Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica
ISSN en línea 3005-2599, julio-septiembre 2025,
Volumen 5, Número 3.

DOI: https://doi.org/10.61384/r.c.a.v5i1

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL

THEORETICAL FOUNDATIONS OF TELEWORKING AND ITS RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY

Zoila Aparicio
Universidad de Panamá, Panamá

E. COUTURE
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Estudios y Perspectivas
Revista Científica y Académica

Estudios y Perspectivas
Revista Científica y Académica
E. COUTURE
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

DOI: https://doi.org/10.61384/r.c.a..v5i3.1525

Fundamentos Teóricos del Teletrabajo y su Relación con la Sostenibilidad Organizacional

Zoila Aparicio

zoila.aparicio@up.ac.pa

https://orcid.org/0000-0002-3838-982X

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad-Panamá

RESUMEN

El teletrabajo se ha convertido en una modalidad laboral clave tras la pandemia, al facilitar la continuidad operativa y la reducción de costos. Su estudio resulta relevante por el impacto que genera en la productividad, el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad organizacional. Investigación cualitativa de tipo documental, que se orienta al análisis de los fundamentos teóricos del teletrabajo y su relación con la sostenibilidad organizacional, identificando tendencias, beneficios, retos y lineamientos que permitan consolidarlo como estrategia empresarial sostenible. Se evidenció que el teletrabajo reduce desplazamientos y consumo energético, mejora la productividad, la innovación y el equilibrio vida. Además, se identificó la importancia de políticas de salud ocupacional y de un marco regulatorio flexible para consolidar esta práctica. Se concluye que el teletrabajo trasciende su origen coyuntural para convertirse en una estrategia de largo plazo que integra beneficios económicos, sociales y ambientales. Su sostenibilidad depende de infraestructura tecnológica, liderazgo adaptativo, cultura organizacional y normativas que equilibren la protección laboral con la innovación y la competitividad empresarial.

Palabras clave: *teletrabajo, sostenibilidad organizacional, productividad laboral, bienestar laboral*

Recibido: 24- septiembre-2025 / Aprobado: 27-octubre-2025

Theoretical Foundations of Teleworking and Its Relationship with Organizational Sustainability

ABSTRACT

Teleworking has become a key working model in the wake of the pandemic, facilitating operational continuity and reducing costs. Its study is relevant due to its impact on productivity, worker well-being, and organizational sustainability. This qualitative documentary research focuses on analyzing the theoretical foundations of teleworking and its relationship with organizational sustainability, identifying trends, benefits, challenges, and guidelines that will enable it to be consolidated as a sustainable business strategy. It was found that teleworking reduces commuting and energy consumption, improves productivity, innovation, and balance of work-life. In addition, the importance of occupational health policies and a flexible regulatory framework for consolidating this practice was identified. It is concluded that teleworking transcends its temporary origins to become a long-term strategy that integrates economic, social, and environmental benefits. Its sustainability depends on technological infrastructure, adaptive leadership, organizational culture, and regulations that balance labor protection with innovation and business competitiveness.

Keywords: *teleworking, organizational sustainability, labor productivity, workplace well-being*

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se ha establecido como un instrumento crucial para la sustentabilidad de las empresas, sobre todo desde la pandemia, en la que las compañías tuvieron que adaptarse con rapidez a nuevas modalidades laborales. Esta forma de operar posibilita la reducción de gastos relacionados con el desplazamiento y la infraestructura, así como la optimización del uso de recursos y la continuidad operativa. Además, promueve la resiliencia organizacional al brindar opciones flexibles ante eventualidades externas.

Desde la pandemia los países europeos han estudiado los cambios en las relaciones laborales y la regulación reciente del teletrabajo, poniendo especial énfasis en los aspectos sujetos a la negociación colectiva. Según Torres (2021) el teletrabajo, antes infrautilizado, demostró ser una alternativa eficaz al incrementar la productividad y reducir costos durante el confinamiento. Concluye que la calidad del teletrabajo depende de una adecuada gestión normativa y del fortalecimiento de la negociación colectiva. El aporte del estudio consiste en proponer pautas que permitan consolidar un modelo organizativo sostenible y beneficioso para trabajadores y empresas.

El estudio exploratorio Chavarría & Herrera (2024) analiza la percepción de los trabajadores sobre el teletrabajo y su relación con el ambiente. Mediante una encuesta aplicada a más de 200 personas y un análisis de estadística descriptiva, se identificaron patrones de opinión en distintos grupos. El principal hallazgo señala que el teletrabajo reduce significativamente los desplazamientos y, con ello, el consumo de combustible y las emisiones de CO_2, reconocidas por el 90.91% de los participantes. Se concluye que el teletrabajo no solo mejora la calidad de vida laboral, sino que también aporta a la sostenibilidad.

