe)

<sup>b</sup> Magíster en Administración, <https://orcid.org/0000-0003-1310-5656>, [melespurus@ucvvirtual.edu.pe](mailto:melespurus@ucvvirtual.edu.pe)

## 1. Introducción

La investigación abre las puertas a una realidad en constante evolución, donde los colaboradores se ven desafiados a desempeñar sus funciones de manera ágil y eficiente bajo el paradigma del teletrabajo.

A nivel internacional, Medina (2021) señala que América Latina experimentó un incremento del 3.34% en las descargas de aplicaciones relacionadas con el teletrabajo en el año 2020. Esto pone de manifiesto la necesidad de evaluar el desempeño de los servidores públicos en este nuevo contexto. Asimismo, Pizarro (2020) manifiesta que, en Chile, el 58% de los empleados desconocen cómo se mide su desempeño. Así, la aplicación de la normativa del teletrabajo introduce la regulación de dicha modalidad vinculada a la tecnología. Medina et al. (2022) destaca la notable influencia de la cultura y las creencias en la aceptación y expansión del teletrabajo. Un ejemplo concreto es España, donde, previo a la pandemia, la adopción de esta modalidad era relativamente baja (13%). Esto se atribuía a una cultura laboral que se caracterizaba por niveles significativos de presencialismo y un enfoque laboral que no estaba orientado principalmente por objetivos.

De ese modo, según García et al. (2021) indica que, a raíz de la pandemia, el estado de Ecuador aprobó mediante un decreto, la implementación general del teletrabajo, logrando un desempeño laboral exitoso al alcanzar los objetivos. Además, Camacho (2021) resalta que, la inclusión de la ley laboral mexicana sobre el teletrabajo como trabajo formal aún es incipiente, limitada e incompleta porque se incursionó en el rubro de forma apresurada por la crisis del Covid-19. Así, Buitrago (2020) indica que, la implementación de la normativa de teletrabajo en Colombia requiere condiciones para su funcionamiento, tales como: aspectos de la seguridad social e información y uso de herramientas tecnológicas.

A nivel nacional, Quispe, A. y Quispe, G. (2021) indica que, el teletrabajo en el sector público peruano, está sujeto a distintas normas y por la falta de la digitalización hay pocos teletrabajadores y poco interés por cubrir esos puestos. De ese modo, Vilcarromero et al. (2022) denotan que, en Perú, las organizaciones que no tuvieron oportunidad de laborar bajo la modalidad del teletrabajo antes de la pandemia se vieron afectadas al tener que anticiparse a cambios. Además, Aranibar y Patiño (2021) señalan que, el teletrabajo en Perú es una oportunidad para realizar un trabajo más flexible incluso en era postpandemia; impulsando el crecimiento económico y el tiempo útil de la mano de obra.

También, Díaz et al. (2021) destacan que debido al avance de la pandemia provocada por el Covid-19, las entidades se han visto obligadas a adaptarse a estilos de trabajo no presenciales a pesar de su falta de experiencia, evidenciándose brechas en el desarrollo de esta modalidad según nivel de gobierno, lo que hace que la promoción de esta forma de trabajo en el nivel local sea un desafío aún mayor. Así, Uribe et al. (2021) expresan que la era digital ha transformado la actividad empresarial y la vida; y en Perú, las tecnologías están en desarrollo inicial por ello, se tuvo introducir sistemas de trabajo basados en la propia realidad, a pesar de su deficiente gestión.

La gestión del teletrabajo se convierte en un reto para los administradores, quienes deben adaptar nuevas estrategias en las empresas para garantizar el éxito, incrementar la eficiencia y lograr que se destaquen en un entorno altamente competitivo.

Las entidades públicas, actualmente se están esforzando por implementar iniciativas tecnológicas, sin embargo, colocan en evidencia las deficiencias de su gestión respecto a las competencias digitales, existiendo poca innovación en cada uno de sus procesos. Luego de describir la realidad problemática, se plantea el siguiente problema: ¿De qué manera el teletrabajo incrementa el desempeño laboral de los colaboradores en las Entidades del Estado?

La investigación se justifica teóricamente porque se contribuye con la conceptualización de las variables teletrabajo y desempeño laboral; a partir de la búsqueda de artículos indexados para aportar al

enriquecimiento de la literatura. Presenta justificación práctica porque va a suministrar información a las entidades públicas sobre los resultados, para que gestionen la modalidad del teletrabajo, de manera que se mejore significativamente el desempeño laboral. Respecto a la justificación económica, se contribuirá a que los gerentes, apoyados de herramientas tecnológicas gestionen el teletrabajo y así alcancen mayor eficiencia y ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

Asimismo, el objetivo general es: Analizar el teletrabajo para incrementar el desempeño laboral de los colaboradores en las Entidades del Estado, apoyándose de los siguientes objetivos específicos: Determinar la influencia del uso de las TIC en el teletrabajo para incrementar el desempeño laboral; Analizar las ventajas del teletrabajo para incrementar el desempeño laboral y Explicar la importancia del teletrabajo para incrementar el desempeño laboral.

## **2. Material y métodos**

En este capítulo, se describe el proceso metodológico que se siguió para llevar a cabo la investigación, el cual corresponde a una indagación y selección de artículos científicos, con relación al teletrabajo para incrementar el desempeño laboral en las entidades del Estado; por ser un tema con mucha relevancia, ya que se constituye como una modalidad innovadora y atractiva que no solo reduce costos, sino que tiene el potencial de incrementar los niveles de eficiencia del personal.

