

Aspectos Legales del Teletrabajo en Perú: Implicaciones para la Seguridad, Salud y Productividad Laboral

Rosa Elvira Ulloa Morillo¹; Edilberto Horna Clavo¹

¹Universidad César Vallejo (UCV), Nuevo Chimbote, Perú

rulloamo74@ucvvirtual.edu.pe | <https://orcid.org/0000-0002-7408-0774>

ehornac53@ucvvirtual.edu.pe | <https://orcid.org/0000-0002-5241-6003>

Correspondencia: rulloamo74@ucvvirtual.edu.pe

Resumen: El teletrabajo se consolidó como modalidad estructural tras la pandemia de COVID-19 y planteó desafíos regulatorios en materia de jornada, prevención de riesgos y desempeño. Esta revisión tuvo por objetivo evaluar cómo la legislación peruana regula el teletrabajo y qué implicaciones tiene ese marco normativo para la seguridad, la salud y la productividad laboral. Se desarrolló una revisión sistematizada de la literatura, con enfoque cualitativo, método analítico-sintético y diseño documental-bibliográfico, y reporte conforme a la declaración PRISMA 2020. Los registros se identificaron en Crossref mediante dieciséis cadenas booleanas restringidas a artículos de revista publicados entre 2021 y 2025, con verificación complementaria en el Directory of Open Access Journals. Se incluyeron publicaciones que abordaran explícitamente el teletrabajo en su dimensión jurídica, preventiva o de desempeño, con DOI verificado y texto completo, y se excluyeron los trabajos sin aporte original. De 640 registros identificados se incluyeron 40 estudios, valorados con los criterios del Joanna Briggs Institute. Los hallazgos indican que la legislación peruana reconoce la modalidad, el derecho a la desconexión digital y la compensación de las condiciones de trabajo, si bien ningún estudio del corpus evalúa su cumplimiento y la experiencia comparada anticipa dificultades en la caracterización del accidente domiciliario y en el control de la jornada. La evidencia sobre riesgos ergonómicos resulta convergente y los resultados de productividad son favorables, aunque sustentados en percepciones autoinformadas. Se concluye que el problema peruano ya no es la ausencia de norma, sino su densidad operativa y su capacidad de aplicación.

Palabras clave: teletrabajo; derecho laboral; seguridad en el trabajo; productividad laboral; Perú.

Código de clasificación internacional UNESCO: 5605.07 - Derecho público.

Clasificación OCDE-FOS: 5.5 - Derecho.

Legal Aspects of Telework in Peru: Implications for Occupational Safety, Health, and Productivity

Abstract: Telework became consolidated as a structural work arrangement after the COVID-19 pandemic and raised regulatory challenges concerning working hours, risk prevention, and performance. This review aimed to assess how Peruvian legislation regulates telework and what implications that regulatory framework has for occupational safety, health, and productivity. We conducted a systematized literature review, with a qualitative approach, an analytical-synthetic method, and a documentary-bibliographic design, reported in accordance with the PRISMA 2020 statement. We identified records in Crossref using sixteen Boolean search strings restricted to journal articles published between 2021 and 2025, with complementary verification in the Directory of Open Access Journals. We included publications that explicitly addressed telework in its legal, preventive, or performance dimension, with a verified DOI and full text, and excluded works without original contribution. Of 640 records identified, we included 40 studies, appraised using the Joanna Briggs Institute criteria. The findings indicate that Peruvian legislation recognizes the arrangement, the right to disconnect, and compensation for working conditions, although no study in the corpus evaluates its enforcement, and comparative experience anticipates difficulties in characterizing home-based accidents and in monitoring working hours. Evidence on ergonomic risks is convergent, and productivity outcomes are favorable, although supported by self-reported perceptions. It is concluded that the Peruvian problem is no longer the absence of regulation, but rather its operational density and its enforceability.

Keywords: telework; labor law; occupational safety; labor productivity; Peru.

UNESCO International Classification Code: 5605.07 - Public law.

OECD-FOS Classification: 5.5 - Law.

Aspectos Legais do Teletrabalho no Peru: Implicações para a Segurança, a Saúde e a Produtividade Laboral

Resumo: O teletrabalho se consolidou como modalidade estrutural após a pandemia de COVID-19 e trouxe desafios regulatórios em matéria de jornada, prevenção de riscos e desempenho. Esta revisão teve como objetivo avaliar como a legislação peruana regula o teletrabalho e quais implicações esse marco normativo tem para a segurança, a saúde e a produtividade laboral. Desenvolveu-se uma revisão sistematizada da literatura, com abordagem qualitativa, método analítico-sintético e delineamento documental-bibliográfico, com relato conforme a declaração PRISMA 2020. Os registros foram identificados no Crossref por meio de dezesseis cadeias booleanas restritas a artigos de revista publicados entre 2021 e 2025, com verificação complementar no Directory of Open Access Journals. Incluíram-se publicações que abordassem explicitamente o teletrabalho em sua dimensão jurídica, preventiva ou de desempenho, com DOI verificado e texto completo, e excluíram-se os trabalhos sem contribuição original. Dos 640 registros identificados, foram incluídos 40 estudos, avaliados com os critérios do Joanna Briggs Institute. Os achados indicam que a legislação peruana reconhece a modalidade, o direito à desconexão digital e a compensação das condições de trabalho, embora nenhum estudo do corpus avalie seu cumprimento, e a experiência comparada antecipa dificuldades na caracterização do acidente domiciliar e no controle da jornada. A evidência sobre riscos ergonômicos mostra-se convergente e os resultados de produtividade são favoráveis, embora sustentados em percepções autorrelatadas. Conclui-se que o problema peruano já não é a ausência de norma, mas sua densidade operacional e sua capacidade de aplicação.

Palavras-chave: teletrabalho; direito do trabalho; segurança do trabalho; produtividade laboral; Peru.

Código de Classificação Internacional da UNESCO: 5605.07 - Direito público.

Classificação OCDE-FOS: 5.5 - Direito.

Cómo citar este artículo:

Ulloa, R. E., & Horna, E. (2026). Aspectos Legales del Teletrabajo en Perú: Implicaciones para la Seguridad, Salud y Productividad Laboral. *Revista Científica*, 11(Ed. Esp. 5), 127–148. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2026.11.e5.7.127-148>

Fecha de Recepción:
03-12-2025

Fecha de Aceptación:
10-02-2026

Fecha de Publicación:
05-08-2026

1. Introducción

La irrupción de la pandemia de COVID-19 transformó la organización del trabajo a escala global y convirtió el teletrabajo en una modalidad de uso masivo en un plazo muy breve. El distanciamiento social recomendado por las autoridades sanitarias incrementó de forma inesperada esta forma de prestación de servicios, que resultó novedosa para buena parte de la población trabajadora (Rico, 2021). Esa expansión acelerada evidenció ventajas para empleadores y trabajadores, entre ellas la mejora del equilibrio entre vida laboral y personal, pero también desventajas asociadas a la indisponibilidad de equipos ergonómicos, al riesgo de sobrecarga y a las implicaciones psicosociales de trabajar desde el hogar (Buomprisco et al., 2021), así como la falta de condiciones técnicas para sostener la actividad, como ocurrió en el sector cultural mexicano (Feregrino, 2021).

El carácter flexible de la figura y la centralidad de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) exigen, en consecuencia, un proceso regulatorio adecuado (Carrasco, 2023). La literatura sugiere, no obstante, que las prácticas adoptadas durante la emergencia pueden replicarse en condiciones normales (Atoche et al., 2022), lo que permite plantear que el teletrabajo dejó de ser una respuesta coyuntural para instalarse como una cuestión estructural de política laboral.

La respuesta regulatoria iberoamericana fue intensa, aunque heterogénea en sus alcances. El análisis comparado de las normas aprobadas con ocasión de la pandemia en Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, España, El Salvador, México, Perú y Portugal muestra ordenamientos en general garantistas, que recogen la voluntariedad, la reversibilidad y un conjunto importante de derechos para las personas teletrabajadoras, si bien persisten cuestiones pendientes vinculadas al derecho a la salud laboral y a los derechos digitales (Carrizosa-Prieto, 2022).

Uruguay incorporó su régimen mediante una ley

especial y su decreto reglamentario, circunscritos al teletrabajo prestado en relación de subordinación con empleadores no estatales (Garmendia, 2023), y México lo instituyó como régimen legal con la reforma de 2021, aunque la discusión sobre el derecho a la desconexión continúa siendo insuficiente (Pérez, 2024). Ecuador, en cambio, carece de un régimen propio de riesgos laborales para la modalidad (Muy, 2021), carencia a la que se suma la ausencia de mecanismos públicos de control del cumplimiento de la jornada (Gonzalez & Quitisaca, 2023). Incluso en ordenamientos con mayor desarrollo normativo, como el español, la jurisprudencia aplica criterios dispares y el derecho a la desconexión digital reclama una regulación más detallada y una cultura empresarial que garantice su aplicación efectiva (Sánchez, 2025).

El Perú siguió una trayectoria semejante. La experiencia comparada advierte de deficiencias preventivas que podrían reproducirse en el caso nacional, pues el examen de la Ley 10/2021 española muestra que la exposición a los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos propios de la modalidad afecta de forma específica a las mujeres (Ayerra, 2023). Superada la fase de emergencia, el ordenamiento nacional consolidó la figura a través de la Ley N.º 31572, publicada el 11 de septiembre de 2022, y de su reglamento, el Decreto Supremo N.º 002-2023-TR, que configuran el teletrabajo como una modalidad subordinada apoyada en el uso de tecnologías digitales.

El análisis doctrinal de ese marco muestra que la modalidad altera algunos elementos típicos de la relación laboral, pero conserva intactos sus componentes esenciales, y precisa las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud, prevención de riesgos e investigación de accidentes, junto con el deber de respetar la jornada y los periodos de desconexión digital (Arévalo, 2024). Su expansión exige, en paralelo, que la gestión preventiva se adapte mediante acciones concretas de responsabilidad compartida entre empleador y teletrabajador (Puntriano, 2024). La experiencia de la administración pública peruana ilustra,

con todo, la distancia entre la norma y su aplicación, pues el paso al trabajo remoto supuso un reto estructural por la escasez de equipos y la brecha digital del personal (Ascencios & Velarde, 2021).

Pese a estos avances normativos, subsisten vacíos relevantes en la aplicación del régimen. En materia de desconexión digital, antes de la aprobación de la Ley N.º 31572 no se habían establecido en el Perú lineamientos para implementar políticas institucionales sobre ese derecho en las empresas privadas, a diferencia de lo observado en el plano internacional, donde el empleador asume un papel garantista de los derechos de los trabajadores (Gonzales, 2022). El examen del derecho laboral peruano en la era digital identifica vacíos en la protección de los derechos laborales digitales y una débil adecuación normativa frente a nuevas formas de ciber subordinación y control algorítmico (Abarca, 2025).

El derecho comparado señala, además, dos dificultades que el ordenamiento nacional todavía no ha resuelto de forma explícita. En el ordenamiento español, la flexibilidad horaria se emplea para construir esquemas de distribución irregular del tiempo de trabajo que tienden a desnaturalizar los límites legales de jornada y descanso (López, 2024), y la calificación del accidente ocurrido en el domicilio plantea problemas específicos para delimitar el lugar de trabajo, los trayectos y los descansos, porque las resoluciones se apoyan en doctrina construida para el trabajo presencial (De los Santos, 2024).

Estos vacíos no son meramente formales, porque la evidencia disponible documenta efectos concretos sobre la salud y el rendimiento de quienes teletrabajan. En el Perú se ha hallado una fuerte relación positiva entre el trabajo remoto y el estrés percibido, mientras que un entorno remoto con menor estrés se asoció con una mejor salud mental ocupacional (Veliz et al., 2024). El impacto tampoco es uniforme entre sectores, pues resultó ventajoso para aquellos que requieren personal capacitado en tecnologías de la información y negativo para los trabajadores de organizaciones sin capacidad

de implementar estas modalidades (Ricaldi et al., 2021). El problema de investigación se sitúa, por tanto, en la brecha entre un marco normativo formalmente consolidado y las condiciones reales de seguridad, salud y productividad en que se ejecuta el teletrabajo peruano.

La literatura de síntesis disponible sobre la modalidad aborda ese problema solo de forma parcial. Las revisiones publicadas hasta ahora se han concentrado en los efectos sanitarios del trabajo a distancia, con inventarios de riesgos físicos, visuales y psicosociales de alcance internacional (Buomprisco et al., 2021; Tejada & Reyes, 2021), en las consecuencias del teletrabajo abrupto sobre la salud mental (Rico, 2021) o en el balance general de la modalidad durante el periodo pandémico (Atoche et al., 2022). En el ámbito iberoamericano se han examinado también las experiencias de teletrabajo en la educación superior durante la emergencia sanitaria (Ramírez et al., 2021) y su impacto organizacional en el caso ecuatoriano (Pintado & López, 2022).

