



El trabajo remoto en tiempos de pandemia

Remote work in times of pandemic

Miguel Ángel Atoche Pacherras,^{1a} Denisse Vanessa García Chacchi,²
Medina Sotelo, Cristian Gumercindo³

Universidad César Vallejo, Lima, Perú¹²³.

 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5815-7850>¹

 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3182-2539>²

 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6943-805X>³

Recibido: 20 de julio de 2022

Aceptado: 25 de octubre de 2022

Resumen

El propósito del artículo fue analizar el teletrabajo o trabajo remoto, como alternativa laboral en tiempos de pandemia. La metodología adoptada consistió en una revisión narrativa de la literatura científica existente sobre la temática analizada, para lo cual se recurrió a diversas bases de datos como Scopus, Web of Science, Scielo y Redalyc. Los resultados muestran que el trabajo remoto en épocas de pandemia permitió a los ciudadanos acceder a recibir educación de calidad, generar negocios y acceder a empleos dignos. Se concluye que el teletrabajo como alternativa laboral presentó impacto positivo en todos los actores laborales en épocas de pandemia y una mayor flexibilidad entre la vida laboral, personal y familiar, siendo posible replicarlas en condiciones normales.

Palabras claves: Teletrabajo, trabajo remoto, trabajo online, modalidad laboral, desempeño laboral.

Abstract

The purpose of the article was to analyze teleworking or remote work, as a work alternative in times of pandemic, the methodology adopted consisted of a narrative review of the existing scientific literature on the subject analyzed, for which various databases such as Scopus were used, Web of Science, Scielo, Redalyc. The results show that remote work in times of pandemic allowed citizens to access quality education, generate businesses and access decent jobs. It is concluded that teleworking as a work alternative had a positive impact on all labor actors in times of pandemic

^a Correspondencia al autor

E-mail: matochepac@ucvvirtual.edu.pe

and greater flexibility between work, personal and family life, being possible to replicate them under normal conditions.

Keywords: Telework, remote work, online work, work modality, job performance.

Introducción

A inicios del año 2020 la Organización Mundial de la salud (OMS) declaró una alerta sanitaria a consecuencia del virus SARS-CoV-2, situación que fue asumida casi por la totalidad de las economías del mundo, declarándose en cada una de ellas un estado de emergencia sanitaria con la finalidad de prevenir un masivo contagio de la población (Ramos et al.,2020). Del mismo modo, se implementó el teletrabajo como una nueva alternativa laboral, donde las empresas debían aplicar nuevos procedimientos y prácticas para su funcionamiento, ocasionando que los lugares de trabajo se trasladen a los hogares de sus empleados (Cockburn & Hurtado,2021).

En dicha línea, Ramírez et al. (2021) menciona que el COVID-19 obligó a tomar como alternativa el teletrabajo ante la suspensión de las labores presenciales, siendo la falta de normatividad al respecto, el problema de muchos países que imposibilitaron su adecuada implementación. Igualmente, los avances de las Tecnologías de Información y Comunicación(TIC), así como el teletrabajo, permitieron que los trabajadores realicen labores sin la obligatoriedad de salir de casa (Tapasco & Giraldo, 2020). En consecuencia, el teletrabajo obliga a las instituciones a adecuarse a lo nuevo y a modificar modelos antes usados (Peralta et al.,2019).

Montero et al. (2020) señala que el teletrabajo ha servido para poder continuar con las labores y evitar la exposición de los trabajadores. Asimismo Miglioretti et al. (2021) señala que el teletrabajo varía según ciertas características de los trabajadores, referidos al lugar donde realizará el trabajo, momento y horas que laborará. En ese mismo sentido Tapasco & Giraldo (2018) refieren que el teletrabajo genera formas flexibles en su organización, haciendo referencia al donde y cuando el trabajador realizará su actividad laboral. Pérez-Ferrer et al. (2021) propone reorganizar el trabajo, enfocado en prevenir el incremento de contagio y no dejar que la actividad económica se detenga. Marroquín (2020) indica que es necesario cambiar aspectos en las estructuras de las organizaciones, enfocados en su flexibilidad, sencillez y horizontales, sin permanecer en los espacios de oficina.