La revisión sistemática de la literatura se centró en la búsqueda y selección de artículos científicos relevantes. Para esta tarea, se recurrió a múltiples bases de datos de renombre, como ProQuest, Scielo, Scopus, Dialnet, EBSCO y Redalyc. A través de esta exhaustiva búsqueda, se identificó un total de 51 artículos que se alinearon con nuestro enfoque de investigación.

Resulta interesante destacar que la base de datos de Dialnet emergió como la fuente más utilizada, proporcionando un 36% del total de artículos. ProQuest ocupó el segundo lugar con el 26%. Scielo y Redalyc empataron con un 16% cada una, seguidas de Scopus, que contribuyó con un 4%, y finalmente, EBSCO con un 2%.

Además de la fuente, también se analizó los años de publicación de los artículos. El año 2021 lideró con un 36% del total, seguido de cerca por el año 2020 con un 32%. El año 2022 representó un 22%, mientras que el 2019 y el 2023 contribuyeron con un 4% y un 6%, respectivamente.

Cabe mencionar que, para refinar aún más nuestros resultados, aplicamos filtros selectivos durante el proceso de selección de artículos en las bases de datos. Esto permitió un enfoque en información relevante y descartar fuentes que no se ajustaban a nuestros parámetros de investigación. Finalmente, logramos seleccionar un conjunto de 51 artículos que sirvieron como la base sólida de nuestra investigación.

En un primer momento se procedió a incluir el título de investigación en el motor de búsqueda, sin ningún tipo de filtro, por lo que, la base de datos con el máximo número de artículos sin filtros es Redalyc con 146,474; seguida de ProQuest con 37,918 artículos, la tercera base de datos es Scopus con 1686; la cuarta base de datos es EBSCO con 306; Scielo se posiciona como la quinta base de datos con 130 artículos; y Dialnet con 73 artículos.

En un segundo momento, el método de investigación utilizado se presenta en la tabla 2, la cual refleja el número total de artículos encontrados inicialmente en las diversas bases de datos por medio de las palabras clave, puesto que con el fin de que el total de artículos se reduzca, se aplicaron filtros, entre ellos se consideró la fecha de publicación desde el año 2019 hasta el año 2023; tipo de fuente, idioma, tipo de acceso y disponibilidad del texto. Este filtrado afianzó que se excluyeran aquellas fuentes desde panoramas no relacionados con el tema de estudio y con parámetros muy amplios. Se obtuvo como resultado de este proceso de inclusión un total de 51 artículos.

En resumen, la metodología de investigación fue rigurosa y efectiva, lo que permitió recopilar una muestra representativa de la literatura científica relacionada con el teletrabajo y su impacto en el desempeño laboral en las entidades del Estado.

### **3. Resultados.**

En esta investigación se pretende estudiar la gestión del teletrabajo para incrementar el desempeño laboral en las entidades del estado. Por ello se citan a los siguientes autores:

#### **El teletrabajo para incrementar el desempeño laboral**

Campaña et al. (2021) alegan que, a raíz de la crisis mundial, el teletrabajo se consolidó como una estrategia innovadora que resultó necesaria implementar para alcanzar mayor desempeño laboral, competitividad e innovación. Asimismo, Santillán (2020) enuncia que, resulta sumamente esencial que los líderes gerenciales visualicen al teletrabajo como un esquema favorable que permite ahorrar costos de infraestructura y optimizar tiempos y jornadas laborales; dichos factores se están fortaleciendo en esta modalidad laboral. Sin embargo, Herrera et al. (2021) indica que, en tiempos de pandemia, el teletrabajo surgió como una opción para empresas e instituciones, pero lamentablemente, algunos empleadores han distorsionado esta modalidad para eludir responsabilidades laborales y aprovecharse de sus trabajadores.

También Acevedo et al. (2021) manifiestan que, para realizar una correcta gestión del teletrabajo, es necesario hacer uso de la tecnología ya que esto conlleva a que exista mayor nivel de satisfacción, compromiso, productividad y armonización entre la vida laboral y personal. De ese modo, De Lara et al. (2023) afirman que el teletrabajo se destaca por ser una solución eficiente que contribuye a sostener los procesos organizacionales ayudando a remodelar la manera en que se comparten ideas y se establecen los flujos de trabajo.

Por añadidura, Pérez et al. (2023) denotan que, es necesario realizar cambios en los métodos de gestión al momento de implementar el teletrabajo, por ello, se deben asumir nuevas prácticas y basarse en mayores niveles de confianza y desarrollo de una función orientada a resultados. Además, Dima et al. (2019) enfatizan que la gestión del teletrabajo otorga la posibilidad de contribuir en la mejora de la vida laboral logrando un equilibrio y ayudando a los teletrabajadores a desarrollar habilidades específicas a fin de incrementar su desempeño laboral. Así, Páez (2020) indica que para gestionar correctamente el teletrabajo de forma saludable es necesario armar un horario o rutina diaria, establecer tiempos de alimentación, practicar ejercicio físico, definir espacios para las actividades y realizar pausas activas a fin de producir mejores resultados en el desempeño laboral.

De esa manera, Belzunegui y Erros (2020) mencionan que la situación puede dar lugar a la planificación del teletrabajo no solo como algo ocasional sino como una estrategia de costeo de infraestructura, reducción de contaminación y la generación de un clima favorable al mezclar trabajo y vida familiar. Paralelamente, Plaza et al. (2021) revelan que el pensamiento estratégico es parte fundamental en la gestión del teletrabajo para adaptar una organización al nuevo panorama global, y así obtener una ventaja competitiva bajo el escenario de la crisis del COVID-19, lo que demuestra que es un factor importante al momento de enfrentar situaciones adversas.