Ninguno de esos trabajos integra, sin embargo, el análisis del marco jurídico peruano con la evidencia empírica sobre condiciones de seguridad, salud y desempeño, de modo que persiste una brecha de síntesis que esta revisión busca cubrir. La pregunta que orienta el estudio se formula en los siguientes términos: ¿cómo regula la legislación peruana el teletrabajo y qué implicaciones tiene ese marco normativo para la seguridad, la salud y la productividad laboral de las personas teletrabajadoras?.

El análisis de los aspectos legales del teletrabajo en el Perú se justifica por la consolidación de la modalidad y por sus implicaciones directas sobre las condiciones de trabajo. Cuando se garantizan los derechos fundamentales y condiciones de trabajo seguras, el teletrabajo favorece a empleadores y trabajadores al reducir costos, aumentar la productividad y ampliar el acceso a oportunidades laborales, incluidas las de poblaciones vulnerables (Arévalo, 2024). Esos efectos dependen, sin embargo, de la calidad de la gestión preventiva y de la adopción de acciones

concretas de seguridad y salud ajustadas a la modalidad (Puntriano, 2024).

Sistematizar la literatura disponible permite identificar qué aspectos de la regulación peruana responden a estas exigencias y cuáles requieren desarrollo adicional, en un campo donde el diseño normativo iberoamericano ha sido valorado como garantista pero incompleto en salud laboral y derechos digitales (Carrizosa-Prieto, 2022). El presente estudio tiene por objetivo evaluar cómo la legislación peruana regula el teletrabajo y qué implicaciones tiene ese marco normativo para la seguridad, la salud y la productividad laboral. Los resultados buscan aportar insumos útiles para la toma de decisiones de empresas, trabajadores y entidades gubernamentales.

2. Metodología

El presente estudio se desarrolló mediante una revisión sistematizada de la literatura científica sobre el teletrabajo y su regulación jurídica. Esta modalidad de investigación permite establecer patrones temáticos, vacíos conceptuales y relaciones documentadas en trabajos previos, y garantiza la trazabilidad del proceso analítico (Munn et al., 2018). El estudio se sustenta en un enfoque cualitativo, un método analítico-sintético y un diseño documental-bibliográfico de carácter no experimental (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Las unidades de análisis no son sujetos, sino publicaciones científicas, y el procedimiento consistió en descomponer cada fuente en sus componentes normativos, preventivos y de desempeño para recomponerlos después en una síntesis temática. La conducción de la revisión se apoyó en las orientaciones de Higgins et al. (2024) y el reporte de todas sus fases sigue la declaración PRISMA 2020 (Page et al., 2021).

2.1. Protocolo y Registro

La revisión se planificó como una revisión sistematizada de la literatura con síntesis narrativa, sin metaanálisis, dado que la heterogeneidad de los diseños incluidos impide agregar medidas de efecto comparables. La denominación se adopta en el sentido

que le atribuyen Manterola et al. (2023), esto es, un trabajo que incorpora los elementos centrales del proceso sistemático (criterios de elegibilidad explícitos, estrategia de búsqueda documentada, registro del cribado y valoración de la calidad) sin alcanzar el estándar completo de la revisión sistemática, porque el cribado y la extracción no se ejecutaron por duplicado independiente y no se aplicó una herramienta de riesgo de sesgo con puntuación comparable.

El protocolo no fue inscrito en el registro internacional PROSPERO ni depositado públicamente antes del inicio de la búsqueda, circunstancia que se reconoce de forma explícita como una limitación del estudio y que se retoma en la Discusión. Las decisiones metodológicas, los criterios de elegibilidad, las cadenas de búsqueda y las cifras de cada fase del cribado quedaron documentados en un formato interno de seguimiento elaborado por los autores.

2.2. Criterios de Elegibilidad

Los criterios se organizaron con el marco PEO (población, exposición y resultado), adecuado para preguntas de revisión que examinan una exposición y no una intervención controlada. La población está constituida por personas teletrabajadoras y por las organizaciones públicas y privadas que aplican la modalidad, tanto en el Perú como en contextos iberoamericanos e internacionales comparables. La exposición corresponde al teletrabajo y al marco jurídico que lo regula, incluidas las normas sobre jornada, desconexión digital, seguridad y salud en el trabajo y calificación del accidente laboral. Los resultados de interés son las condiciones de seguridad y salud de las personas teletrabajadoras y su productividad o desempeño laboral.

Se establecieron los siguientes criterios de inclusión: publicaciones que abordaran explícitamente el teletrabajo en su dimensión jurídica, preventiva o de desempeño; estudios empíricos de tipo cuantitativo, cualitativo o mixto, análisis documentales de carácter jurídico y revisiones previas relacionadas con la

temática; artículos de revista publicados entre los años 2021 y 2025; registros con identificador DOI verificable en Crossref y con metadatos coincidentes con la publicación; y disponibilidad del texto completo. No se aplicó restricción idiomática, de modo que el corpus final reúne publicaciones en español, inglés y portugués.

Se excluyeron, en cambio, los estudios que no ofrecieran un aporte original o que no enfocaran su análisis en el tema central de la revisión; los artículos sin acceso al texto completo; las cartas al editor, actas de congresos, capítulos de libros y reseñas de obras; los registros duplicados; y aquellos cuyo DOI no resolviera correctamente o cuyos metadatos no coincidieran con los de la publicación declarada.

2.3. Fuentes de Información

La identificación de registros se ejecutó sobre la base bibliográfica Crossref, que indexa los metadatos de todas las publicaciones con identificador DOI y ofrece una cobertura editorial amplia y verificable registro a registro. La condición de acceso abierto y la calidad editorial de las revistas recuperadas se contrastaron después, cuando los metadatos de Crossref no bastaban para acreditarlas, en el Directory of Open Access Journals (DOAJ), que operó como fuente de verificación y no de identificación. Los autores no consignaron la fecha exacta de la última consulta, omisión que se declara aquí como limitación de reporte antes que sustituirse por un dato reconstruido. El corte material del corpus se sitúa en 2025, año de publicación de los registros más recientes incorporados.

2.4. Estrategia de Búsqueda

Se emplearon términos controlados y operadores booleanos, y las cadenas resultantes se adaptaron al motor de búsqueda de la base consultada. Se aplicaron dieciséis cadenas booleanas, construidas a partir de la combinación de cuatro ejes conceptuales: la modalidad de trabajo, el ámbito geográfico, la dimensión jurídico-normativa y los desenlaces de seguridad, salud y productividad. Todas se restringieron a artículos de revista publicados entre 2021 y 2025. La cadena que se

reproduce a continuación corresponde a la variante con restricción geográfica; las quince restantes combinaron los mismos ejes sustituyendo sinónimos e incorporando sus equivalentes en inglés y en portugués, y prescindieron del bloque geográfico cuando el propósito era recuperar la evidencia comparada, lo que explica que el corpus final reúna estudios de doce ordenamientos nacionales distintos junto a seis publicaciones de alcance supranacional. El conjunto completo de las cadenas se conserva en el formato de seguimiento y está disponible a solicitud. ("teletrabajo" OR "trabajo remoto" OR "trabajo a distancia") AND (Perú OR Peru) AND (legal OR jurídico OR legislación OR normativa OR regulación) AND ("seguridad y salud" OR "seguridad y salud en el trabajo" OR SST OR "salud ocupacional") AND (productividad OR desempeño OR rendimiento).

2.5. Proceso de Selección de Estudios

El proceso de selección se desarrolló en etapas sucesivas orientadas a garantizar la pertinencia, la calidad y la coherencia de los estudios incluidos. La búsqueda dirigida en la base seleccionada identificó 640 registros. La eliminación de 111 registros duplicados dejó 529 referencias únicas, sobre las cuales se realizó el cribado por título y resumen; esta primera depuración descartó 157 registros que no respondían al eje central de la investigación. Las 372 publicaciones restantes se recuperaron íntegramente para su evaluación, sin que ninguna resultara inaccesible.

La lectura del texto completo condujo a excluir 332 publicaciones por incumplimiento de los criterios de elegibilidad, de modo que 40 estudios conformaron el corpus definitivo. Todas las decisiones se registraron en el formato de seguimiento, con una línea de justificación para cada inclusión o exclusión. El cribado y la selección estuvieron a cargo de los autores, sin que se ejecutara un doble cribado independiente con medición formal del acuerdo entre revisores, limitación que se reconoce en la Discusión.

2.6. Extracción de Datos

Se diseñó una ficha de análisis para recolectar los

elementos más relevantes de cada estudio: autoría, año, país o ámbito jurídico analizado, enfoque metodológico, base de verificación del registro, objetivos, hallazgos clave y conclusiones. Esos datos se sistematizaron en una matriz de comparación que permitió identificar convergencias y ausencias de la producción científica reciente y que constituye la base de las dos tablas presentadas en los Resultados; la matriz íntegra se acompaña como material suplementario. La extracción fue realizada por los autores sin duplicación independiente, condición que se declara de forma expresa por su efecto potencial sobre la consistencia de la codificación.

2.7. Evaluación de la Calidad y Riesgo de Sesgo

Con el propósito de asegurar la validez de los resultados, se recurrió a los criterios de evaluación crítica del Joanna Briggs Institute, que ofrecen listas específicas según el tipo de diseño (Aromataris et al., 2024). Cada estudio fue examinado conforme al diseño declarado por sus autores, con atención a la consistencia interna, la claridad expositiva y la reflexividad de la discusión. A ese examen se sumó una comprobación bibliográfica de cada fuente: se verificó que el DOI existiera en Crossref, que resolviera correctamente y que los autores, el título, el año, la revista, el volumen, el número y las páginas coincidieran con los metadatos de la publicación. Aunque se identificaron variaciones en el nivel de profundidad metodológica, todos los estudios incluidos alcanzaron un estándar mínimo de calidad que justifica su análisis.

La valoración se registró como un juicio global de cumplimiento o incumplimiento del umbral mínimo, sin puntuación por ítem para cada estudio. La heterogeneidad del corpus, que reúne análisis jurídico-doctrinales, encuestas transversales, estudios cualitativos y revisiones previas, impidió aplicar una única herramienta estandarizada de riesgo de sesgo con puntuación comparable, y la valoración tampoco se ejecutó por duplicado. Ambas restricciones se reconocen como limitaciones y se retoman en la Discusión.

2.8. Métodos de Síntesis

La síntesis se organizó de forma temática en torno a los tres ejes que estructuran la pregunta de investigación: la regulación jurídica del teletrabajo, la seguridad y la salud en el trabajo a distancia, y la productividad y el desempeño laboral en esta modalidad. Cada estudio se asignó al eje que corresponde a su objeto principal, si bien varios trabajos aportan evidencia a más de un eje y se retoman en ellos, y los hallazgos se agruparon después por convergencias, matices y divergencias entre autores.

La diversidad de diseños, poblaciones y medidas de desenlace desaconsejó cualquier forma de agregación estadística, por lo que no se estimaron medidas de efecto combinadas ni indicadores de heterogeneidad. Tampoco se aplicó un sistema formal de graduación de la certeza de la evidencia como GRADE, decisión coherente con el carácter narrativo de la síntesis y con la naturaleza doctrinal de una parte sustantiva del corpus; en su lugar, la interpretación de los hallazgos incorpora marcadores explícitos del peso evidencial de cada bloque de estudios.

3. Resultados

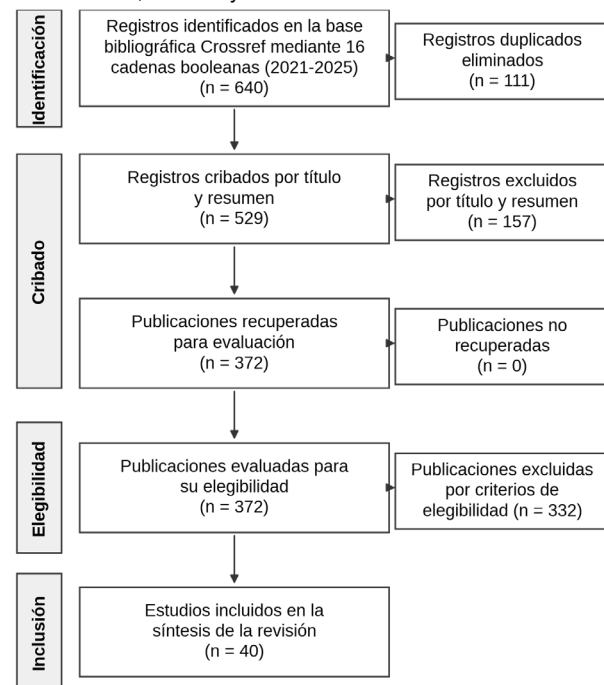
Los resultados que se presentan a continuación proceden del corpus de 40 estudios seleccionados y de la matriz de extracción descrita en la Metodología. Las cifras de cada fase del proceso de selección corresponden al formato de seguimiento elaborado durante la búsqueda, y todos los porcentajes ofrecidos se calcularon sobre el total de 40 estudios incluidos, salvo indicación expresa en contrario.