La OMS sugiere que el teletrabajo minimiza la propagación de la COVID-19 (Montero et al.,2020). Para Peralta et al. (2019), el teletrabajo es un aporte de viabilidad en el uso de

Tecnologías de Información y Comunicaciones. Hernández et al., (2021) afirma que el efecto de la epidemia del COVID-19 también produjo que las universidades implementen teletrabajo académico y clases online , lo que ocasionó que la atención de estudiantes, la docencia, investigación, entre otras, se den en forma remota (Undurraga et al.,2021; Ruiz, 2021). Según la OIT, en el año 2020, el teletrabajo se había implementado en 59 países y el Banco Mundial reportaba que 136 Estados habían implementado “algún tipo de trabajo en el hogar” (Soul et al., 2020).

En el Perú, el Ministerio de Trabajo reguló y promovió el teletrabajo al ser una tendencia mundial (Quispe & Quispe,2021). En dicha línea, las estadísticas muestran que un 33% de empresas refieren haber aumentado su productividad con la nueva implantación laboral, demostrados en los resultados financieros como operativos (Cevallos, 2022). En este sentido, Ramos et al. (2020) consideran como un nuevo enfoque de la modalidad de trabajo, sin afectar los derechos laborales del trabajador. Espinoza & Martínez, (2021) refiere que esta modalidad de trabajo, reestructura lo tradicional con roles sociales flexibles, espacios funcionales diversos, donde el supervisor usa de medios informáticos, a la vez que permite la factibilidad de instituir por medio de las Direcciones de Gestión de Talento Humano a través de los procesos de reclutamiento que capte personal idóneo que tenga la capacidad y habilidad de ejercer esta modalidad (Marroquín, 2020).

A la luz de este previo trasfondo teórico y geo-político, el propósito del presente artículo fue analizar el trabajo remoto, como alternativa laboral en tiempos de pandemia, pasando por revisar los aspectos conceptuales y teóricos más relevantes de la literatura científica y académica, que permita comprender sobre el teletrabajo o trabajo remoto en plena pandemia del COVID-19.

Métodos

La metodología corresponde a una revisión narrativa, que tiene por objeto la búsqueda de información de fuentes académicas con validez científica (Zillmer & Díaz, 2018), el proceso de recolección de información se realizó a través de diferentes bases de datos como Scopus, Web Of Science, Scielo, Ebsco, sobre la temática de estudio. Las palabras clave o motores de búsqueda que nos permitió acceder a la información requerida fueron: teletrabajo, trabajo Remoto, modalidad laboral, online work, Telework, remote work, work modality, work performance, work well-being, information and communication technologies, empleando en el proceso de la búsqueda indicadores

booleanos AND y OR, así como los puntos, comillas, y around; siendo las ecuaciones de la búsqueda las que se muestran a continuación.

Para Scopus (TITLE-ABS-KEY (“online work”) OR TITLE-ABS-KEY (“telework”) AND TITLE-ABS-KEY (“remote work”) AND TITLE-ABS-KEY (“Covid 19”) OR TITLE-ABS-KEY (Pandemic)) AND (LIMIT-TO (OA, "all")) AND (LIMIT-TO (PUBYEAR, 2022) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2021) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2020)).

Para Web of Science fue la siguiente: TI=("Telework")OR TI=("remote work")OR TI=("work modality")AND TI=("work performance")AND TS=(covid 19)AND TS=(work well-being) and OpenAccess and 2022 or 2021 or 2020 or 2019 or 2018 (Publication Years) and Article (Document Types).