#### **El teletrabajo a través del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC)**

Bahamondes y Ballón (2021) declaran que el uso de las TIC es imprescindible en la aplicación del teletrabajo ya que requiere el acceso a medios digitales, uso de herramientas tecnológicas y capacitación para su manejo a fin de que no pierdan la continuidad de sus operaciones. De igual forma,

Buitrago (2020) expone que las TIC transforman el medio de relacionamiento laboral mas no las condiciones laborales, brindando la posibilidad de conectarse, relacionarse y desarrollar actividades sin presencia física en un sitio específico.

Así, Correa y Moltrazio (2020) resaltan que, la introducción de las TIC permite romper los límites que conlleva trabajar en un mismo espacio físico, siendo esencial contar con capacitaciones y protección de datos empleados. También, Tosca (2022) indica que la era digital obligó a que los gobiernos revolucionaran sus formas de trabajo, por ello, se volvió imprescindible que el trabajador esté actualizado y capacitado sobre el manejo de las TIC a fin de que realice eficientemente sus actividades laborales.

A su vez, Sánchez et al. (2019) expresan que las TIC aplicadas al teletrabajo requieren un compromiso con el manejo y uso de herramientas tecnológicas, de medios virtuales de comunicación y seguimiento a distancia de estándares de calidad a fin de alcanzar un buen desempeño. Igualmente, Moirano et al. (2021) manifiestan que las TIC se constituyen como un medio indispensable para desarrollar el teletrabajo ya que poseen dinámica evolutiva constante por ello es importante que los teletrabajadores se actualicen, capaciten y mejoren sus destrezas para evitar riesgos en la salud.

Asimismo, Sánchez, A. (2021) asegura que, la globalización está en curso, por ello, es sumamente necesario contar con infraestructura tecnológica adecuada para realizar las labores a través de una adecuada gestión del tiempo a fin de contribuir en el incremento del desempeño laboral. De ese modo, Sánchez, M. (2021) indica que el teletrabajo utiliza como soporte a las TIC, por ello, una consecuencia de la innovación tecnológica en las empresas públicas debería ser la capacitación y aprendizaje tecnológico para lograr un desempeño laboral eficiente.

En paralelo, Peralta et al. (2020) sostienen que los avances de las TIC para mantener presencia virtual han impactado en el ámbito laboral, obligando a las organizaciones a acoplarse a estos nuevos cambios y reformar sus modelos operativos a fin de generar un alto nivel de desempeño laboral. Por su parte, Cuervo (2022) infiere que, la pandemia del COVID-19 provocó un crecimiento exponencial del uso de las TIC en la incursión del teletrabajo como modalidad de trabajo, por ello es indispensable que se gestione correctamente para velar por la seguridad y salud de los teletrabajadores.

### **Ventajas del teletrabajo para incrementar el desempeño laboral**

Ramírez et al. (2022) enfatiza que el teletrabajo como forma de prestación de servicios y de organización laboral presenta ventajas como la flexibilidad de horario, reducción de ausentismo, mayor compromiso y acceso a la tecnología. También, Doberstein y Charbonneau (2022) denota que un modelo estable de teletrabajo se centra en una relación de confianza, pasando el control a segundo plano, por ello, las ventajas son: comunicación efectiva, retroalimentación del desempeño y capacitación organizacional lo cual genera una cultura de corresponsabilidad que repercute positivamente en la organización.

En esa misma línea, Nieves et al. (2022) anuncia que las ventajas que brinda el teletrabajo son la flexibilidad en la carga horaria, una mejor relación con los miembros de la familia, reducción de costes fijos y el incremento de la productividad, reflejándose en un óptimo desempeño laboral. Es más, Filardí et al. (2020) indican que dentro de las ventajas del teletrabajo en la administración pública se destaca la mejora en la calidad de vida, equilibrio entre el trabajo y la familia, mayor productividad y flexibilidad y reducción de costos, con la finalidad de lograr un mayor desempeño laboral.

A su vez, Sarmiento (2021) expresa que otorgarle autonomía al teletrabajador a la hora de realizar la actividad laboral es clave porque favorece la conciliación con la vida laboral y privada desarrollando eficientemente su capacidad de organización para que así tenga un buen desempeño laboral. Igualmente, Alcón (2020) afirman que la aplicación del teletrabajo genera resultados favorables que contribuyen a las dimensiones de sostenibilidad de una organización tales como la dimensión económica, ambiental y social impactando positivamente en el desempeño de los teletrabajadores.

De igual forma, Conde y Ganuza (2022) expone que el periodo de la crisis sanitaria marcó un antes y un después en la organización del trabajo, por ello, el teletrabajo presenta ventajas como la atracción y retención del talento, el impulso en la transformación tecnológica, ahorro del tiempo y la reducción de costos. Así, Domínguez (2021) indican que la implementación del teletrabajo en el sector público ofrece beneficios y potencialidades como la promover la igualdad de género, mejorar las condiciones laborales y el bienestar del personal al servicio de la administración pública para elevar su desempeño.

Asimismo, Andrade (2021) denota que el teletrabajo se ha consolidado como un mecanismo de poder moderno dado a que presenta un gran cúmulo de ideas revolucionarias para el sector laboral a través de la utilización de herramientas digitales e inteligencia artificial. Además, Núñez y Lidorikiotu (2020) manifiestan que una de las ventajas del teletrabajo es la mayor eficiencia y la posibilidad de focalización en los objetivos, siendo necesario que los teletrabajadores tengan experiencia respecto al uso de la tecnología o presenten interés para lograr una adaptación rápida.