3.1. Selección de Estudios

El proceso de identificación, cribado y selección de las fuentes se representa mediante un diagrama de flujo construido conforme a la declaración PRISMA 2020 (Page et al., 2021), que ordena en cuatro fases sucesivas las decisiones adoptadas y el número de registros que ingresó y salió de cada una. Las cifras de cada caja proceden del formato de seguimiento elaborado durante la búsqueda y coinciden con las

descritas en la Metodología, de modo que la aritmética del diagrama es reconstruible a partir de los totales reportados.

Figura 1. Diagrama de Flujo PRISMA 2020 del Proceso de Identificación, Cribado y Selección de los Estudios.



Nota. Fuente: Ulloa Morillo y Horna Clavo (2026); elaborado conforme a la declaración PRISMA 2020 de Page et al. (2021).

La figura 1 muestra que la depuración descartó el 93,8% de los 640 registros inicialmente identificados. La mayor pérdida no se produjo en el cribado por título y resumen, que eliminó 157 de 529 registros, sino en la evaluación de elegibilidad a texto completo, donde se descartaron 332 de 372 publicaciones. Esa distribución revela que una proporción considerable de los registros recuperados por las cadenas booleanas mencionaba el teletrabajo sin abordarlo en su dimensión jurídica, preventiva o de desempeño, y que la especificidad de la pregunta de revisión solo pudo comprobarse mediante la lectura completa. La ausencia de publicaciones no recuperadas se explica por la restricción del corpus a registros con DOI activo y texto completo disponible, criterio que también acota la búsqueda a la literatura de acceso abierto o de acceso institucional directo.

3.2. Características de los Estudios Incluidos

Los 40 estudios que superaron el proceso de selección presentan una composición heterogénea en cuanto a su procedencia geográfica, su diseño metodológico y su año de publicación. La Tabla 1 sintetiza esas características para cada estudio e identifica la base en la que cada registro fue verificado.

Tabla 1. Características Generales de los Estudios Incluidos.

N.º	Autoría	Título	Metodología	País o ámbito jurídico	Base de verificación
1	Abarca (2025)	Derecho laboral en la Era Digital: Desafíos Normativos y Propuestas para un Marco Regulatorio Justo	Cualitativa	Perú	Crossref
2	Arruda et al. (2025)	El agotamiento de los docentes: trabajo remoto y retorno presencial durante la pandemia de COVID-19	Cuantitativa	Brasil	Crossref
3	Baurai et al. (2025)	Digitalización y bienestar del empleado: un enfoque fuzzy-TISM de los estresores del trabajo remoto	Cualitativa (panel de expertos)	India	Crossref
4	González-Fernández et al. (2025)	Trabajar en casa mediante tecnología después de finalizada la jornada laboral: procesos organizacionales y personales implicados y sus efectos directos e indirectos sobre la salud mental	Cuantitativa	España	DOAJ
5	Román Ventura (2025)	La motivación y el teletrabajo post pandemia en una institución del sector público del Perú	Cuantitativa	Perú	Crossref
6	Sánchez (2025)	La regulación española del teletrabajo y el derecho a la desconexión digital	Análisis documental-jurídico	España	Crossref
7	Santa-Cruz-Espinoza et al. (2025)	Estresores laborales durante el trabajo remoto de docentes peruanos y colombianos	Cuantitativa	Perú y Colombia	Crossref
8	Arévalo (2024)	El teletrabajo en el Perú	Análisis documental-jurídico	Perú	Crossref
9	De los Santos (2024)	Accidente de trabajo y teletrabajo	Análisis documental-jurídico	España	Crossref
10	López (2024)	La salvaguarda del derecho a la salud laboral ante el desarrollo del tiempo de trabajo digital: la lucha contra la desnaturalización de los límites de la jornada de trabajo y descanso	Análisis documental-jurídico	España	Crossref
11	Medina (2024)	El teletrabajo en las empresas: factores que influyen en la satisfacción y productividad	Mixta	Ecuador	Crossref
12	Pérez (2024)	Tiempo, teletrabajo y desconexión digital: una reflexión a partir de la reforma en materia de teletrabajo en México	Análisis documental-jurídico	México	DOAJ
13	Puntriano (2024)	La seguridad y salud en el teletrabajo en el Perú	Análisis documental-jurídico	Perú	Crossref
14	Ravhuzulu y Eresia-Eke (2024)	El rol moderador del teletrabajo en el nexo entre el compromiso del empleado, sus dimensiones y el desempeño laboral	Cuantitativa	Sudáfrica	Crossref
15	Veliz et al. (2024)	Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental durante la pandemia por COVID-19	Cuantitativa	Perú	Crossref
16	Ayerra (2023)	Retos del teletrabajo asociados a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género	Análisis documental-jurídico	España	Crossref
17	Carrasco (2023)	Teletrabajo en la productividad y el bienestar psicosocial de los empleados	Análisis documental-jurídico	España y Ecuador	Crossref
18	Crupzacki et al. (2023)	Lesiones musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo en individuos en home office durante la pandemia de COVID-19	Cuantitativa	Brasil	Crossref
19	Garmendia (2023)	La regulación del teletrabajo (ley n.º 19978, de 20 de agosto de 2021, y decreto n.º 86/022, de 17 de marzo de 2022)	Análisis documental-jurídico	Uruguay	DOAJ
20	González y Quituisaca (2023)	Mecanismos de regulación y control de la jornada laboral dentro de la modalidad de teletrabajo	Cualitativa	Ecuador	Crossref
21	Heiden et al. (2023)	Desajuste entre el teletrabajo realizado y el preferido: asociaciones transversales y prospectivas con el bienestar y el desgaste profesional	Cuantitativa	Suecia	DOAJ
22	Macías et al. (2023)	Incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí	Cuantitativa	Ecuador	Crossref
23	Amán-Jiménez et al. (2022)	Alteraciones musculoesqueléticas por teletrabajo en docentes durante la COVID-19	Cuantitativa	Ecuador	Crossref
24	Atoche et al. (2022)	El trabajo remoto en tiempos de pandemia	Revisión bibliográfica	Internacional	Crossref
25	Carrizosa-Prieto (2022)	La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica	Análisis documental-jurídico	Iberoamérica	DOAJ
26	Chudinovskikh (2022)	Regulación del teletrabajo en los BRICS: lecciones de la pandemia	Análisis documental-jurídico	Internacional (BRICS)	DOAJ
27	Cruz (2022)	El trabajo remoto y la motivación laboral en tiempos de pandemia	Cualitativa (análisis documental)	No aplica	DOAJ

N.º	Autoría	Título	Metodología	País o ámbito jurídico	Base de verificación
28	Escalante y Díaz (2022)	Trabajo remoto y compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros	Cuantitativa	Perú	Crossref
29	Gonzales (2022)	Desconexión digital: diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado	Revisión bibliográfica	Perú	Crossref
30	Kabat (2022)	Proceso de trabajo, legislación laboral y empleo femenino en el teletrabajo	Análisis documental-jurídico	Argentina	DOAJ
31	Santiago (2022)	Efectos de la pandemia de COVID-19: Productividad laboral en una organización del sector eléctrico colombiano	Cuantitativa	Colombia	DOAJ
32	Vargas (2022)	Teletrabajo: implicaciones en la salud física y emocional durante el confinamiento	Cuantitativa	El Salvador	Crossref
33	Ascencios y Velarde (2021)	Salud y teletrabajo: nuevos desafíos tras la pandemia de COVID-19	Estudio de caso (caso de enseñanza)	Perú	DOAJ
34	Buomprisco et al. (2021)	Salud y teletrabajo: nuevos desafíos tras la pandemia de COVID-19	Revisión bibliográfica	Internacional	Crossref
35	De la Casa (2021)	Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una triada a integrar en las políticas preventivas 4.0	Análisis documental-jurídico	España	Crossref
36	Feregrino (2021)	Flexibilización laboral, teletrabajo y Covid-19	Cualitativa	México	DOAJ
37	Muy (2021)	Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador	Análisis documental-jurídico	Ecuador	DOAJ
38	Ricaldi et al. (2021)	El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Pospandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima	Cualitativa	Perú	Crossref
39	Rico (2021)	Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia	Revisión bibliográfica (narrativa)	Internacional	Crossref
40	Tejada y Reyes (2021)	Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia	Revisión bibliográfica	Internacional	DOAJ

Nota. Fuente: Ulloa Morillo y Horna Clavo (2026). Los estudios se ordenan por año de publicación de forma descendente y, dentro de cada año, alfabéticamente por autoría. Los títulos publicados en otros idiomas se presentan traducidos al español; en la lista de referencias se conservan en su idioma original. La columna Base de verificación indica el repositorio en el que cada registro fue comprobado por los autores. La categoría “No aplica” se emplea en los estudios conceptuales que no analizan un ordenamiento ni una población de un país determinado. Las etiquetas de diseño que llevan una precisión entre paréntesis se agrupan, en el texto, en su categoría matriz (cualitativa, revisión bibliográfica o estudio de caso). Los hallazgos de cada estudio se sintetizan en la tabla 2 y su ficha completa figura en la tabla S1 del material suplementario, que consigna el tamaño muestral cuando la fuente original lo reporta y lo declara expresamente cuando no lo hace.

La tabla 1 permite constatar que la evidencia peruana constituye el bloque más numeroso del corpus, con nueve estudios centrados exclusivamente en el país y un estudio comparativo entre Perú y Colombia, lo que suma diez trabajos (25%) con datos o normativa peruanos. Le siguen España, con seis estudios propios y uno de análisis comparado hispano-ecuatoriano, y Ecuador, con cinco estudios propios y ese mismo trabajo comparado. El resto de los ordenamientos nacionales aparece representado por uno o dos estudios cada uno, en el caso de Brasil, México, Argentina, Colombia, El Salvador, Uruguay, India, Sudáfrica y Suecia. Seis publicaciones adoptan un alcance supranacional, iberoamericano o referido al bloque BRICS, y una no se vincula a ningún ámbito nacional de aplicación. Esa

distribución confirma que el objeto de la revisión cuenta con una base empírica y doctrinal peruana apreciable, aunque insuficiente por sí sola, y que la comprensión del caso nacional exige contrastarlo con la experiencia iberoamericana.

En cuanto al diseño, catorce estudios (35%) corresponden a análisis documental-jurídico, trece (32,5%) a investigaciones cuantitativas, seis (15%) a estudios cualitativos, cinco (12,5%) a revisiones bibliográficas previas, uno a un diseño mixto y uno a un estudio de caso elaborado además como caso de enseñanza. Esa composición explica la decisión metodológica de renunciar a la agregación estadística, ya que casi la mitad del corpus carece por naturaleza de medidas de efecto.

La distribución temporal es equilibrada: ocho estudios de 2021, once de 2022, siete de 2023, ocho de 2024 y seis de 2025. La concentración en 2021 y 2022, que reúne diecinueve trabajos (47,5%), refleja el impulso investigador asociado a la emergencia sanitaria, mientras que los veintinueve estudios publicados entre 2023 y 2025 (52,5%) documentan ya el teletrabajo consolidado como modalidad ordinaria. Atendiendo a su condición de fuente, el corpus se compone de treinta y cuatro estudios primarios y análisis doctrinales, cinco revisiones previas y un estudio de caso elaborado como material docente, distinción que conviene tener presente al leer los porcentajes, calculados siempre sobre el total de cuarenta. Respecto de la verificación bibliográfica, veintisiete registros se verificaron en Crossref y trece en el Directory of Open Access Journals.

3.3. Evaluación de la Calidad

La aplicación de los criterios de evaluación crítica del Joanna Briggs Institute, complementada con la comprobación de los metadatos de cada registro, arrojó un resultado homogéneo en el umbral y heterogéneo en el detalle. Los 40 estudios alcanzaron el estándar mínimo exigido para su inclusión, en el sentido de que declaran un objetivo verificable, describen el procedimiento seguido y sostienen sus conclusiones sobre el material

que analizan. La comprobación bibliográfica confirmó que la totalidad de los DOI resuelve correctamente y que los metadatos de autoría, título, año, revista, volumen, número y páginas coinciden con los de la publicación declarada.