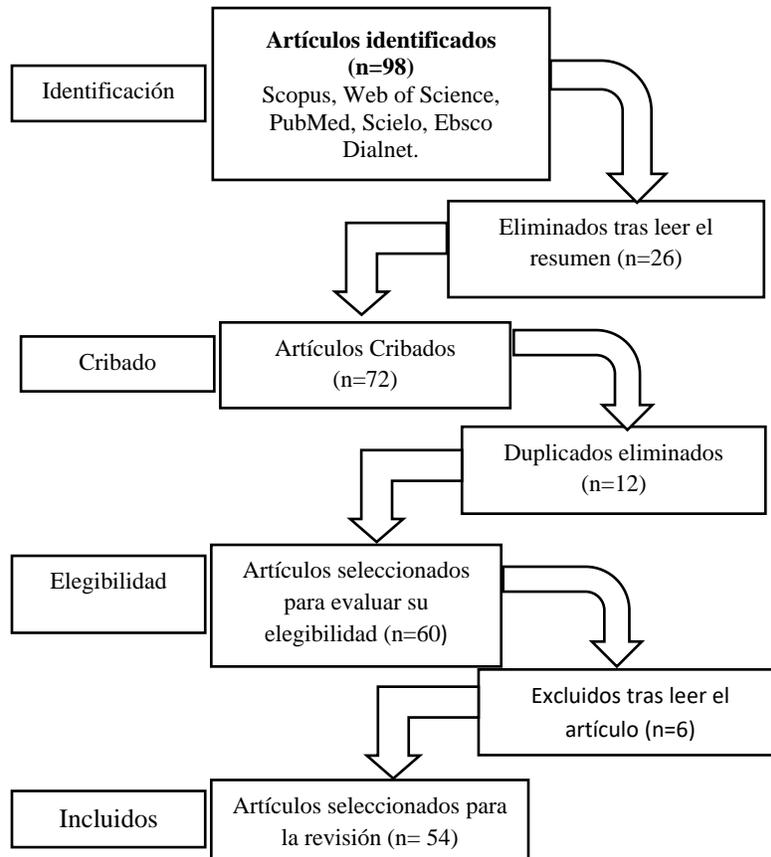
Para Scielo: Expresión: ((ti:(“online work”)) OR (“telework”) OR (“remote work”) OR (“performance work”)) AND (work well-being).

Para Ebsco ("online work" OR "Telework" OR "remote work" OR "work modality" AND "work performance" AND "work well-being" AND Covid 19) AND (FM T).

Filtros aplicados: (Idioma: *) (Año de publicación: 2020) (Año de publicación: 2021) (Año de publicación: 2022) (Citables y no citables: Citable) (Tipo de literatura: Artículo).

La búsqueda avanzada permitió acceder en total a 98 artículos de las diferentes bases de datos consultadas que coincidieron con los motores de búsqueda, posteriormente se excluyeron 26 trabajos por encontrarse duplicados y que no se ajustaban al periodo de la investigación, que trazó un horizonte de los últimos cinco años. Seguidamente se procedió a revisar los títulos y resúmenes a fin de verificar que guarden correspondencia con la investigación, excluyendo en este proceso 12 artículos. Finalmente se dio lectura completa de los artículos donde se excluyó a 6 artículos por ser artículos incompletos, por no mantener la vigencia del registro de la red, artículos incompletos, relacionado a otras especialidades, etc.

Figura 1. Diagrama de flujo de selección de artículos



Fuente: elaboración propia.

Resultados

En el Perú, la implementación del teletrabajo o trabajo remoto, estuvo asociado a ciertos problemas como el exceso de trabajo por parte de los teletrabajadores, falta de normas, falta de liderazgo y motivación a los trabajadores, el aumento del acoso laboral, el irrespeto a los derechos del trabajador, la falta de entrega de insumos y equipos para la ejecución de sus tareas, así como garantizar un buen ambiente de trabajo (García et al., 2021). Por el contrario para otros autores constituye un beneficio por que reduce gastos en el consumo de alimentos, traslado al centro laboral y de alguna manera cohesiona los lazos familiares, intercambiando el rol del trabajador en su entorno laboral y familiar (Montero et al.,2020).