### **Importancia del teletrabajo para incrementar el desempeño laboral**

Peralta et al. (2020) expresa que, la importancia del teletrabajo radica en que colaboradores estén capacitados para desarrollar sus actividades, que utilicen tecnologías adecuadas y una legislación que regule la forma de implementación. Así, Ulate (2020) enfatiza que el teletrabajo es efectivo cuando el colaborador siente un compromiso hacia la organización lo cual permitirá que se incremente su desempeño, así que, es esencial tener en cuenta normas éticas y de calidad adecuadas para ejercer un correcto control sobre los teletrabajadores

También, Abril et al. (2020) anuncian que las organizaciones evolucionan constantemente, por ello, la aplicación del teletrabajo le otorga al colaborador la oportunidad de protegerse considerándose como su propio gestor de salud y seguridad abordando cambios en su comportamiento y en la cultura organizacional. De igual modo, Del Pino (2022) manifiesta que la prestación de servicios a distancia es un medio que permite modernizar la organización del trabajo en una institución pública proporcionando mayor autonomía en la realización de tareas de los teletrabajadores a fin de incrementar sus niveles de eficiencia.

Asimismo, Morales y Pérez (2020) señalan que, a través de la innovación y la adaptabilidad a entornos de riesgo, el teletrabajo puede ayudar a que las entidades desarrollen nuevos mecanismos de trabajo, de manera que aporta grandes soluciones a las necesidades actuales. Igualmente, Silva y Li (2020) manifiestan que los procesos de innovación que surgen con el paso del tiempo se convierten en motivación para el sector empresarial, facilitando el desarrollo de las actividades del teletrabajador para mejorar su desempeño laboral e impulsar el crecimiento económico empresarial.

En esa misma línea, Tomasina y Pisani (2022) indican que el teletrabajo cobra relevancia debido a que de acuerdo con las condiciones laborales permite promover factores saludables como la autonomía, compatibilidad con la actividad doméstica y la capacidad de iniciativa. A su vez, Fernández (2022) manifiesta que, la importancia del teletrabajo radica en que ha permitido la digitalización de las organizaciones priorizando la productividad y eficiencia, por ello, para lograr una implementación efectiva se requiere de una rigurosa planificación para optimizar los resultados.

**Tabla 01:**

*Distribución de artículos usados como referencia, según el año de publicación y la base de datos*

*Fuente:* Elaboración propia

BASE DE DATOS	Años de publicación					Total
	2019	2020	2021	2022	2023	
ProQuest	1	7	2	3	0	13
Scielo	0	2	5	0	1	8
Scopus	0	0	0	0	2	2
Dialnet	0	5	8	5	0	18
EBSCO	0	0	0	2	0	2
Redalyc	1	2	4	1	0	8
TOTAL	2	16	19	11	3	51

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 02**

*Criterios de búsqueda de selección y cantidad de artículos recopilados*

Base de Datos	Motor de búsqueda	Filtros utilizados	Total, de artículos		
			Sin filtro	Con filtro	Seleccionados
Scopus	Teletrabajo	Fecha de publicación: 2019-2023 Área temática: Negocios, gestión y contabilidad, ciencias sociales y economía Idioma: español, inglés, y portugués. Tipo de documento: artículo	1,687	83	13
Scielo	Telework	Fecha de publicación: 2019-2023 Idioma: todos Áreas temáticas: Multidisciplinario	85	57	5
	Gestión del teletrabajo	Fecha de publicación: 2019-2023 Tipo de literatura: artículo	16	11	3
ProQuest	Telework in the public companies	Fecha de publicación: 2019-2023 Tipo de fuente: revista científica. Idioma: español, inglés, y portugués.	27,800	1,338	2
Dialnet	Teletrabajo y desempeño laboral	Tipo de documento: artículo de revista	43	27	9
	Gestión del teletrabajo	Tipo de documento: artículo de revista	227	154	9
EBSCO	Teletrabajo en entidades públicas	Fecha de publicación: 2019-2023 Idioma: español, inglés, y portugués. Tipo de fuente: artículo de revisión Tipo de texto: texto completo	135	5	2



---

Redalyc	Telework in public companies	Tipo de documento: artículo de revista. Disponibilidad texto: completo gratis.	563,813	9,055	5
	Telework and performance	Año de publicación: 2019-2023 Disciplina: administración y contabilidad	129,172	3,076	3

---

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 03**

*Distribución de los diez principales artículos según aporte destacado.*

<b>Nº</b>	<b>Título Del Artículo</b>	<b>Concepto Aporte Destacado</b>	<b>Contextualización</b>	<b>Autor</b>
1	The teleworking by COVID-19	Los sistemas de conexión digitales, las mejoras continuas de las comunicaciones, el cambio de mentalidad de muchas empresas y líderes provocó que se empiece a ver al teletrabajo como un esquema favorable, que permite el ahorro de costos en infraestructura, optimización de tiempo y jornadas de trabajo.	Resulta sumamente esencial que los líderes gerenciales visualicen al teletrabajo como un esquema favorable que permite ahorrar costos de infraestructura y optimizar tiempos y jornadas laborales; dichos factores se están fortaleciendo en esta modalidad laboral.	42
2	Transformation of the post-covid media ecosystem. teleworking and the hybrid model as organizational innovation in newsrooms	El teletrabajo ha tenido un impacto decisivo en las empresas especialmente para remodelar la forma en la que se comparten ideas y se establecen los flujos de trabajo.	El teletrabajo se destaca por ser una solución eficiente que contribuye a sostener los procesos organizacionales ayudando a remodelar la manera en que se comparten ideas y se establecen los flujos de trabajo.	16
3	Teleworking, a triangle of perceptions: Managers, workers and family members	Si bien es cierto, el teletrabajo, genera beneficios para trabajadores y empleadores, también exige cambios en los métodos de gestión y provoca actitudes diferentes en el entorno familiar. Los directivos, aunque reconocen viable el teletrabajo, perciben que sus métodos tradicionales de control exigen cambios para asumir nuevas prácticas y deben basarse en mayores niveles de confianza y el desarrollo de la función orientada resultados.	Es necesario realizar cambios en los métodos de gestión al momento de implementar el teletrabajo, por ello, se deben asumir nuevas prácticas y basarse en mayores niveles de confianza y desarrollo de una función orientada a resultados.	33