Las diferencias se concentran en el nivel de reporte metodológico. Los estudios cuantitativos incluidos describen con precisión su muestra, sus instrumentos y sus pruebas estadísticas, como ocurre con los 703 docentes de Arruda et al. (2025), los 928 trabajadores de la primera medición de Heiden et al. (2023) o los 478 empleados de Ravhudzulo y Eresia-Eke (2024). En contraste, varios trabajos no consignan el tamaño muestral ni el procedimiento de selección de los participantes, lo que impide valorar su representatividad; así sucede con Ricaldi et al. (2021), que no precisan el número de personas entrevistadas, con Medina (2024), que declara un diseño mixto sin reportar la muestra correspondiente, y con Veliz et al. (2024), que informa coeficientes de correlación sin consignar el tamaño de la muestra.

Los análisis documentales de carácter jurídico, que constituyen el bloque más numeroso, no admiten una valoración en términos de riesgo de sesgo muestral, y su calidad se apreció por la delimitación del corpus normativo y jurisprudencial y por la trazabilidad de la argumentación. La heterogeneidad descrita explica que no se aplicara una herramienta única de riesgo de sesgo con puntuación comparable por estudio, restricción cuyas consecuencias interpretativas se examinan en la Discusión.

3.4. Síntesis de Resultados

La tabla 2 presenta, para cada estudio, el eje al que fue asignado, su objetivo y su hallazgo principal. La matriz de extracción completa, que recoge además el procedimiento seguido y las conclusiones de cada trabajo, se ofrece como material suplementario.

Tabla 2. Síntesis de los Estudios Incluidos por Eje Temático

N.º	Autoría	Eje	Objetivo	Hallazgo principal
1	Abarca (2025)	Jurídico	Analizar el impacto de la revolución tecnológica sobre el derecho laboral peruano y sus desafíos regulatorios.	Vacios legales en los derechos laborales digitales y débil adecuación normativa frente a la cibersubordinación y el control algorítmico, con limitaciones en la garantía de la desconexión digital.
2	Arruda et al. (2025)	SST	Identificar el sentimiento de agotamiento en docentes	Una parte considerable de los 703 docentes declaró agotamiento

N.º	Autoría	Eje	Objetivo	Hallazgo principal
			durante el trabajo remoto y el retorno presencial.	durante el trabajo remoto, en un contexto de mobiliario inadecuado, falta de formación y carencia de recursos tecnológicos.
3	Baurai et al. (2025)	SST	Investigar los estresores que socavan el bienestar en entornos de trabajo remoto digitalizados.	El bajo apoyo del supervisor, sus expectativas poco realistas, la sobrecarga y la fatiga digitales y la conectividad constante son los estresores de mayor poder de conducción.
4	González-Fernández et al. (2025)	SST	Explorar si la flexibilidad laboral se asocia con el trabajo suplementario asistido por tecnología y con mayor malestar psicológico.	La flexibilidad aumenta el trabajo suplementario, sobre todo con alta telepresión y tecnoadicción, y ese trabajo incrementa el malestar al dificultar la desconexión psicológica y elevar el conflicto trabajo-familia.
5	Román Ventura (2025)	Desempeño	Determinar la relación entre la motivación y el teletrabajo del personal de una institución pública peruana.	Relación altamente significativa entre motivación y teletrabajo: el 48,7% del personal reportó un incremento del nivel motivacional al implementarse esta modalidad.
6	Sánchez (2025)	Jurídico	Analizar la regulación española del teletrabajo y el derecho a la desconexión digital.	Tensiones entre el control empresarial y la intimidad, el descanso y la desconexión; la jurisprudencia aplica criterios dispares y la desconexión reclama una regulación más detallada.
7	Santa-Cruz-Espinoza et al. (2025)	SST	Describir comparativamente las vivencias del trabajo remoto en docentes peruanos y colombianos.	Los estresores no difieren por sexo, pero sí entre países en el entorno de trabajo: la sobrecarga laboral, el uso de nuevas tecnologías y los aspectos organizacionales.
8	Arévalo (2024)	Jurídico	Clarificar las responsabilidades de teletrabajadores y empleadores en el marco peruano y promover condiciones seguras.	El teletrabajo conserva los componentes esenciales de la relación laboral; subsisten las obligaciones de seguridad y salud, prevención e investigación de accidentes y el deber de respetar la jornada y la desconexión.
9	De los Santos (2024)	Jurídico	Analizar las resoluciones judiciales sobre accidentes de trabajo en teletrabajo dictadas desde finales de 2020.	Dificultad para delimitar lugar de trabajo, trayectos y descansos: las resoluciones se apoyan en criterios elaborados para el trabajo presencial, insuficientes cuando el lugar lo elige la persona trabajadora.
10	López (2024)	Jurídico	Analizar cómo la digitalización afecta el tiempo de trabajo y la salud laboral.	La flexibilidad sostiene esquemas de distribución irregular del tiempo que desnaturalizan los límites de jornada y descanso, con riesgos derivados de la confusión entre trabajo y vida privada.
11	Medina (2024)	Desempeño	Analizar los factores que influyen en la satisfacción y la productividad del teletrabajo en las empresas.	El ambiente de trabajo, las herramientas tecnológicas y el apoyo organizacional resultan críticos para la satisfacción; la autonomía, la comunicación, la gestión del desempeño y la infraestructura tecnológica lo son para la productividad.
12	Pérez (2024)	Jurídico	Debatir el potencial del teletrabajo tras la reforma de 2021 y el derecho a la desconexión digital.	El teletrabajo puede aliviar el control sobre el tiempo de ciertos trabajadores, pero su impulso conlleva riesgo de hiperconectividad y a la discusión normativa sigue siendo insuficiente.
13	Puntriano (2024)	SST	Determinar qué acciones de seguridad y salud deben ejecutar empleadores y teletrabajadores en el Perú.	La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el entorno de teletrabajo exige medidas concretas bajo un esquema de responsabilidad compartida.
14	Ravhudzulo y Eresia-Eke (2024)	Desempeño	Investigar el efecto moderador del teletrabajo entre el compromiso del empleado y el desempeño laboral en el sector TIC sudafricano.	El teletrabajo modera la relación del compromiso cognitivo y del emocional con el desempeño, pero no la del compromiso físico ni la relación global.
15	Veliz et al. (2024)	SST	Determinar la relación entre trabajo remoto, estrés percibido y salud mental en empleados de un colegio profesional peruano.	Fuerte relación positiva entre trabajo remoto y estrés percibido (0,698) y mejor salud mental ocupacional cuando el entorno remoto presenta menor estrés (0,829).
16	Ayerra (2023)	Jurídico	Analizar los retos pendientes de la Ley 10/2021 española en seguridad y salud desde una perspectiva de género.	Las deficiencias preventivas se concentran en los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, y su exposición afecta de manera específica a las mujeres.
17	Carrasco (2023)	Jurídico	Analizar el teletrabajo como modalidad impulsada por la emergencia sanitaria y el proceso regulatorio que lo rige.	La modalidad permite desempeñar las labores de forma flexible y beneficia a ambas partes, aunque conlleva desventajas propias y riesgos psicosociales que exigen una regulación adecuada.
18	Cruzacki et al. (2023)	SST	Estudiar el perfil de las lesiones musculoesqueléticas asociadas al trabajo en home office.	Todos los participantes refirieron alguna molestia, con predominio de columna cervical y hombros (70,1%); la calidad de vida se correlacionó con la edad y no con las horas trabajadas.
19	Garmendia (2023)	Jurídico	Comentar los principales aspectos de la ley n.º 19978 uruguaya y de su decreto reglamentario.	La norma circunscribe el teletrabajo a las relaciones de subordinación con empleadores no estatales y configura a partir de ahí la condición de teletrabajador.
20	González y Quintusica (2023)	Jurídico	Analizar si la falta de regulación efectiva del teletrabajo deriva en explotación laboral en el sector privado.	Pese a existir normativa protectora, la ausencia de mecanismos y políticas de control de la jornada se tradujo en vulneración de derechos laborales.
21	Heiden et al. (2023)	SST	Determinar si el desajuste entre el teletrabajo realizado y el preferido se asocia con el bienestar y el desgaste profesional.	Quiénes teletrabajaban más de lo preferido reportaron peor bienestar, sin asociación significativa con el desgaste profesional ni capacidad predictiva a los diez meses.
22	Macías et al. (2023)	Desempeño	Determinar la incidencia del teletrabajo en la productividad de los servidores judiciales de Manabí.	Impacto positivo sobre la productividad y la satisfacción laboral, sin que el diseño no experimental permita establecer causalidad directa.
23	Amán-Jiménez et al. (2022)	SST	Estimar la presencia de alteraciones musculoesqueléticas en docentes de una unidad educativa que teletrabajaron durante la COVID-19.	Molestias concentradas en zona dorsal o lumbar (45,35%), cuello (32,56%) y mano o muñeca (29,07%), con síntomas de aparición mayoritariamente inferior a un año.
24	Atoche et al. (2022)	Desempeño	Analizar el teletrabajo o trabajo remoto como alternativa laboral en tiempos de pandemia.	Impacto positivo de la modalidad sobre los distintos actores laborales y mayor flexibilidad en la articulación entre vida laboral, personal y familiar.
25	Carrizosa-Prieto (2022)	Jurídico	Valorar si las normas de teletrabajo aprobadas con ocasión de la pandemia se adaptan a las exigencias de una sociedad digital.	Los ordenamientos articularon regulaciones garantistas basadas en voluntariedad, reversibilidad y un catálogo amplio de derechos, con cuestiones pendientes en salud

N.º	Autoría	Eje	Objetivo	Hallazgo principal
26	Chudinovskikh (2022)	Jurídico	Sistematizar los enfoques y las iniciativas legislativas sobre teletrabajo en los países BRICS.	laboral y derechos digitales. El marco jurídico evoluciona de forma desigual, los BRICS van a la zaga de Estados Unidos y de la Unión Europea y carecen de una recolección estadística adecuada sobre la modalidad. Los factores de motivación estimularon el desarrollo profesional y los de higiene se superaron pronto gracias a la tecnología y a los acuerdos con familias y equipos.
27	Cruz (2022)	Desempeño	Analizar el trabajo remoto a través de los factores de motivación e higiene de Herzberg.	Trabajo remoto y compromiso laboral en nivel alto, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,902 entre ambas variables.
28	Escalante y Díaz (2022)	Desempeño	Determinar la relación del trabajo remoto con el compromiso laboral en una compañía de seguros de Trujillo.	En el plano internacional el empleador asume un papel garantista, mientras que en el Perú no se habían establecido lineamientos para implementar ese derecho en las empresas privadas. Continuidades relevantes con el trabajo a domicilio tradicional; trasladar sus dispositivos legales al teletrabajo ayudaría a evitar la flexibilización laboral.
29	Gonzales (2022)	Jurídico	Evaluar los alcances de la regulación de la desconexión digital y su implementación en el sector privado.	Coeficiente de asociación de 0,627; el 92,3% percibió una adaptación organizacional fuerte o muy fuerte y el 75,22% consideró aumentada su productividad. Malestares físicos asociados a jornadas prolongadas, sedentarismo y visión borrosa, junto con estrés y ausencia de equilibrio entre la vida familiar y la laboral.
30	Kabat (2022)	Jurídico	Analizar la emergencia del teletrabajo desde una perspectiva histórica y su relación con el trabajo a domicilio.	El tránsito supuso un reto estructural por el déficit de equipamiento y las desigualdades de acceso digital, con una fase inicial de presencialidad excepcional y riesgo de contagio. La modalidad puede mejorar la productividad y la conciliación, pero la indisponibilidad de equipos ergonómicos y de un área dedicada y el riesgo de sobrecarga comprometen la salud.
31	Santiago (2022)	Desempeño	Analizar el impacto de la pandemia sobre la productividad de una organización del sector eléctrico colombiano.	La mayor predisposición femenina a esta modalidad flexible incrementa la exposición al aislamiento y a la hiperconexión y puede convertirla en foco de segregación.
32	Vargas (2022)	SST	Determinar la relación entre teletrabajo y afectación de la salud física y emocional en población salvadoreña de 20 a 40 años.	Falta de condiciones técnicas y tecnológicas para la actividad creativa a distancia y experiencias diferenciadas del teletrabajo en función del género. La modalidad carece de un régimen propio de riesgos laborales y sus contingencias quedan sujetas al régimen general, pese a que los accidentes y enfermedades profesionales siguen siendo posibles.
33	Ascencios y Velarde (2021)	Desempeño	Analizar cómo una entidad pública peruana reorganizó su fuerza laboral y adoptó el trabajo remoto.	Impacto ventajoso para los sectores que requieren personal capacitado en tecnologías de la información y negativo para organizaciones sin capacidad de implementarlas.
34	Buomprisco et al. (2021)	SST	Sintetizar el conocimiento disponible sobre los efectos del teletrabajo en la salud y la seguridad.	La modalidad implantada de forma abrupta comporta beneficios, pero también desventajas capaces de comprometer la salud física y mental.
35	De la Casa (2021)	SST	Argumentar la necesidad de integrar teletrabajo, género y riesgos psicosociales en las políticas preventivas.	Trastornos musculoesqueléticos y de cuello y extremidades superiores, alteraciones visuales, y en el plano psicosocial sobrecarga, conflicto trabajo-familia y aislamiento social.
36	Feregrino (2021)	Desempeño	Estudiar la flexibilización laboral y el teletrabajo en el sector cultural durante la pandemia.	
37	Muy (2021)	Jurídico	Discutir los vacíos de la normativa ecuatoriana respecto de los riesgos laborales del teletrabajo.	
38	Ricaldi et al. (2021)	Desempeño	Evaluar el impacto del trabajo remoto y el teletrabajo en Lima en el contexto de la pospandemia.	
39	Rico (2021)	SST	Revisar las implicaciones del teletrabajo sobre las personas durante la pandemia y proponer recomendaciones.	
40	Tejada y Reyes (2021)	SST	Conocer los riesgos laborales del teletrabajo y sus impactos en la salud del trabajador.	