Tabla 1
Posibles ventajas e inconvenientes del teletrabajo

	Posibles ventajas	Posibles desventajas
Para el Individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora el rendimiento y la productividad • Menos tiempo de desplazamiento al trabajo • Mayor autonomía • Menos estrés laboral • Mas tiempo con la familia • Única posibilidad de entrada en el mercado laboral (personas con hijos pequeños, personas con discapacidad, etc) 	<ul style="list-style-type: none"> • Menos oportunidades para las relaciones laborales • Mas estrés relacionado con el hogar • Mas aislamiento profesional • Menos seguridad en el empleo
Para la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor productividad • Oferta de trabajo más variada y amplia • Ahorro de espacio en oficina • Menos ausentismo • Imagen de empresa flexible 	<ul style="list-style-type: none"> • Desafío a la posibilidad de control y motivación de los teletrabajadores • Empleados menos comprometidos • Perdida de trabajo en equipo
Para la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> Menos desplazamiento • Menos contaminación, congestión de tránsito y accidentes • Menos discriminación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuos más aislados de las instituciones sociales (sociedad autista)

Fuente: Baruch (2001)

La implementación del teletrabajo presenta ventajas para los trabajadores, las organizaciones y para la sociedad, tal como se muestra en la tabla 1, los mismos que se encuentran asociados a menor infraestructura, menores costos laborales, menores recursos para controlar las horas de trabajo de los empleados, menor absentismo, menores conflictos entre trabajadores y menos contaminación ambiental, así como mejor aprovechamiento del trabajo, mejor acceso a nuevos talentos y mejora en el desempeño de los servidores (Peralta et al.,2019). Asimismo, también se puede percibir algunos beneficios de esta modalidad laboral a la mejora del medio ambiente, ya que contribuye a la disminución del tráfico vehicular, el ruido y el aire contaminado.

No obstante, el teletrabajo también presenta algunas desventajas para los individuos, como es el caso de que se sienten aislados y separados de su organización laboral (Tapasco-Alzate & Giraldo-García,2020). Al respecto, Pérez et al. (2021) también indicó algunos beneficios del teletrabajo asociados al trabajador respecto a los beneficios para el trabajador, como la reducción de gastos en transporte, más tiempo con los seres queridos y horarios accesibles y para las empresas ahorros en operaciones y pagos de seguros, en ese mismo sentido también García et al. (2021) sostiene que el teletrabajo permite a las instituciones públicas reducir o eliminar algunos costos

indirectos del servicio público en alquileres, depreciación, luz, agua, entre otros. Además, es una alternativa laboral que se puede aplicar en mujeres embarazadas, personas con discapacidad, entre otros casos especiales.

Entre las consecuencias emotivas de esta modalidad es que podría presentar episodios de soledad en los adultos mayores profesionales que enfrentaron la pandemia, no se ha podido abordar en su amplitud, refiere también que los que viven solitarias se sienten muy tristes y debilitados (Undurraga et al., 2021). La responsabilidad laboral muestra una respuesta positiva en el teletrabajo, donde los teletrabajadores aumentaron su independencia, motivándolos a seguir capacitándose y enfrentar los requerimientos laborales (Miglioretti et al., 2021).

El teletrabajo se caracteriza porque depende de las ocupaciones que son compatibles y no compatibles, en donde los trabajadores que tienen interacciones con sistemas informáticos, los profesionales calificados y los técnicos especializados pueden laborar en entornos de teletrabajo, en caso contrario tenemos los operativos, los informales y los auxiliares no calificados no pueden realizar sus labores con eficiencia. Asimismo, tenemos que los sectores que son compatibles con el teletrabajo son el de información y comunicación, las financieras y seguros, las científicas, la educación, la administración pública, las inmobiliarias, las energéticas y la de recreación, en caso contrario tenemos las domésticas, la construcción, la agricultura, el transporte, los servicios de alojamiento y de restaurantes (Bonavida & Gasparini, 2020).