4	Teleworking in the context of the covid-19 crisis	La situación puede llevar a una mayor planificación del teletrabajo no solo como una medida puntual derivada de catástrofes medioambientales o sanitarias, sino también como una estrategia de reducción de costes de infraestructura, para reducir la contaminación relacionada con la movilidad o para generar un clima favorable a la conciliación laboral y familiar.	La situación puede dar lugar a la planificación del teletrabajo no solo como algo ocasional sino como una estrategia de costeo de infraestructura, reducción de contaminación y la generación de un clima favorable al mezclar trabajo y vida familiar.	7
5	Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo: una visión prospectiva post coyuntura sanitaria 2020.	El despertar de las nuevas formas de trabajo a través de las tecnologías permitió que muchas organizaciones, así como instituciones públicas no pierdan la continuidad plena de sus operaciones y a través de la virtualidad puedan seguir operando o brindando servicios.	El uso de las TIC es imprescindible en la aplicación del teletrabajo ya que requiere el acceso a medios digitales, uso de herramientas tecnológicas y capacitación para su manejo, a fin de que no pierdan la continuidad de sus operaciones.	6
6	Telecommuting in the hybrid model: alternative for organizations	Esta era digital obliga que las empresas y personas se vayan desarrollando cada día para seguir en la competencia. Ahora no se requiere la presencia física del empleado en el trabajo de modo que con el uso y avance continuo del internet el trabajador debe estar actualizado y capacitado sobre el manejo de las TIC.	La era digital obligó a que los gobiernos revolucionaran sus formas de trabajo, por ello, se volvió imprescindible que el trabajador esté actualizado y capacitado sobre el manejo de las TIC a fin de que realice eficientemente sus actividades laborales	47
7	Teleworking and its impact on business productivity and job satisfaction of employees	Para el adecuado proceder de un modelo estable de teletrabajo en una organización se debe entender fundamentalmente que el Teletrabajo se basa básicamente en una relación de confianza, y por otra parte el control pasa a un segundo plano. Asimismo, una comunicación efectiva y asertiva genera una cultura de corresponsabilidad que repercute de manera positiva en la organización, así como la calidad de vida y desarrollo del teletrabajador	Un modelo estable de teletrabajo se centra en una relación de confianza, pasando el control a segundo plano, por ello, las ventajas son una comunicación efectiva y asertiva lo cual genera una cultura de corresponsabilidad que repercute positivamente en la organización	48

8	Telework as a New Labor Paradigm. Some Critical Issues of its Regulation in Chile Regarding with Worker Safety	Se ha considerado que el trabajo a distancia y, el teletrabajo en particular favorece la conciliación con la vida familiar. Una importante ventaja desde la perspectiva del trabajador es la flexibilidad laboral y personal, señalando que aquella es entendida como “mayor autonomía a la hora de realizar la actividad laboral, o sea, respecto del cómo y cuándo trabajar.	Otorgarle autonomía al teletrabajador a la hora de realizar la actividad laboral es clave porque favorece la conciliación con la vida laboral y privada desarrollando eficientemente su capacidad de organización para que así tenga un buen desempeño laboral.	43
9	The impact of telework and business administration	La importancia de la modalidad del teletrabajo considera elementos para la implantación de este sistema, como lo son las personas y la tecnología, aunado a la legislación, que puede beneficiar tanto a las empresas como a sus trabajadores.	La importancia del teletrabajo radica en que los colaboradores estén capacitados para desarrollar sus actividades, que utilicen tecnologías adecuadas y una legislación que regule la forma de implementación.	32
10	The new regulation of remote work isn't the "panacea"	La modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras para mejorar su eficiencia.	La prestación de servicios a distancia es un medio que permite modernizar la organización del trabajo en una institución pública proporcionando mayor autonomía en la realización de tareas de los teletrabajadores a fin de incrementar sus niveles de eficiencia.	17

*Nota. Principales aportes de artículos tomados de las diferentes bases de datos.*