Nota. Fuente: Ulloa Morillo y Horna Clavo (2026). La tabla recoge los 40 estudios incluidos, en el mismo orden de la tabla 1. Los ejes se abrevian así: Jurídico = regulación jurídica del teletrabajo; SST = seguridad y salud en el trabajo a distancia; Desempeño = productividad y desempeño laboral. Los objetivos y hallazgos se presentan en versión condensada; la matriz de extracción íntegra figura en el material suplementario.

La tabla 2 muestra una distribución equilibrada del corpus entre los tres ejes: quince estudios (37,5%) se ocupan de la regulación jurídica del teletrabajo, catorce (35%) de la seguridad y la salud en el trabajo a distancia y once (27,5%) de la productividad y el desempeño. La lectura conjunta revela también una asimetría entre objetivos y desenlaces: los estudios jurídicos delimitan deberes y categorías normativas mientras que los empíricos miden estados de salud, compromiso o

rendimiento, de modo que rara vez comparten variables observables. Los hallazgos principales convergen, con todo, en una misma exigencia práctica, esto es, la necesidad de condiciones materiales, formativas y organizativas previas para que la modalidad produzca los efectos que la norma le atribuye. Esa convergencia, y no la coincidencia de resultados numéricos, es lo que sostiene la síntesis temática desarrollada a continuación.

3.4.1. Regulación Jurídica del Teletrabajo

El corpus caracteriza el teletrabajo como una forma de organización de la prestación laboral ejecutada fuera de las instalaciones del empleador mediante el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (Carrasco, 2023). Desde el punto de vista jurídico, la modalidad altera algunos elementos típicos de la relación laboral, en particular el lugar de la prestación y las formas de control, pero conserva intactos sus componentes esenciales, entre ellos la prestación personal, la subordinación y la confidencialidad (Arévalo, 2024). Conviene distinguir esa figura del trabajo remoto de emergencia, régimen transitorio bajo el que se ejecutó la mayor parte de los estudios empíricos peruanos del corpus y que no exigía las garantías propias del teletrabajo ordinario.

Los estudios describen, sobre esa base, un desarrollo normativo desigual. Los ordenamientos iberoamericanos articulan regulaciones garantistas basadas en la voluntariedad, la reversibilidad y un catálogo amplio de derechos, con cuestiones pendientes en salud laboral y derechos digitales y con la negociación colectiva como mecanismo de equilibrio de intereses (Carrizosa-Prieto, 2022), y otros bloques regionales van a la zaga de Estados Unidos y de la Unión Europea y carecen de una recolección estadística adecuada sobre la modalidad (Chudinovskikh, 2022). Uruguay optó por una ley especial acompañada de decreto reglamentario (Garmendia, 2023), México instituyó el régimen mediante la reforma de 2021 de la Ley Federal del Trabajo, con un debate aún insuficiente sobre la desconexión digital (Pérez, 2024), y en Argentina se ha propuesto incorporar

a la regulación los dispositivos legales creados para el trabajo a domicilio, como forma de evitar que opere como vía de flexibilización (Kabat, 2022).

En España, el examen del artículo 18.4 de la Constitución, la Ley Orgánica 3/2018, la Ley 10/2021 y el Estatuto de los Trabajadores revela tensiones entre las facultades de control empresarial y derechos como la intimidad, el descanso y la desconexión digital (Sánchez, 2025). A ello se añade que la falta de reglas específicas sobre Seguridad Social en el trabajo a distancia obliga a aplicar con carácter supletorio el régimen general (De los Santos, 2024), y que la normativa española de trabajo a distancia deja pendiente la integración del principio de igualdad y no discriminación en la evaluación de los riesgos propios de la modalidad (Ayerra, 2023).

A la luz de esos desarrollos, la adecuación normativa resulta todavía débil ante las nuevas formas de ciber subordinación y de control algorítmico (Abarca, 2025). Ecuador ilustra el extremo contrario del desarrollo normativo, pues la modalidad carece allí de un régimen propio de riesgos laborales (Muy, 2021) y la ausencia de mecanismos públicos de control del cumplimiento de la jornada se tradujo en vulneración de derechos aun existiendo normativa protectora (Gonzalez & Quituisaca, 2023).

3.4.2. Seguridad y Salud en el Trabajo a Distancia

El primer núcleo de este eje parte de la constatación de que el domicilio se convierte en lugar de prestación sin someterse a los controles propios del centro de trabajo. La indisponibilidad de equipos ergonómicos y de un área de trabajo dedicada, junto con el riesgo de sobrecarga, figura entre las principales desventajas sanitarias de la modalidad (Buomprisco et al., 2021). Los riesgos identificados comprenden trastornos musculoesqueléticos de la zona dorsal, lumbar, hombros y extremidades superiores, vinculados al mobiliario, a los accesorios de computador y a las posturas estáticas prolongadas, y alteraciones visuales relacionadas con el tiempo frente a la pantalla y la mala iluminación (Tejada & Reyes, 2021). Los estudios

empíricos confirman ese patrón en docentes (Amán-Jiménez et al., 2022) y en personas en *home office*, donde la totalidad de los participantes refirió alguna molestia asociada al trabajo (Cruzacki et al., 2023), a lo que se suman los malestares asociados a jornadas prolongadas, sedentarismo y visión borrosa (Vargas, 2022).

La dimensión psicosocial constituye el segundo núcleo preventivo del eje. Desde el modelo de demandas y recursos laborales se identifican como impulsores críticos del deterioro del bienestar el bajo apoyo del supervisor, sus expectativas poco realistas, la sobrecarga digital, la fatiga digital y la conectividad constante (Baurai et al., 2025), y el trabajo suplementario asistido por tecnología se vincula con mayor malestar psicológico al dificultar la desconexión psicológica, aumentar el conflicto trabajo-familia y reducir la vitalidad subjetiva (González-Fernández et al., 2025).

La implantación abrupta de la modalidad comportó riesgos para la salud mental (Rico, 2021) y, en el Perú, se documenta una relación positiva entre trabajo remoto y estrés percibido (Veliz et al., 2024). El agotamiento estuvo presente en el trabajo remoto docente, asociado al reparto del tiempo con otras actividades, al mobiliario inadecuado y a la falta de formación y de recursos tecnológicos (Arruda et al., 2025), mientras que el desajuste entre el teletrabajo realizado y el preferido se asoció con un peor bienestar (Heiden et al., 2023). La perspectiva de género añade que la mayor predisposición de la mujer trabajadora a acogerse a este modelo flexible incrementa su exposición al aislamiento y a la hiperconexión (De la Casa, 2021).

Para contrarrestarlo, el derecho a la desconexión digital opera como pilar para que la persona trabajadora no sea contactada fuera del horario laboral (Sánchez, 2025), y su efectividad depende de aplicar con rigor las normas de tiempo de trabajo y descanso (López, 2024) y de contar con lineamientos que permitan implementarlo en el sector privado (Gonzales, 2022). En el Perú, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales

en este entorno exige medidas concretas bajo un esquema de responsabilidad compartida entre empleador y teletrabajador (Puntriano, 2024), y la comparación de docentes peruanos y colombianos muestra que los estresores no difieren según el sexo, aunque sí entre países (Santa-Cruz-Espinoza et al., 2025).

3.4.3. Productividad y Desempeño Laboral

El tercer eje reúne una evidencia favorable pero condicionada. La revisión de la literatura del periodo pandémico atribuye a la modalidad un impacto positivo sobre los distintos actores laborales y una mayor flexibilidad en la articulación entre vida laboral, personal y familiar (Atoche et al., 2022), y desde la teoría de la motivación e higiene se sostiene que el trabajo remoto favoreció la productividad, si bien ese resultado se condiciona a un plan estratégico de comunicación organizacional (Cruz, 2022). En una organización del sector eléctrico colombiano, la mayoría de los encuestados consideró que su productividad aumentó desde que trabajaban en casa (Santiago, 2022).

En el ámbito judicial ecuatoriano se halló un impacto positivo percibido sobre la productividad y la satisfacción laboral, sin que el diseño permita establecer causalidad directa (Macías et al., 2023). El análisis jurídico peruano coincide en que la modalidad puede reducir costos y ampliar el acceso a oportunidades laborales siempre que se garanticen los derechos fundamentales y condiciones de trabajo seguras (Arévalo, 2024).

Los estudios del eje identifican, además, las condiciones organizativas de las que depende ese resultado. El ambiente de trabajo, las herramientas tecnológicas y el apoyo organizacional se señalan como factores críticos de la satisfacción, y la autonomía, la comunicación efectiva, la gestión del desempeño y una infraestructura tecnológica robusta resultan esenciales para la productividad (Medina, 2024). En el Perú se observó una relación muy fuerte y significativa entre el trabajo remoto y el compromiso laboral de los agentes de

vida individual de una compañía de seguros (Escalante & Diaz, 2022), así como una relación altamente significativa entre la motivación y el teletrabajo del personal de una institución pública peruana, en la que el 46,7% de los encuestados reportó un incremento del nivel motivacional al implementarse esta modalidad (Román Ventura, 2025).

Fuera del país, en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación sudafricano, el teletrabajo opera como moderador de la relación entre el compromiso cognitivo y el desempeño y entre el compromiso emocional y el desempeño, aunque no de la vinculada al compromiso físico (Ravhudzulo & Eresia-Eke, 2024). Esos resultados presuponen recursos que no siempre están disponibles, como mostró la reorganización del trabajo público peruano ante el déficit de equipamiento y las desigualdades de acceso digital (Ascencios & Velarde, 2021), lo que explica que el impacto fuera ventajoso para los sectores que requieren personal capacitado en tecnologías de la información y negativo para organizaciones sin capacidad de implementarlas (Ricaldi et al., 2021), y que el tránsito abrupto reprodujera desigualdades de género en el sector cultural mexicano (Feregrino, 2021).

4. Discusión

El primer contraste que arroja la literatura revisada se refiere al grado de madurez alcanzado por los ordenamientos que regulan el teletrabajo. Al respecto, Carrizosa-Prieto (2022) sostiene que las normas aprobadas en el espacio iberoamericano con ocasión de la pandemia resultan en conjunto garantistas, pese a dejar pendientes cuestiones vinculadas a la salud laboral y a los derechos digitales. Una lectura menos optimista ofrece Chudinovskikh (2022), quien constata que el marco jurídico evoluciona de forma desigual entre los países BRICS, rezagados respecto de Estados Unidos y de la Unión Europea.

La divergencia no es solo de intensidad protectora sino de técnica legislativa, pues Uruguay optó por una ley especial con decreto reglamentario

(Garmendia, 2023) y Ecuador por un acuerdo ministerial sin régimen propio de riesgos laborales (Muy, 2021). El punto de convergencia entre estos trabajos es el reconocimiento formal de la figura; la divergencia se ubica en la profundidad con que cada ordenamiento desarrolla la prevención de riesgos y los derechos digitales.