La figura del teletrabajo es una alternativa que ha permitido una adaptación a la pandemia y una mayor flexibilidad entre la vida laboral-personal, sin embargo, existe un aumento de las horas de trabajo al no poder desconectarse del trabajo, los posibles riesgos psicosociales y normativos, así como la posible brecha digital con los trabajadores de más edad (Morilla-Luchena et al., 2021). Las mujeres también se insertaron al trabajo remoto, lo cual implicó una sobrecarga a sus labores pues debía de organizar el trabajo con los quehaceres del hogar, siendo esta última no remunerado y limitó las posibilidades de inserción en trabajos con jornadas remuneradas, por lo que se requiere de nueva normativa que las considere (Scasserra & Partenio, 2021)

En síntesis, el teletrabajo es una situación nueva que implica regularla de un marco adecuado como una modalidad de trabajo, que la organización y los trabajadores inviertan en tecnologías de información y un compromiso en la prestación de servicios a distancia de funcionarios y servidores. Es importante que la norma garantice la desconexión digital como un derecho para evitar abusos de trabajo (Ayala, 2022). Asimismo, el teletrabajo puede provocar un

efecto negativo consistente en el trabajo cuando se realiza fuera del horario laboral (Camós & Sierra, 2020).

Discusión

En el teletrabajo se han detectado ventajas que responden al aumento de la calidad del empleo, mayor flexibilidad en cuanto a la organización de la jornada laboral, aumento de la productividad, reducción de la contaminación, menor gastos en alquileres de inmuebles y equipos como las computadoras. Pero también tiene inconvenientes como invertir menos horas en el trabajo para poder desarrollar su vida personal, falta de recursos, exceso de jornada laboral, comunicación no adecuada. El teletrabajo en tiempos de pandemia se convierte en otra forma de explotación e injusticias laborales; una muestra son los reajustes de salarios, suspensión de contratos, exceso de trabajo, jornadas extendidas sin pago de horas extras, incumplimiento de licencias de maternidad o terminación de la relación laboral (Ruiz, 2021).

No obstante, el teletrabajo beneficia al Estado, las instituciones públicas y los trabajadores. El gobierno logra proteger la salud y el medio ambiente del entorno al reducir la emisión de gases tóxicos contaminantes del transporte público y privado. Los trabajadores ahorran tiempo y dinero, además de evitar conflictos y estrés por el traslado a la entidad, fortalecen la relación familiar al compartir más tiempo. Las instituciones ahorran gastos de la organización en infraestructura, luz y agua, además cumplen con el logro de sus objetivos y aumentan la productividad de la organización (Valencia,2018).

El teletrabajo beneficia a los trabajadores porque genera bienestar laboral, ahorro en el tiempo dedicado al trabajo, reducción de gastos de alimentación y transporte, compartir más tiempo con la familia. También beneficia a las instituciones porque madura la confianza con el trabajador y cumple con las normas dispuesta por el gobierno. Además, el estado se beneficia porque evita el contagio en tiempos de pandemia. Los profesores también se benefician porque construyen habilidades y capacidades de los estudiantes que son la fuerza laboral del futuro (Montero et al., 2020).