#### 4. Discusión

El objetivo general fue analizar el teletrabajo para incrementar el desempeño laboral de los colaboradores en las Entidades del Estado, por lo que se tomó el estudio de Santillán (2020) que refiere que mediante las actualizaciones en la era laboral se ve reflejado la integración de nuevas metodologías de trabajo como lo es el teletrabajo y esto infiere en continuo desarrollo de la organización evidenciando factores favorables para la misma en el ámbito económico ya que ejerciendo así las actividades se evitará emplear costos sin alterar el desempeño de la organización. Además, De Lara (2023) manifestó que como respuesta a una situación en la que el trabajo presencial se ve alterado, se ejerce una forma de laborar en la que la continuidad de las labores no sufre estancamientos, por el contrario, plasma una forma de laborar en la que se muestra que el ritmo de trabajo tiene igual o mejor desempeño desde la distancia a la organización física. También, Pérez et al. (2023) alegaron que resultó necesario que en las organizaciones se integren cambios para proceder a la implementación del teletrabajo, lo cual influye en los colaboradores para que ejerzan sus labores con alto nivel de desempeño considerando la existencia de utilizar nuevos conocimientos para obtener los resultados planteados, por otra parte, la esto puede ser ejercido por tiempo prolongado siempre cuando no altere ni afecte el crecimiento de la organización. Belzunegui y Erros (2020) indicó que el trabajo puede ser ejercido desde cualquier ámbito relacionando la vida familiar con la laboral por ello, su implementación requiere de un cambio en el enfoque de la gestión utilizando nuevas prácticas basado en un mayor nivel de confianza entre el empleador y colaborador con el propósito de incrementar su desempeño laboral. Todo lo mencionado anteriormente, tiene sustento teórico extraído del estudio de Genoud et al. (2023) quien tomó el concepto dado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que refiere que el perfil del teletrabajador debe especificar no solo la disponibilidad de conocimientos tecnológicos sino también otras características como autonomía, proactividad, autogestión del tiempo y compromiso, esto permite el incremento de su desempeño y rendimiento.

El primer objetivo específico consistió en determinar la influencia del uso de las TIC en el teletrabajo para incrementar el desempeño laboral, por lo que se tomó el estudio de Bahamondes y Ballón (2021) quienes indicaron que las tecnologías que se emplean en el teletrabajo son fundamentales ya que su uso implica tener un mejor desempeño dentro de la organización de la mano con herramientas que sirven de apoyo para dicha modalidad laboral. Asimismo, Tosca (2022) manifestó que los factores sociales fueron responsables de que las actividades laborales cambiaran, ocasionando la organización integre estrategias vinculadas a las Tecnologías de la Información y Comunicaciones con el objetivo de que incremente el desempeño laboral, su rendimiento siga mejorando y no presente inconvenientes relacionados a las actividades a corto o largo plazo. También, Moirano et al. (2021) alegó que, la introducción de las TIC es fundamental para las organizaciones más aun cuando a raíz de una problemática se tiene que enfatizar la adecuación y utilización de nuevas herramientas y/o estrategias que conlleven a tener que seguir laborando sin necesidad de tener que pausar las actividades que se ejercían cotidianamente. Finalmente, Sánchez (2021) expresó que a causa de la pandemia muchas empresas se vieron en la necesidad de integrar programas a sus sistemas para que faciliten el desempeño de los colaboradores, a fin de que los mismos relacionen sus labores con la tecnología y puedan desarrollar su capacidad de seguir laborando sin perjuicio a su permanencia dentro de la institución. Todo lo mencionado, tiene sustento teórico extraído del estudio de Roncal (2021) quien indicó que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) expresa que, como una respuesta a la globalización, la utilización de la tecnología se convirtió en la salvaguarda para que las actividades económicas no se detengan en su totalidad, lo que permite que la administración empresarial optimice sus procesos y aumente los beneficios en líneas generales para la organización.

El segundo objetivo específico fue analizar las ventajas del teletrabajo para incrementar el desempeño laboral, por ello, se tomó el estudio de Doberstein y Charbonneau (2022) que expresaron que para una adecuada gestión del teletrabajo es fundamental focalizar esfuerzos en una relación de confianza ya que el control para a segundo plano y esto, se refleja de forma positiva en el desempeño laboral. También, Sarmiento (2021) indicó que, darle autonomía al teletrabajador es importante ya que favorece la conciliación de la vida laboral y mejora significativamente su capacidad de organización, su

productividad y su nivel de desempeño. Asimismo, Conde y Ganuza (2022) expresó que, la época de la crisis sanitaria mejoró la organización del teletrabajo, de manera que se cuenta con beneficios como atraer y retener talento, impulsar el cambio tecnológico, ahorrar tiempo y reducir costes. Por último, Andrade (2021) alegó que, el teletrabajo se estableció como una herramienta que otorga modernidad, que ofrece muchas ideas para la transformación de la fuerza laboral a través del uso de la tecnología y herramientas digitales, lo cual contribuye a mejorar los índices de desempeño laboral. Todo lo mencionado con anterioridad tiene sustento teórico del estudio de Carrizosa (2022) quien mencionó que la principal ventaja del teletrabajo es que permite la conciliación laboral y familiar lo que se traduce en el aumento del desempeño laboral y disminución de costes, por ello, menciona que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que la innovación tecnológica, el cambio demográfico y climático y la globalización son factores transformadores para el teletrabajo y destaca la necesidad de desarrollar enfoques del trabajo centrados en las personas.

El tercer objetivo específico fue explicar la importancia del teletrabajo para incrementar el desempeño laboral, así que se tomó el estudio de Peralta et al. (2020) que indica que, es relevante que los teletrabajadores se capaciten para desarrollar sus actividades con soporte tecnológico con la intención de que desarrollen habilidades obteniendo resultados a partir del establecimiento de metas y objetivos claros. También, Del Pino (2022) expresó que las entidades que emplean el modelo de teletrabajo se caracterizan por transmitir una imagen vanguardista, contemporánea y visionaria; además, otorga una mayor autonomía en el desempeño de tareas y los colaboradores incrementan su nivel de desempeño. Asimismo, Silva y Li (2020) manifestaron que el teletrabajo trae consigo un proceso de innovación que influye en el sector empresarial, además, contribuye a que las tareas laborales se desarrollen con mayor facilidad, aumenta la productividad y promueve el crecimiento económico. Finalmente, Tomasina y Pisani (2022) indicaron que el teletrabajo funciona porque, según las condiciones laborales, te permite contribuir al desarrollo de aspectos saludables como la independencia y la compatibilidad con las tareas familiares y la iniciativa. Lo mencionado con anterioridad tiene sustento teórico del estudio de Castro et al. (2022) quien indicó que la Comisión Europea expresa que la gestión del teletrabajo debe priorizar el bienestar mental y físico equilibrando sus tareas profesionales y personales, así como el desarrollo de habilidades tecnológicas de los colaboradores a fin de mejorar significativamente la calidad laboral y su desempeño.