La desconexión digital concentra buena parte de las tensiones que la literatura identifica entre flexibilidad y protección. En el contexto español, Sánchez (2025) muestra que la digitalización genera fricciones entre las facultades de control empresarial y derechos como la intimidad, el descanso y la desconexión, y que la jurisprudencia española aplica criterios dispares ante supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral. El problema, con todo, no es solo de diseño normativo sino de control efectivo. En esa dirección, Gonzalez y Quituisaca (2023) constatan que, en Ecuador, pese a existir normativa que salvaguarda los derechos laborales, la ausencia de mecanismos y políticas públicas de control del cumplimiento de la jornada se tradujo en vulneración de derechos, evidenciada tanto en los testimonios recogidos como en el alto índice de demandas registradas entre marzo y septiembre de 2020.

Antes de la aprobación de la Ley N.º 31572, Gonzales (2022) documentaba un déficit análogo en el Perú, donde no existían lineamientos para que las empresas privadas implementaran políticas institucionales de desconexión digital, a diferencia del papel garantista que el empleador asume en la experiencia internacional. Posteriormente, Arévalo (2024) recuerda que el ordenamiento peruano incorporó el deber empresarial de respetar la jornada y los periodos de desconexión, tomando como referente la experiencia francesa. Pese a ello, Abarca (2025) constata limitaciones en la garantía efectiva de ese derecho y de la privacidad del trabajador, lo que sugiere que el reconocimiento legal precede con holgura a su exigibilidad práctica.

La calificación del accidente de trabajo ocurrido

en el domicilio constituye uno de los puntos más débiles del andamiaje jurídico revisado. En este sentido, De los Santos (2024) evidencia la dificultad de delimitar nociones como lugar de trabajo, trayectos y descansos durante la jornada, y muestra que las resoluciones se apoyan en criterios elaborados para el trabajo presencial, insuficientes cuando es la persona trabajadora quien elige el lugar de prestación.

Su conclusión sobre la necesidad de fijar parámetros específicos para la presunción de laboralidad encuentra eco en Muy (2021), quien advierte que la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales sigue siendo posible fuera de las instalaciones de la empresa. Seguidamente, Puntriano (2024) traslada la cuestión al Perú al exigir medidas preventivas frente a accidentes y enfermedades profesionales en el entorno de teletrabajo, bajo un esquema de responsabilidad compartida, y, en términos afines, Arévalo (2024) precisa que la modalidad conserva intactos los componentes esenciales de la relación laboral, de modo que subsisten las obligaciones del empleador en materia de prevención e investigación de accidentes. El vacío común a estos trabajos consiste en que la responsabilidad se afirma en abstracto sin criterios operativos que permitan verificarla en un espacio sobre el que el empleador no ejerce dominio.

El caso peruano condensa las tensiones anteriores, aunque su lectura exige apoyarse en la experiencia comparada. En ese marco, Ayerra (2023) ofrece esa referencia al analizar los retos que la Ley 10/2021 española de trabajo a distancia deja pendientes en seguridad y salud laboral, y al mostrar que las deficiencias preventivas de la modalidad se concentran en los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, cuya exposición afecta de manera específica a las mujeres. En el plano nacional, Ascencios y Velarde (2021) ilustran esa dificultad en la administración pública, donde el tránsito al trabajo remoto supuso un reto estructural por la escasez de equipos y la brecha digital del personal, y donde la fase inicial exigió una presencialidad excepcional que expuso

a los servidores al riesgo de contagio.

Por otro lado, Arévalo (2024) ofrece la lectura más favorable al sostener que el teletrabajo beneficia a ambas partes siempre que se garanticen los derechos fundamentales y condiciones de trabajo seguras, y destaca la preferencia normativa por la contratación de poblaciones vulnerables. La convergencia entre las lecturas revisadas indica que el problema peruano ya no es la inexistencia de norma, sino su densidad operativa y su capacidad de aplicación.

Ese diagnóstico exige contrastarse con el contenido efectivo de la norma vigente, que los estudios del corpus abordan en sus rasgos generales, pero no artículo por artículo. La Ley N.º 31572 (Ley N.º 31572, 2022) consagra el carácter voluntario y reversible de la modalidad (art. 3.2.a), reconoce el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada y fija un lapso diferenciado de al menos doce horas continuas en cada periodo de veinticuatro para los teletrabajadores de dirección, los no sujetos a fiscalización inmediata y los de labores intermitentes o jornada distribuida (art. 22), obliga al empleador del sector privado a proveer los equipos y el acceso a internet o a compensar económicamente su provisión.

Así como el consumo de energía eléctrica cuando la prestación se realiza en el domicilio y salvo pacto en contrario, y excluye esa compensación en la administración pública (arts. 8.4, 19 y 20), sujeta la modalidad a la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (art. 23), atribuye la fiscalización del ámbito privado a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y la supervisión del sector público a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (arts. 26 y 25, respectivamente), y promueve el teletrabajo de personas con discapacidad, gestantes y en periodo de lactancia (art. 16).

Su reglamento, el Decreto Supremo N.º 002-2023-TR (Decreto Supremo N.º 002-2023-TR, 2023), desarrolla esos deberes y fue modificado por el Decreto Supremo N.º 009-2026-TR (Decreto Supremo N.º 009-2026-TR, 2026), que incorporó reglas sobre las fallas de

conexión, la supervisión y la seguridad y salud en el teletrabajo. La brecha que la literatura revisada permite afirmar no es, por tanto, la ausencia de reglas, sino la ausencia de evidencia sobre su cumplimiento, pues ningún estudio del corpus documenta actuación inspectiva sobre teletrabajo ni evalúa el uso efectivo de la compensación de condiciones de trabajo.

La evidencia sobre riesgos físicos es la más consistente del corpus analizado, y su valor reside menos en cada hallazgo aislado que en la coincidencia entre diseños y países. En primer lugar, Amán-Jiménez et al. (2022) atribuyen la prevalencia de molestias musculoesqueléticas al desconocimiento de medidas ergonómicas y a la improvisación del puesto de trabajo en el hogar. Con un diseño equivalente, Crupzacki et al. (2023) hallaron en 104 personas en *home office* que todos los participantes refirieron alguna molestia asociada al trabajo; un matiz relevante es que la calidad de vida se correlacionó con la edad y no con el número de horas trabajadas, lo que relativiza la idea de que la duración de la jornada explique por sí sola el daño físico.

De manera integradora, Buomprisco et al. (2021) sintetizan el mecanismo común al señalar que la indisponibilidad de equipos ergonómicos y de un área de trabajo dedicada opera como una de las principales desventajas sanitarias de la modalidad. El acuerdo entre estudios de países y diseños distintos sugiere que el riesgo ergonómico del teletrabajo depende menos del contexto nacional que de la calidad del puesto improvisado en el domicilio.

Los riesgos psicosociales presentan una evidencia más heterogénea, si bien igualmente convergente en su núcleo. Específicamente, Baurai et al. (2025) jerarquizan los estresores mediante modelado estructural interpretativo difuso y sitúan en la cúspide el bajo apoyo del supervisor, sus expectativas poco realistas y la sobrecarga y la fatiga digitales, es decir, condiciones de gestión antes que atributos del trabajador. A su vez, González-Fernández et al. (2025) muestran que la flexibilidad laboral se asocia con un aumento del trabajo suplementario asistido por

tecnología, sobre todo entre quienes presentan mayor telepresión laboral subjetiva y tecnoadicción, y que ese trabajo suplementario incrementa el malestar psicológico.

Este hallazgo cuestiona la lectura de la flexibilidad como recurso invariablemente protector y la sitúa como una demanda potencial cuando no se acompaña de límites. De manera complementaria, De la Casa (2021) añade una advertencia distributiva, pues la mayor predisposición de la mujer trabajadora a acogerse al teletrabajo incrementa su exposición al aislamiento y a la hiperconexión, con el riesgo de que la modalidad opere como foco de segregación.

El agotamiento constituye el desenlace más discutido de esa exposición sostenida y, a la vez, el punto donde la evidencia diverge. Por ejemplo, Arruda et al. (2025) hallaron en 703 docentes brasileños que una parte considerable declaró estar agotada la mayor parte del tiempo o siempre durante el trabajo remoto por compartir ese tiempo con otras actividades, en un contexto de mobiliario inadecuado, falta de formación para el nuevo formato y carencia de recursos tecnológicos. En el ámbito andino, Santa-Cruz-Espinoza et al. (2025) hallaron en 504 docentes que los estresores varían entre países, aunque no según el sexo.

Frente a estos resultados, Heiden et al. (2023) observaron que quienes teletrabajaban más de lo que preferían reportaban peor bienestar que quienes teletrabajaban menos de lo deseado, pero no hallaron asociación significativa con el desgaste profesional ni capacidad predictiva del desajuste a los diez meses. Esa divergencia sugiere que el malestar asociado al teletrabajo se expresa antes como deterioro del bienestar que, como cuadro consolidado de agotamiento, y que la correspondencia entre teletrabajo realizado y preferido modula el efecto. Desde otro ángulo, Vargas (2022) concluye que durante la implementación del teletrabajo no se alcanzó el equilibrio entre la vida familiar y la laboral, con una mayor carga de actividades domésticas en las mujeres. En sentido contrario, Atoche et al. (2022) reportan mayor flexibilidad

en la articulación entre vida laboral, personal y familiar, contraste que probablemente refleja diferencias en las condiciones materiales de los colectivos estudiados más que resultados incompatibles.

Tratar el domicilio como extensión del centro de trabajo obliga a redefinir el objeto mismo de la prevención. Ese traslado choca con una presunción de laboralidad construida para un espacio bajo control del empleador (De los Santos, 2024). Paralelamente, Muy (2021) apunta al mismo problema desde la cobertura de riesgos, pues la ausencia de un régimen especializado remite las contingencias al régimen general.

Con un enfoque aplicado, Tejada y Reyes (2021) traducen la exigencia preventiva en requisitos concretos, esto es, mobiliario y accesorios adecuados a las características del trabajador y un espacio exclusivo con condiciones apropiadas. Persiste, con todo, un problema metodológico, pues la literatura revisada no ofrece procedimientos validados de evaluación de riesgos a distancia que concilien el deber de prevención con la inviolabilidad del domicilio.

Los estudios sobre productividad ofrecen resultados mayoritariamente favorables, aunque con soporte metodológico desigual. A modo ilustrativo, Santiago (2022) reporta un 92,3% de percepción organizacional de adaptación fuerte o muy fuerte y un 75,22% de encuestados que consideró aumentada su productividad, cifras de percepción y no de rendimiento medido. De modo similar, Macías et al. (2023) respaldan un impacto positivo sobre la productividad y la satisfacción de los servidores judiciales de Manabí, si bien advierten que el diseño no experimental impide establecer causalidad directa.

Por contraste, Ricaldi et al. (2021) matizan el cuadro al mostrar que el impacto fue ventajoso para los sectores que requieren personal capacitado en tecnologías de la información y negativo para trabajadores de organizaciones sin capacidad de implementar estas modalidades. La convergencia observada se apoya sobre todo en percepciones autoinformadas, y dos fuentes de este eje, de naturaleza

doctrinal y documental, no producen medición alguna de productividad.

El vínculo entre teletrabajo y desempeño aparece asociado a variables actitudinales antes que a la ubicación física del puesto. Concretamente, Escalante y Díaz (2022) determinaron en 75 agentes de una compañía de seguros de Trujillo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,902 entre trabajo remoto y compromiso laboral. En el sector público peruano, Román Ventura (2025) halló una relación altamente significativa entre la motivación y la implementación del teletrabajo, aunque advirtió que las competencias digitales del personal siguen siendo una condición pendiente para un desempeño idóneo.

Esa combinación de asociación estadísticamente significativa con niveles absolutos modestos advierte que la correlación entre variables no equivale por sí misma a un buen resultado organizacional. Sobre este punto, Ravhudzulo y Eresia-Eke (2024) precisan el mecanismo al mostrar que el teletrabajo modera la relación entre el compromiso cognitivo y el desempeño y entre el compromiso emocional y el desempeño, sin moderar la relación con el compromiso físico. El desempeño en teletrabajo depende, según este conjunto de estudios, menos del lugar de la prestación que de la calidad del vínculo organizacional que lo sostiene.

Las condiciones que habilitan la productividad remota son también las que explican sus fracasos. En esta perspectiva, Medina (2024) concluye que el teletrabajo puede ser una modalidad efectiva cuando las empresas proveen recursos adecuados, capacitación continua y políticas de flexibilidad. Cuando esos recursos faltan, el resultado se invierte: Feregrino (2021) documenta en el sector cultural mexicano la ausencia de condiciones técnicas y tecnológicas para desarrollar la actividad creativa a distancia tras un tránsito repentino. Finalmente, Heiden et al. (2023) añaden que el teletrabajo debe implementarse de forma reflexiva para evitar consecuencias negativas en quienes ya teletrabajan más de lo que prefieren. La carencia más evidente en este eje es la escasez de estudios

longitudinales y de medidas objetivas de rendimiento que permitan separar el efecto de la modalidad del efecto de las condiciones en que se implanta.