El balance coste-beneficios del teletrabajo tiene más ventajas que inconvenientes, por la reducción de costes de la institución, la sostenibilidad medioambiental, la conciliación personal, laboral y familiar, la incorporación de personas vulnerables con alguna discapacidad y desigualdad de las mujeres, mejor desempeño, mayor productividad, mejor gestión de resultados, mejor

adaptación al cambio, mayor contratación de personal calificado con independencia de su residencia, uso de las TICs (Ruiz, 2021)

Respecto al teletrabajo hay opiniones optimistas que manifiestan sólo beneficios y otras que consideran una forma moderna de explotación de los trabajadores, sin embargo, existe un riesgo de individualizar el trabajo que produce aislamiento social de los servidores (Rocha & Amador, 2018). El trabajo remoto puede ser efectivo y productivo, pero se debe cambiar el paradigma que la productividad está asociada con las horas trabajadas, lo que se deben medir son los objetivos y la confianza, con el apoyo de la tecnología de información y comunicación (Cevallos, 2022); el Congreso de Perú ha aprobado una nueva norma respecto al teletrabajo pero por la complejidad de su implementación ha quedado desfasada y obsoleta, pues obliga al empleador y al trabajador a tener un acuerdo por escrito, pero no aprueba modelos de contrato para que sean aplicados por las partes. Esto obliga a los empleadores a capacitar al trabajador en temas informáticos, pero los trabajadores que participan de esta iniciativa ya deben tener esas capacidades. Otro tema es debe quedar claro si las partes pueden acordar que la empresa no estará obligada a compensar al trabajador por el costo de internet, electricidad y demás equipos.

El teletrabajo requiere de una normatividad que contemple esta modalidad de trabajo y de capacitación y apoyo a las organizaciones que permita su implementación de esta modalidad de trabajo, para evitar que se produzca problemas como el exceso de trabajo, la falta de emisión de directivas y asesorías por los funcionarios, la falta de liderazgo y motivación de los jefes que permitan el logro de los objetivos institucionales, el incremento del acoso laboral, el irrespeto a los derechos del trabajador por pago de horas extras, la imposición de cumplimiento de actividades extras (García et al., 2021). Por su parte Miglioretti et al. (2021) señalaron que el teletrabajo tiene un impacto favorable con el estrés porque se puede reducir el agotamiento de los trabajadores y los problemas de salud con entorno favorables.

Las principales limitaciones atribuidas a la presente investigación estuvieron asociados al factor tiempo del proceso de revisión asumido, lo cual exigió absoluta dedicación para poder abordar cada una de las etapas del trabajo como fue la búsqueda de la información, la selección, análisis y sistematización de la información, teniendo en consideración la vasta información existente al respecto. No obstante, la especificidad del trabajo lo ubica como un referente para futuras investigaciones, por cuanto se considera la necesidad de seguir abordando este importante

tema, como una nueva alternativa laboral, situación que aun presenta mucha resistencia, sobre todo en la administración pública.

Conclusiones

La figura del trabajo remoto o teletrabajo como alternativa laboral ha permitido una rápida adaptación a la pandemia y una mayor flexibilidad entre la vida laboral, personal y familiar, constituyéndose en una modalidad que permitió a los ciudadanos acceder cada vez más a recibir educación de calidad, generar negocios y acceder a empleos dignos, haciendo uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación, muy usado en situaciones de emergencia. El teletrabajo o trabajo remoto, también genera grandes beneficios en circunstancias normales para el Estado, los trabajadores y la sociedad en su conjunto, no obstante, presenta aún un débil marco normativo que la regula, por lo que es imperativo incorporarlo en la agenda pública nacional, teniendo en consideración su importancia y beneficios.

Referencias

- Ayala del Pino, C. (2022). La nueva Regulación del trabajo a distancia no es la panacea. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 55, 115–140. <https://doi.org/10.54571/ajee.510>
- Baruch, Y. (2001) The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3, pp. 113-129
- Barros de Souza, J. B., Schuller, B., Heideman, I. T., Netto de Brum, C., Walker, F., Schleicher, M. L., & Santos Araújo, J. (2021). Vivências do trabalho remoto no contexto da COVID-19: Reflexões com docentes de enfermagem. *Cogitare Enfermagem*, 26, 1-12. <https://doi.org/10.5380/ce.v26i0.77243>
- Beckel, J., & Gwenith, P. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (7), 1-32. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Benavides, F., & Silva Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25 (2), 133–146. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06>
- Camacho-Solís, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1 (32).