## 5. Conclusiones

De acuerdo con los hallazgos de la investigación, se concluye que el teletrabajo emerge como una estrategia innovadora en las entidades estatales, influyendo positivamente en el desempeño laboral al generar ahorros en infraestructura, fomentar el equilibrio entre la vida familiar y laboral, y optimizar las jornadas laborales.

La integración del teletrabajo respaldada por Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) emerge como un catalizador para mejorar el desempeño laboral. La capacitación tecnológica se revela como un componente esencial para garantizar una ejecución eficiente, subrayando la importancia del aprendizaje tecnológico para maximizar el desempeño.

Entre las numerosas ventajas del teletrabajo que impulsan el aumento del desempeño laboral, destacan la proyección de una imagen innovadora, el ahorro de tiempo en desplazamientos, la flexibilidad horaria, la conciliación entre vida laboral y privada, la autonomía y la orientación clara hacia objetivos. Estos aspectos colectivos se traducen en una mejora significativa en el desempeño laboral.

La trascendencia del teletrabajo como herramienta para potenciar el desempeño laboral radica en su papel crucial en la modernización de las estructuras organizativas laborales. Al promover la digitalización de procesos y priorizar la productividad y eficiencia, se posiciona como un impulsor esencial para alcanzar niveles elevados de desempeño en los trabajadores.

## 6. Referencias

- Abril, L., Abril, M., & Abril, S. (2020). Safety and health at work management model for autonomous telework in Colombia. *Signos*, 12(2), 95-110. <https://doi.org/10.15332/24631140.5939>
- Acevedo, A., González, R. & González, C. (2021). Telework as an emerging strategy in university education in times of pandemic. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28068740030/>
- Alcón, P. (2020). Teleworking as a sustainable business strategy in a consulting services company. *Iberian journal of information systems and technologies*, (31), 390-403. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-teletrabajo-como-estrategia-empresarial/docview/2467625122/se-2>
- Andrade, E. (2021). Teleworking as a Paradigmatic Element of the Power in Modern Control Societies. *Revista de Derecho*. <https://doi.org/10.32719/26312484.2022.38.10>
- Aranibar, E., & Patiño, A. (2021). El teletrabajo como medio para la construcción de un Perú resiliente: Legislación regional comparada. *InnovaG*, (7), 25-30. <https://revistas.pucp.eduher.pe/index.php/innovag/article/view/25051>
- Bahamondes, M. & Ballón, R. (2021). Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo: una visión prospectiva post coyuntura sanitaria 2020. *Iberoamerican Business Journal*, 4(2), 66-92. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11045>
- Belzunegui, A., & Erros, A. (2020). Teleworking in the context of the covid-19 crisis. *Sustainability (Switzerland)*, 12 (9). 10.3390/su12093662
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-77192020000100001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001)
- Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (32). <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15312>
- Campaña, M., Melendres, E., Flores, J. & Acosta, R. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 793-809. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385866>
- Carrizosa, E. (2022). The regulation of structural telework in Iberoamérica. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2), 162-179. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8398872>
- Castro, A., Díaz, P., Torres, J. (2022). El papel de la comunicación interna en la gestión del teletrabajo durante la crisis de la COVID-19. *Revista de la SEECI*, (55), 29-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8527402>
- Conde, J., & Ganuza, J. (2022). Economía digital en tiempos de pandemia (\*). *Papeles De Economía Española*, (173), 200-226. <https://www.proquest.com/docview/2480794284/266B93291B354786PQ/9?accountid=37408>
- Correa, F. & Moltrazio, C. (2020). Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos. Apuntes para aportar al debate. *Revista Derechos en Acción* 5 (16), 397-415 <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/10689/9292>
- Cuervo, T. (2022). Supuesto práctico: Gestión del Tecnoestrés en el Teletrabajo. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, 206. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8663361>
- De Lara, A., Mondéjar, D. & García, J. (2023). Transformation of the post-covid media ecosystem. teleworking and the hybrid model as organisational innovation in newsrooms. *Doxa Comunicación*, (37). 10.31921/doxacom. n37a1833
- Del Pino, C. (2022). The new regulation of remote work isn't the "panacea". *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (55), 115-139. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-nueva-regulación-del-trabajo-distancia-no-es/docview/2635542974/se-2>
- Díaz, C., Talledo, F. & Serrano, A. (2021). La experiencia de implementación del trabajo no presencial en el Perú. Saber Servir: Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú, (6), 57-74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8241747>
- Dima, A., Tuclea, C, Vranceanu, D. & Tigui, G. (2019). Sustainable social and individual implications of telework: A new insight into the romanian labor market. *Sustainability (Switzerland)*, 11(13). 10.3390/su11133506