La distribución desigual de los beneficios del teletrabajo atraviesa todo el corpus revisado. Como punto de partida, Feregrino (2021) identifica experiencias diferenciadas del teletrabajo en función del género y sostiene que el tránsito abrupto reprodujo desigualdades en la organización del trabajo. A partir de ello, De la Casa (2021) formula la consecuencia en términos preventivos y reclama una gestión psicosocial con enfoque de igualdad de género, ante el riesgo de que la modalidad devuelva a la mujer al hogar como trabajadora a jornada completa y cuidadora simultánea.

La desigualdad no es únicamente de género: junto al déficit de equipamiento del sector público peruano descrito antes (Ascencios & Velarde, 2021), Ricaldi et al. (2021) aportan un contrapunto al señalar que la modalidad amplió las oportunidades de inserción de personas con discapacidad. El teletrabajo opera, así como amplificador de condiciones previas: inclusivo cuando existen competencias y equipamiento, excluyente cuando faltan.

La eficacia de cualquier regulación del teletrabajo depende de la capacidad institucional para verificar su cumplimiento, como confirma el caso ecuatoriano (Gonzalez & Quitisaca, 2023). De vuelta al caso peruano, Abarca (2025) vincula ese déficit con formas de ciber subordinación y control algorítmico que el ordenamiento laboral todavía no aprehende con precisión.

Como salida institucional, Carrizosa-Prieto (2022) propone la negociación colectiva como mecanismo de equilibrio de intereses, alternativa que descentraliza la concreción de estándares sin renunciar a su exigibilidad. La literatura revisada describe con detalle el problema de la fiscalización, pero no evalúa la eficacia comparada de los instrumentos de inspección aplicados al trabajo a distancia, lo que constituye una laguna de investigación de primer orden.

Proyectadas sobre el ordenamiento peruano, las

evidencias anteriores delimitan una agenda razonablemente precisa. Su punto de partida es la responsabilidad preventiva compartida entre empleador y teletrabajador (Puntriano, 2024). Puesto que la modalidad conserva los componentes esenciales de la relación laboral (Arévalo, 2024), el domicilio no puede tratarse como un espacio exento de deberes preventivos. Los datos peruanos disponibles justifican esa urgencia, pues Veliz et al. (2024) documentan la asociación entre trabajo remoto y estrés percibido, y los estresores docentes diferenciados por país (Santa-Cruz-Espinoza et al., 2025) refuerzan ese diagnóstico.

Del lado organizacional, las asociaciones ya expuestas entre trabajo remoto y compromiso laboral (Escalante & Diaz, 2022) y entre motivación e implementación del teletrabajo en el sector público (Román Ventura, 2025) proceden de diseños transversales autoinformados de alcance local, por lo que solo permiten sugerir que convendría explorar si una regulación centrada únicamente en el control de la jornada deja fuera parte de lo que explica los resultados.

En definitiva, Sánchez (2025) recuerda que la desconexión digital requiere no solo una regulación más detallada, sino también una cultura empresarial que garantice su aplicación efectiva, condición difícilmente sustituible por la norma escrita. El principal vacío de la literatura sobre el Perú es la ausencia de estudios que evalúen empíricamente el cumplimiento de la Ley N.º 31572 y de su reglamento en materia de seguridad y salud, lo que impide determinar si las brechas descritas responden al diseño normativo o a su implementación.

Comparados con las revisiones previas disponibles, los hallazgos de este trabajo convergen en el diagnóstico sanitario y divergen en el alcance del análisis. Cabe recordar que Buomprisco et al. (2021) y Tejada y Reyes (2021) habían identificado el mismo núcleo de riesgos físicos, visuales y psicosociales con el que resultan coherentes los estudios empíricos posteriores, lo que refuerza la estabilidad de ese hallazgo a lo largo de cinco años y en contextos distintos. Por su parte, Rico (2021) anticipó la centralidad de la

salud mental en la modalidad implantada de forma abrupta, extremo que los datos peruanos de Veliz et al. (2024) y de Santa-Cruz-Espinoza et al. (2025) permiten ahora documentar.

La divergencia aparece en la dimensión jurídica, ausente en aquellas revisiones y también en los antecedentes iberoamericanos sobre teletrabajo en la educación superior (Ramírez et al., 2021) y sobre su impacto organizacional en Ecuador (Pintado & López, 2022). La contribución teórica de esta revisión consiste, precisamente, en articular ambos planos: los estudios preventivos describen daños cuya evitación el ordenamiento atribuye al empleador, mientras que los estudios jurídicos definen deberes cuya verificación material depende de condiciones que solo la evidencia empírica documenta. Tratar el domicilio como lugar de trabajo obliga, en consecuencia, a redefinir simultáneamente el objeto de la prevención y el alcance del poder de dirección, y ese doble movimiento constituye el aporte conceptual que la síntesis permite formular.

La revisión presenta limitaciones que conviene explicitar. La primera afecta a la estrategia de búsqueda, ejecutada sobre una única base bibliográfica. Aunque Crossref ofrece una cobertura amplia por indexar los metadatos de toda publicación con DOI, la ausencia de bases especializadas en derecho, en salud ocupacional o en literatura regional no indexada implica un riesgo de sesgo de selección que no puede descartarse, al que se suma un sesgo de accesibilidad: la restricción a registros con DOI activo y texto completo excluye producción jurídica peruana difundida en repositorios institucionales sin identificador persistente.

La segunda se refiere al proceso: el cribado, la extracción y la valoración de la calidad fueron realizados por los autores sin duplicación independiente ni medición del acuerdo entre revisores, y el protocolo no fue registrado en PROSPERO, de modo que la reproducibilidad descansa en el formato interno de seguimiento y no en un documento público anterior a la búsqueda. La fecha exacta de la última consulta tampoco

fue consignada, lo que limita la actualización precisa del corpus por parte de terceros, y el formato de seguimiento registró una línea de justificación por cada exclusión, pero no una clasificación agregada de esas justificaciones, de modo que el ítem 16b de la declaración PRISMA 2020 no puede reportarse como recuento por categoría de motivo.

Un tercer grupo de limitaciones concierne a la naturaleza de la evidencia sintetizada. La heterogeneidad de diseños, que reúne análisis jurídico-doctrinales, encuestas transversales, estudios cualitativos y cinco revisiones previas, impidió aplicar una herramienta única de riesgo de sesgo con puntuación comparable y obligó a una integración narrativa sin estimación de medidas de efecto ni graduación formal de la certeza mediante GRADE. La inclusión de esas cinco revisiones y de un estudio de caso concebido como material de enseñanza introduce, además, un riesgo de solapamiento con estudios primarios ya contabilizados, que no fue evaluado formalmente.

La mayor parte de los resultados de productividad procede de percepciones autoinformadas recogidas en un único momento, sin medidas objetivas de rendimiento ni seguimiento longitudinal, lo que aconseja leerlos como tendencias antes que como efectos establecidos. A ello se añade el sesgo de agenda temática, ya que diecinueve de los 40 estudios (47,5%) se publicaron en 2021 y 2022 y describen un teletrabajo forzoso, en condiciones difícilmente extrapolables al teletrabajo voluntario que hoy regula la norma peruana; de hecho, la práctica totalidad de la evidencia empírica peruana del corpus se generó bajo el régimen transitorio de trabajo remoto y no bajo el teletrabajo ordinario.

Ningún estudio peruano incluido examina, por otra parte, los riesgos ergonómicos o musculoesqueléticos de la modalidad, de modo que la convergencia observada en ese punto procede de muestras ecuatorianas, brasileñas y salvadoreñas y su transferibilidad al caso peruano constituye un supuesto antes que un hallazgo. El corte material de la búsqueda

se sitúa además en 2025, por lo que las modificaciones reglamentarias posteriores quedan fuera del alcance de la síntesis. Por último, el sesgo de publicación no puede descartarse: la práctica totalidad de los estudios sobre productividad reporta efectos favorables, unanimidad que resulta poco verosímil en un campo donde las condiciones de implantación varían tanto, y que sugiere una menor probabilidad de publicación de los resultados nulos o desfavorables.

5. Conclusiones

En respuesta al objetivo planteado, la revisión ordena los hallazgos en tres planos que se refuerzan mutuamente. En el jurídico, los ordenamientos iberoamericanos analizados reconocen formalmente el teletrabajo con regulaciones en conjunto garantistas, si bien dejan pendientes la salud laboral y los derechos digitales (Carrizosa-Prieto, 2022), y la calificación del accidente ocurrido en el domicilio se resuelve todavía sobre criterios pensados para el trabajo presencial (De los Santos, 2024).

En el de seguridad y salud, la evidencia resulta consistente respecto de los trastornos musculoesqueléticos y visuales asociados a puestos de trabajo improvisados, y más heterogénea respecto del agotamiento, donde el malestar se expresa antes como deterioro del bienestar que como desgaste profesional consolidado; los riesgos psicosociales se concentran en la conexión laboral fuera de horario, la sobrecarga y la fatiga digitales y el conflicto entre trabajo y familia, con una exposición diferenciada según el género.

En el de productividad, los estudios revisados sugieren efectos mayoritariamente favorables, aunque sustentados en percepciones autoinformadas y asociados al compromiso, la motivación y el apoyo organizacional. El patrón común indica que los beneficios del teletrabajo se realizan solamente cuando existen condiciones materiales, formativas y organizativas previas.

Para el Perú, el problema regulatorio ha dejado de ser la inexistencia de norma y se desplaza hacia su

densidad operativa. El marco vigente reconoce la modalidad y el derecho a la desconexión digital, aunque ningún estudio del corpus evalúa su implementación efectiva en las empresas privadas, déficit de lineamientos que Gonzales (2022) ya documentaba antes de la aprobación de la ley, mientras que la experiencia comparada muestra que la calificación del accidente ocurrido en el domicilio reclama criterios propios y no la simple extensión de la doctrina construida para el trabajo presencial (De los Santos, 2024).

La implicación más directa de la evidencia revisada consiste en adaptar la gestión de la seguridad y salud a esta modalidad mediante acciones preventivas concretas y responsabilidad compartida entre empleador y teletrabajador (Puntriano, 2024). A ello se suma la necesidad de fortalecer la fiscalización, dado que sin mecanismos efectivos de control de la jornada la norma pierde eficacia práctica. Resulta igualmente pertinente incorporar el enfoque de género, la brecha digital y el fomento del teletrabajo de poblaciones vulnerables en el diseño de las políticas, y la negociación colectiva y la formación en ergonomía aparecen como vías complementarias de concreción de esos estándares.

Las brechas de conocimiento que persisten definen las líneas futuras de investigación. Se requieren estudios longitudinales que sigan a los teletrabajadores más allá del contexto de emergencia y que empleen medidas objetivas de desempeño y de carga física, en lugar de percepciones retrospectivas. Es necesaria una investigación jurídica aplicada que proponga y contraste criterios operativos para la evaluación de riesgos a distancia y para la calificación del accidente de trabajo en el domicilio, conciliando el deber de prevención con la inviolabilidad del hogar.

Resulta pertinente evaluar de forma empírica el cumplimiento de la normativa peruana de teletrabajo en materia de seguridad y salud, distinguiendo los déficits de diseño de los de implementación y midiendo la capacidad real de fiscalización. Conviene asimismo analizar el papel de la negociación colectiva como instrumento de concreción de estándares preventivos en

esta modalidad. Los estudios con enfoque de género y de brecha digital permitirían, por último, determinar bajo qué condiciones el teletrabajo amplía la inclusión laboral y en cuáles reproduce las desigualdades que aspira a corregir.