<https://doi.org/10.22201/IIJ.24487899E.2021.32.15312>

- Camós-Victoria, I., & Sierra-Herrero, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, 1053–1074. <https://doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>
- Carrizosa-Prieto, E. (2022). La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25 (2), 162–179. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.08>
- Céspedes Hernández, F., Fuentes Marchant, C., Molina Pradenas, V., Rebolledo Hernández, C., Luengo Martínez, C., & Madero Gómez, S. (2021). Perceptions of chilean workers on the impact of teleworking in the context of COVID-19. *Ciencia y Enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/ce27-19ptfs60019>
- Cockburn, W., & Hurtado, M. (2021). Perspectiva europea sobre los riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo. *Archivos de Prevencion de Riesgos Laborales*, 24 (2), 8–11. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.01>
- Diz-Ferreira, E., Díaz-Vidal, P., Da Cunha Soares Nicolau, M. L., Criado-Santos, M. P., Ayán, C., & Diz, J. C. (2021). Effect of confinement during COVID-19 outbreak on sleep quality in Galicia. *Revista especial de salud pública*. 95, 1–10. https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdr om/VOL95/O_BREVES/RS95C_202101001.pdf
- Estévez, A. M. (2020). Mapeo de actores en situación de teletrabajo: Consecuencias organizacionales por la pandemia de 2020 en la administración pública argentina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25 (92), 1266–1270. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34302>
- Gálvez-Mozo, A., & Tirado-Serrano, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. *Psicoperspectivas. individuo y sociedad*, 19 (3). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-1993>
- García-Rubio, M. P., Silva-Ordoñez, C. A., Salazar-Mera, J. E., & Gavilanez-Paz, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27 (3), 168–180. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36500>
- Gutiérrez, F. (2020). El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría. *Risti, Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de la Información*, 31 (07), 390–403. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/3077>

- Hernández, F. C., Marchant, C. F., Pradenas, V. M., Hernández, C. R., Martínez, C. L., & Gómez, S. M. (2021). Perceptions of Chilean workers on the impact of teleworking in the context of COVID-19. *Ciencia y Enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/ce27-19ptfs60019>
- Herrera, L. C., Torres-Lista, V., & Montenegro, M. (2021). Teleworking and pandemic. Analysis of working conditions in times of COVID-19. *Encuentros (Maracaibo)*, 14, 141–148. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5205186>
- Jiménez, D. D. P. (2021). Cambios en los hábitos de sedentarismo y actividad física de trabajadores que pasaron a teletrabajo durante la pandemia de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo* 30, 436–442. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000400436
- Marroquín-Santillán, W. (2020). El Teletrabajo en el COVID-19. *CienciaAmérica*, 9 (2), 1–6. https://colombiadigital.net/images/stories/teletrabajo/presentaciones_feria/4-Sergio-Angel.pdf
- Martens, M. L., & Carvalho, M. M. (2017). Key factors of sustainability in project management context: A survey exploring the project managers' perspective. *International Journal of Project Management*, 35 (6), 1084–1102. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.04.004>
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not All Telework is Valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology* Not All Telework is Valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37 (3), 10–20.
- Montero-Ulate, B., Vasconcelos-Vásquez, K., & Arias-Murillo, G. (2020). Teletrabajo: Fortaleciendo el trabajo en tiempos de Pandemia por la COVID-19. *Comunicación y Salud*, 10 (2), 109–125. [https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Morilla-Luchena, A., Muñoz-Moreno, R., Chaves-Montero, A., & Vázquez-Aguado, O. (2021). Telework and social services in Spain during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020725>
- Ortiz-Lozano, J. M., Martínez-Morán, P. C., & De Nicolás, V. L. (2022). Teleworking in the Public Administration: An Analysis Based on Spanish Civil Servants' Perspectives During the Pandemic. *SAGE Open*, 12 (1). <https://doi.org/10.1177/21582440221079843>
- Peralta-Beltrán, A. R., Bilous, A., Flores-Ramos, C. R., & Bombón-Escobar, C. F. (2019). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Revista Científica Mundo de La*