- Doberstein, C. & Charbonneau, E. (2022). Alienación en el teletrabajo inducido por la pandemia en el sector público. *Gestión de Personal Público*, 51(4), 491-515. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=9a51345e-7aa6-408b-838b-4f58fc68bcc8%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=160563328&db=eue>
- Domínguez, J. (2021). Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. *Ars Iuris Salmanticensis*, 9(1), 255-261. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/real-decreto-ley-29-2020-de-septiembre-medidas/docview/2774957000/se-2>
- Fernández, I. (2022). Cómo implantar el teletrabajo de forma segura y saludable. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (204). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8663534>
- Filardí, F., de Castro, R., & Zaníní, M. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605x>
- García, M., Silva, C., Salazar, J. & Gavilanez, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 168-180. <https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/28068276015.pdf>
- Genoud, M., Broveglio, G., & de Pilar, M. (2023). Teleworkers or tele exploited? Implications in work and extra-work experiences in pandemic in Argentina. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 19(36). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v19i36.3968>
- Herrera, L., Torres, V., & Montenegro, M. (2021). Teletrabajo y pandemia. Análisis de las condiciones laborales en tiempos de covid-19. *ENCUENTROS Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 14, 141-148. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8040047>
- Medina, A., Ortiz, J., Avila, A., Martínez, M. & González, Y. (2022). Desempeño en modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo en Cuba desde una perspectiva de género. *Revista Novedades en Población*, 18(35), 126-165. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1817-40782022000100126&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-40782022000100126&lng=es&tlng=es)
- Medina, H. (2021). El teletrabajo permite que el sector público mejore su competitividad. *BAE Negocios*. <https://www.proquest.com/newspapers/el-teletrabajo-permite-que-sector-p%C3%BAblico-mejore/docview/2591159852/se-2>
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., & Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 72-102. <http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/pdf/eca/v12n1/v12n1a03.pdf>
- Morales, D., Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista Eruditus*, 1(2), 53-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8809125>
- Nieves, M., Sánchez, M., Mora, N., & González, E. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3552-3568. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2483](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483)
- Núñez, N. y Lidorikiotu, S. (2020). Cambios esperados en las funciones administrativas después de la emergencia sanitaria: estudio en directivos de España y Colombia. *Contabilidad y Negocios*, 15(30), 6-23. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202002.001>
- Páez, L. (2020). ¡Teletrabajo saludable!: La pandemia por el COVID-19 trajo muchos cambios en la vida del mundo entero, uno de ellos fue la práctica del teletrabajo en todas las actividades que lo permiten según su naturaleza, y éste es probablemente uno de los cambios que se mantendrá de manera permanente después de superada la pandemia. *La Nación Retrieved from* <https://www.proquest.com/newspapers/teletrabajo-saludable/docview/2415844295/se-2>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). The impact of telework and business administration. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 4(1), 326-335. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7402204.pdf>
- Pérez, R., Sánchez, A., García, G. & Martínez, R. (2023). Teleworking, a triangle of perceptions: Managers, workers and family members. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(102), 629-649. doi:10.52080/rvgluz.28.102.12



- Pizarro, C. (2020). Teletrabajo: Las exigencias de la ley que preocupan al empresariado. *Pulso*. <https://www.proquest.com/docview/2438864175/D76D8A7EBFFA48D0PQ/1?accountid=37408>
- Plaza, M., Guilcatoma, P., Lara, P. & Pizango, F. (2021). Pensamiento estratégico para la gestión del teletrabajo ante la pandemia por COVID-19. *GICOS: Revista del Grupo de Investigaciones en Comunidad y Salud*, 6(3), 180-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083627>
- Quispe, A.; & Quispe, G. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3513-3533. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.547](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547)
- Ramírez, J., Vega, C. R., y Villagómez, M. N. (2022). Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 22(42), e20220107
- Roncal, X. (2021). Telecommuting and Surveillance Capitalism. *TeloS*, 23 (1). <https://doi.org/10.36390/telos231.14>
- Sánchez, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 30(2), 234-254. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000200234&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234&lng=es). Epub 18-Oct-2021.
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher CEIT*, 4(5-1), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Sánchez, M. (2021). La innovación tecnológica y el teletrabajo: un análisis crítico desde los derechos humanos (Ecuador). *Revista latinoamericana de antropología del trabajo*, 5(10). <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/798>
- Santillán, W. (2020). The teleworking by COVID-19. *CienciaAmérica*, 9(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>
- Sarmiento, Y. (2021). Telework as a New Labor Paradigm. Some Critical Issues of its Regulation in Chile Regarding with Worker Safety. *Revista de Derecho*, (57), 31-66. <https://doi.org/10.4151/50718-68512021000-1355>
- Silva, G. & Li, F. (2020). Key Tele-work factors that affect the win-win relation between the worker and the Costa Rican company. *Revista Nacional de Administración*, 11(1), 69-82. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i1.3009>
- Toledo, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 234-254. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000200234#B1](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234#B1)
- Tomasina, F. & Pisani, A. (2022). Pros and cons of teleworking in relation to the physical and mental health of the working general population: a narrative exploratory review. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-25492022000200007&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492022000200007&lng=es).
- Tosca, M. (2022). TELECOMMUTING IN THE HYBRID MODEL: ALTERNATIVE FOR ORGANIZATIONS. *Journal of Research of the University of Quindío*, 34, 260-266. [10.33975/riuq.vol34n2.934](https://doi.org/10.33975/riuq.vol34n2.934)
- Ulate, R. (2020). Teleworking and its impact on business productivity and job satisfaction of employees. *Tecnología en Marcha*, 33, 23-31. <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.54771>
- Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Rey de Castro, D., Bashualdo, M. & Geraldo, L. (2020). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Producción y Gestión*, 24(1). <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Vilcarromero, R., Aldana, J. & Colina, F. (2022). JOB FLEXIBILITY AND PRODUCTIVITY AT TELEWORKING FLEXIBILIDADE DE TRABALHO E PRODUTIVIDADE NO TELEWORKING. *Interciencia*, 47(9), 381-386.