6. Referencias

- Abarca, M. A. (2025). Derecho laboral en la Era Digital: Desafíos Normativos y Propuestas para un Marco Regulatorio Justo. *YachaQ: Revista de Derecho*, (19), 5–37. <https://doi.org/10.51343/yq.vi19.1812>
- Amán-Jiménez, K. J., Chiriboga-Larrea, G. A., Vega-Falcón, V., & Wong-Vázquez, L. (2022). Alteraciones musculoesqueléticas por teletrabajo en docentes durante la COVID-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 6(2), 43–51. <https://doi.org/10.35381/s.v.v6i2.2039>
- Arévalo, J. (2024). El teletrabajo en el Perú. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(9), 181–209. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.958>
- Aromataris, E., Lockwood, C., Porritt, K., Pilla, B., & Jordan, Z. (Eds.). (2024). *JBI manual for evidence synthesis*. JBI. <https://doi.org/10.46658/JBIMES-24-01>
- Arruda, L. S. N. S., Pereira, L. C., Ancelmo, J. Q. F., Rêgo, H. M. A. R., Campos, A. J. R., Mota, M. S., Freitas, A. A., & Borges, J. W. P. (2025). Teacher exhaustion: remote work and return to in-person teaching during the COVID-19 pandemic. *Revista Brasileira em Promoção da Saúde*, 38, 1–11. <https://doi.org/10.5020/18061230.2025.16908>
- Ascencios, K., & Velarde, C. M. (2021). Caso de gestión pública: trabajo remoto y pandemia en el ministerio. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (5), 6–25. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.01>
- Atoche, M. Á., García, D. V., & Medina, C. G. (2022). El trabajo remoto en tiempos de pandemia. *Apuntes Universitarios*, 13(1), 319–332. <https://doi.org/10.17162/au.v13i1.1330>
- Ayerra, N. J. (2023). Retos del teletrabajo asociados a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (3), 50–81. <https://doi.org/10.31009/iuslabor.2023.i03.02>
- Baurai, S., Sekhar, C., Kumar, D., & Raj, A. (2025). Digitalization and employee well-being: A fuzzy-tism approach of remote work stressors. *Journal of Management & Organization*, 31(6), 3004–3028. <https://doi.org/10.1017/jmo.2025.10059>
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), em0073. <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>
- Carrasco, J. E. (2023). Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados.

- Revista multidisciplinaria UNNIVAL*, 1(1), 89–114.
<https://doi.org/10.70577/unnival.v1i1.5>
- 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/april.2022.25.02.08>
- Chudinovskikh, M. (2022). Regulation of Telework in BRICS: Lessons from the Pandemic. *BRICS Law Journal*, 9(2), 72–93.
<https://doi.org/10.21684/2412-2343-2022-9-2-72-93>
- Cruzacki, A. P., Pereira, C. I. P., & Skare, T. L. (2023). Lesões musculoesqueléticas relacionadas ao trabalho em indivíduos em home office durante a pandemia COVID-19. *BioSCIENCE*, 80(2), 6. <https://doi.org/10.55684/80.2.6>
- Cruz, M. C. (2022). El trabajo remoto y la motivación laboral en tiempos de pandemia. *Question/Cuestión*, 3(73), e762.
<https://doi.org/10.24215/16696581e762>
- De la Casa, S. (2021). Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 83–112.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2412>
- De los Santos, L. (2024). Accidente de trabajo y teletrabajo. *Revista Derecho Social y Empresa*, (21), 87–111.
<https://doi.org/10.18172/redsye.6321>
- Decreto Supremo N.º 009-2026-TR. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 002-2023-TR. (22 de julio de 2026). *Diario Oficial El Peruano*.
- Decreto Supremo N.º 002-2023-TR. Reglamento de la Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo. (2023). *Diario Oficial El Peruano*.
- Escalante, S., & Díaz, I. K. (2022). Trabajo remoto y compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros. *SCIENDO*, 25(3), 313–319.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.038>
- Feregrino, M. A. (2021). Flexibilización laboral, teletrabajo y Covid-19. *Tendencias*, 22(2), 371–395. <https://doi.org/10.22267/rtend.212202.181>
- Garmendia, M. (2023). La regulación del teletrabajo (ley n.º 19978, de 20 de agosto de 2021 y dec. n.º 86/022, de 17 de marzo de 2022). *Revista de la Facultad de Derecho*, (55), e20235501.
<https://doi.org/10.22187/rfd2023n55a1>
- Gonzales, R. K. (2022). Desconexión digital: Diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, 7(21), 197–227.
<https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.490>
- Gonzalez, T. E., & Quituisaca, V. N. (2023). Mecanismos de regulación y control de la jornada laboral dentro de la modalidad de teletrabajo. *Killkana Social*, 7(1), 9–20.
<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v7i1.1206>
- González-Fernández, C., Garrosa, E., & Blanco-Donoso, L. M. (2025). Working at Home Through Technology After the Workday Ended: Organizational and Personal Processes Involved and Their Direct and Indirect Effects on Mental Health. *Psychologica Belgica*, 65(1), 87–103.
<https://doi.org/10.5334/pb.1356>
- Heiden, M., Hallman, D. M., Svensson, M., Mathiassen, S. E., Svensson, S., & Bergström, G. (2023). Mismatch between actual and preferred extent of telework: cross-sectional and prospective associations with well-being and burnout. *BMC Public Health*, 23(1), 1736.
<https://doi.org/10.1186/s12889-023-16683-8>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Higgins, J. P. T., Thomas, J., Chandler, J., Cumpston, M., Li, T., Page, M. J., & Welch, V. A. (Eds.). (2024). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* (versión 6.5). Cochrane.
- Kabat, M. (2022). Proceso de trabajo, legislación laboral y empleo femenino en el teletrabajo. *Caderno CRH*, 35, e022025.
<https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.48366>
- Ley N.º 31572. Ley del Teletrabajo. (11 de septiembre de 2022). *Diario Oficial El Peruano*.
- López, J. E. (2024). La salvaguarda del derecho a la salud laboral ante el desarrollo del tiempo de trabajo digital: la lucha contra la desnaturalización de los límites de la jornada de trabajo y descanso. *IUS ET VERITAS*, (69), 12–30.
<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202402.001>
- Macías, Y. M., Bravo, M. A., & Zambrano, M. I. (2023). Incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí. *Revista Publicando*, 10(40), 68–81.
<https://doi.org/10.51528/rp.vol10.id2397>
- Manterola, C., Rivadeneira, J., Delgado, H., Sotelo, C., & Otzen, T. (2023). ¿Cuántos tipos de revisiones de la literatura existen?. Enumeración, descripción y clasificación. Revisión cualitativa. *International Journal of Morphology*, 41(4), 1240–1253.
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022023000401240>
- Medina, S. A. (2024). El teletrabajo en las empresas: factores que influyen en la satisfacción y productividad. *Journal TechInnovation*, 3(1), 47–56.
<https://doi.org/10.47230/journal.techinnovation.v3.n1.2024.47-56>
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review?. Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 143.
<https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Muy, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro*:

- Revista de Derecho*, (35), 28–47.
<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pérez, E. (2024). Tiempo, teletrabajo y desconexión digital: una reflexión a partir de la reforma en materia de teletrabajo en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 225–265. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2024.39.1.9494>
- Pintado, H. F., & López, D. F. (2022). Implicación del teletrabajo en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 167–177. <https://doi.org/10.62452/0qmp7796>
- Puntriano, C. (2024). La seguridad y salud en el teletrabajo en el Perú. *Laborem*, 22(29), 59–79. <https://doi.org/10.56932/laborem.22.29.3>
- Ramírez, J. C., Quinde, L. E., Alarcón, R. A., & Vega, C. R. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Scientific*, 6(20), 130–151. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151>
- Ravhudzulo, H. R., & Eresia-Eke, C. (2024). The moderating role of telecommuting on the node of employee engagement, its dimensions and employee performance. *International Journal of Professional Business Review*, 9(7), e04778. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2024.v9i7.4778>
- Ricaldi, R., Ruiz, A., Camero, S., Denis, D., & Vértiz, R. I. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Yotantsipanko*, 1(2), 02–10. <https://doi.org/10.54288/yotantsipanko.v1i2.2>
- Rico, J. L. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 79(155), 567–575. <https://doi.org/10.14422/mis.v79.i155.y2021.006>
- Román Ventura, G. K. (2025). La motivación y el teletrabajo post pandemia en una institución del sector público del Perú. *Gestión en el Tercer Milenio*, 28(55), 241–263. <https://doi.org/10.15381/gtm.v28i55.29136>
- Sánchez, J. M. (2025). La regulación española del teletrabajo y el derecho a la desconexión digital. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 16(32), 111–137. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2025.80217>
- Santa-Cruz-Espinoza, H., Castañeda-Paredes, J., Chávez-Ventura, G., Santa Cruz, R., & Jiménez, C. A. (2025). Estrés laborales durante el trabajo remoto de docentes peruanos y colombianos. *Revista Psicológica Herediana*, 17(1), 55–62. <https://doi.org/10.20453/rph.v17i1.6228>
- Santiago, C. (2022). Efectos de la pandemia de covid-19: Productividad laboral en una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista Colombiana de Ciencias Administrativas*, 4(1), 8–33. <https://doi.org/10.52948/rcca.v4i1.556>
- Tejada, C. C., & Reyes, L. F. (2021). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(2), e6553. <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.2.2021.6553>
- Vargas, O. A. (2022). Teletrabajo: implicaciones en la salud física y emocional durante el confinamiento domiciliario por la COVID-19. *Revista Salud y Desarrollo*, 5(2), 12–23. <https://doi.org/10.55717/orfl6882>
- Veliz, F. S., Mucha, D. C., & Guzmán, M. E. (2024). Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental durante la pandemia por COVID-19. *Vive Revista de Investigación en Salud*, 7(21), 894–908. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v7i21.347>

Reseña Biográfica de los autores

Rosa Elvira Ulloa Morillo | rulloamo74@ucvvirtual.edu.pe

Es maestra en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad César Vallejo (UCV), Perú, institución en la que desarrolla su formación de posgrado. Su ejercicio profesional y académico se orienta al derecho individual del trabajo y al régimen de seguridad social peruano. Sus líneas de investigación comprenden la regulación jurídica del teletrabajo, la seguridad y salud en el trabajo a distancia, el derecho a la desconexión digital y las implicaciones normativas de la digitalización sobre las condiciones de trabajo. Es autora responsable de la correspondencia de este artículo.

Edilberto Horna Clavo | ehornac53@ucvvirtual.edu.pe

Cuenta con formación doctoral en Psicología Infantil y se desempeña como docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo (UCV), Perú, donde participa en la asesoría metodológica de trabajos de investigación.

Su experiencia académica se vincula a la gestión pública y a la educación. Sus líneas de investigación comprenden la metodología de la investigación aplicada a las ciencias sociales, el comportamiento organizacional y las condiciones psicosociales del trabajo en entornos mediados por tecnologías digitales.

Agradecimientos. A la Universidad César Vallejo (UCV), Perú, y en particular a su Escuela de Posgrado, por el acceso a los recursos bibliográficos y el acompañamiento académico que hicieron posible el desarrollo de esta revisión.

Declaraciones de la autora

Contribución de la autora (Taxonomía CRediT). Rosa Elvira Ulloa Morillo: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, redacción del borrador original, revisión y edición del manuscrito. Edilberto Horna Clavo: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, redacción del borrador original, revisión y edición del manuscrito. Ambos autores leyeron y aprobaron la versión final del artículo y asumen la responsabilidad de su contenido.

Financiamiento. La presente investigación no recibió financiamiento externo de agencias públicas, del sector privado ni de organizaciones sin fines de lucro, y fue desarrollada con recursos propios de los autores.

Conflicto de intereses. Los autores manifiestan que no poseen ningún conflicto de interés que pudiera influir en el desarrollo, los resultados o la publicación de esta investigación.

Declaración de disponibilidad de datos. La matriz de extracción de datos de los 40 estudios incluidos se acompaña a este artículo como material suplementario. Los demás materiales que sustentan la revisión, esto es, el formato de seguimiento del proceso de selección, el conjunto completo de las dieciséis cadenas booleanas aplicadas y la lista de verificación PRISMA 2020 cumplimentada, se encuentran disponibles a solicitud razonable dirigida a la autora de correspondencia (rulloamo74@ucvvirtual.edu.pe). No se generó código de análisis, dado que la síntesis fue narrativa y no requirió procesamiento estadístico.

Declaración de uso de Inteligencia Artificial. Los autores declaran que se emplearon herramientas de inteligencia artificial, en concreto el asistente conversacional Claude, de Anthropic, como apoyo en la revisión ortográfica y de estilo, en la verificación del formato editorial y de las normas APA 7 y en la organización estructural del manuscrito. Los autores revisaron y validaron la totalidad del contenido y asumen la responsabilidad íntegra sobre él. Tras realizar comprobaciones con distintas herramientas que confirmaron la inexistencia de plagio, los autores afirman que este estudio es fruto de un trabajo académico original, concebido por ellos, y que no ha sido redactado ni difundido previamente en ninguna plataforma digital.

Aprobación ética y consentimiento informado. El estudio no requirió aprobación de un comité de ética, dado que se basa exclusivamente en el análisis de estudios previamente publicados y no involucra la participación de seres humanos ni el tratamiento de datos personales.