- Investiagción y el Conocimiento Recimundo*, 4 (1), 326–335.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- Pérez-Ferrer, C., López-Olmedo, N., Bautista-Arredondo, S., Colchero, M. A., Stern, D., Zepeda-Tello, R., Torres-Álvarez, R., Reyes-Sánchez, F., & Barrientos-Gutiérrez, T. (2021). Ciclos de trabajo-confinamiento para reducir la transmisión de Covid-19: evidencia y recomendaciones en el contexto de México. *Salud Publica de Mexico*, 63 (2), 316–323.
<https://doi.org/10.21149/12105>
- Quispe-Quispe, A., & Quispe-Fernandez, 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
- Ramírez-Velásquez, J. C., Tapia-Tapia, H. E., Vega-Abad, C. R., & Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (94), 662–677. <https://doi.org/10.52080/rvgv26n94.12>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54 (3), e1450. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Rocha, C. T. y Amador, F., S. (2018). El teletrabajo: conceptualización y cuestiones para el análisis. *Cad. EBAPE.BR*, 16, (1), 152-162. ISSN 1679-3951. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>.
- Ruiz, L. (2021). La nueva regulación del teletrabajo en las administraciones públicas: entre la urgencia y la flexibilidad “mínima” en tiempos de pandemia. *Revista General de Derecho Administrativo*, 57.
<http://laadministraciondialdap.inap.es/noticia.asp?id=1511942#nota1%0A>
- Ruiz-Torres, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Revista Historia y Comunicación Social*. <https://doi.org/10.5209/hics.74237>
- Scasserra, S., & Partenio, F. (2021). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del COVID-19, *Sociologias*, 23 (57). <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>
- SoIsmael, C. (2020). Teleworking, the digital utility due to the covid-19 pandemic, Julio. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1 (32), 125.

<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>

- Soubelet-Fagoaga, I., Arnosó-Martínez, M., Elgorriaga-Astondoa, E., & Martínez-Moreno, E. (2022). Telework and Face-to-Face Work during COVID-19 Confinement: The Predictive Factors of Work-Related Stress from a Holistic Point of View. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (7). <https://doi.org/10.3390/ijerph19073837>
- Soul, J., Martínez, O., & Rodríguez, I. (2020). Teletrabajo en la administración pública argentina. Su impacto en las condiciones de trabajo, salud y vida cotidiana. *Revista de Investigación Exploratoria*, 11. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19175.68009>
- Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020). Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking. *Revista de Ciencias Sociales*, 31 (1), 149–160. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>
- 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. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Turja, T., Krutova, O., & Melin, H. (2021). Telework and perceived workload: Learnings prior to the COVID-19 upheaval. *Human Systems Management*, 41 (2), 251–255. <https://doi.org/10.3233/hsm-211567>
- Undurraga, R., Simbürger, E., & Mora, C. (2021). Overflow and despair versus flexibility and concentration: Academic teleworking and gender in times of pandemic. *Polis (Italy)*, 20 (59), 12–38. <https://doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594>
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203
- Venegas-Tresierra, E. C., & Pozo-Leyva, C. A. (2020). Fatiga y carga mental de trabajo entre los trabajadores: sobre el distanciamiento social. *Revista Española de Salud Pública*, 24. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33034306/>
- Zillmer, J. G. V., & Díaz-Medina, B. A. (2018). Revisión Narrativa: elementos que la constituyen y sus potencialidades. *Journal of Nursing and Health*, 8 (1), 2–3. <https://doi.org/10.15210/jonah.v8i1.13654>