La investigación desarrollada por Gutiérrez Falcón (2020) analiza el teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una microempresa de consultoría en Perú. A través de la implementación de esta modalidad, se evaluaron sus efectos en la dinámica organizacional y laboral. Destaca que el teletrabajo genera importantes ahorros económicos, reduce la emisión de gases de efecto invernadero y aumenta la satisfacción de los trabajadores. Estas evidencias reflejan beneficios tanto para la

organización como para el entorno. Las conclusiones resaltan que el teletrabajo constituye una alternativa viable para mejorar la calidad de vida laboral y avanzar en sostenibilidad.

El aporte de Pérez (2024) examina las fricciones que acompañan la incorporación del teletrabajo como práctica estructural en las relaciones laborales. Destaca que, aunque la legislación busca proteger a los teletrabajadores, también se percibe como obstáculo para su expansión, además de que ciertas creencias sobre conciliación familiar o reducción de brecha de género carecen de suficiente respaldo empírico. De igual forma, se evidencia la variabilidad de posturas tanto en directivos como en trabajadores respecto a esta modalidad. El estudio destaca la necesidad de integrar en el debate el impacto ecológico del trabajo presencial y de atender el teletrabajo desde la perspectiva del desarrollo sostenible.

El estudio de Mero (2025) analiza el impacto del teletrabajo en la productividad y el bienestar laboral de los trabajadores de PYMES. Bajo un diseño cuantitativo, no experimental y de corte transversal, se aplicaron instrumentos a 383 participantes. Se revela que el teletrabajo favorece el desempeño, la organización del tiempo y la concentración, siempre que existan recursos tecnológicos adecuados y comunicación efectiva. También se reportaron altos niveles de bienestar emocional y equilibrio vida-trabajo, aunque persisten retos vinculados al estrés y al apoyo institucional.

Por su parte, Franco & Uribe (2022) analiza las variables que influyen en el teletrabajo dentro de un conglomerado de 22 organizaciones de servicios en una economía emergente. Desde una metodología descriptiva y correlacional, con enfoque mixto, se empleó un sistema categorial compuesto por seis variables principales y 17 subvariables. El principal hallazgo fue la construcción de un modelo de regresión lineal múltiple con un coeficiente de determinación del 99,4%, que evidenció una fuerte coherencia entre el teletrabajo y factores como ventaja competitiva, herramientas tecnológicas, productividad, cultura organizacional y sostenibilidad empresarial. Se destaca que el teletrabajo no solo depende de la infraestructura tecnológica, sino también de la integración cultural y estratégica en la organización.

Sobre el impacto del teletrabajo en la productividad y la satisfacción laboral, en el marco de la

digitalización y la adaptación tecnológica, Lafuente (2024) desarrolló una revisión sistemática en donde indica que el teletrabajo incrementa la productividad y la satisfacción de los trabajadores gracias a la flexibilidad horaria y a una comunicación más efectiva. Además, se observó que estos beneficios se extienden también a las organizaciones al mejorar la eficiencia en los procesos. Concluye que el teletrabajo, cuando está bien estructurado, favorece el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Según Romo et al. (2021) el teletrabajo se ha consolidado como una alternativa sostenible para las empresas tras la pandemia, ha permitido la continuidad de las actividades organizacionales, adaptándose a nuevas formas de empleo y fortaleciendo la inserción laboral. Se resalta que esta práctica no solo respondió a una necesidad coyuntural, sino que generó ventajas competitivas y resiliencia empresarial.

Este estudio se orienta al análisis de los fundamentos teóricos del teletrabajo y su vinculación con la sostenibilidad organizacional, a fin de identificar las principales tendencias, beneficios, retos y lineamientos que permitan consolidar esta modalidad laboral como una estrategia efectiva para fortalecer la productividad, el bienestar de los trabajadores y la responsabilidad ambiental en las organizaciones.

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo documental, orientado a la revisión, análisis e integración de literatura científica reciente sobre los fundamentos teóricos del teletrabajo y su relación con la sostenibilidad organizacional (Arias Odón, 2023). Esta metodología permitió identificar tendencias, enfoques conceptuales y hallazgos empíricos que sustentan la comprensión de esta modalidad laboral como estrategia para fortalecer la resiliencia y el desarrollo sostenible en las organizaciones.

Para la recopilación de información se empleó un análisis bibliométrico y de contenido, tomando como base publicaciones indexadas en la base de datos Scopus. La búsqueda se delimitó al periodo 2021–2025, con el fin de capturar los estudios más actuales derivados de la transformación laboral impulsada por la pandemia de COVID-19. Se utilizaron ecuaciones de búsqueda que incluyeron los términos

“teleworking”, “organizational” y “sustainability”, aplicando como filtros de inclusión artículos científicos revisados por pares, en idioma español e inglés, que abordaran explícitamente la relación entre teletrabajo, productividad, bienestar laboral y sostenibilidad ambiental o corporativa.

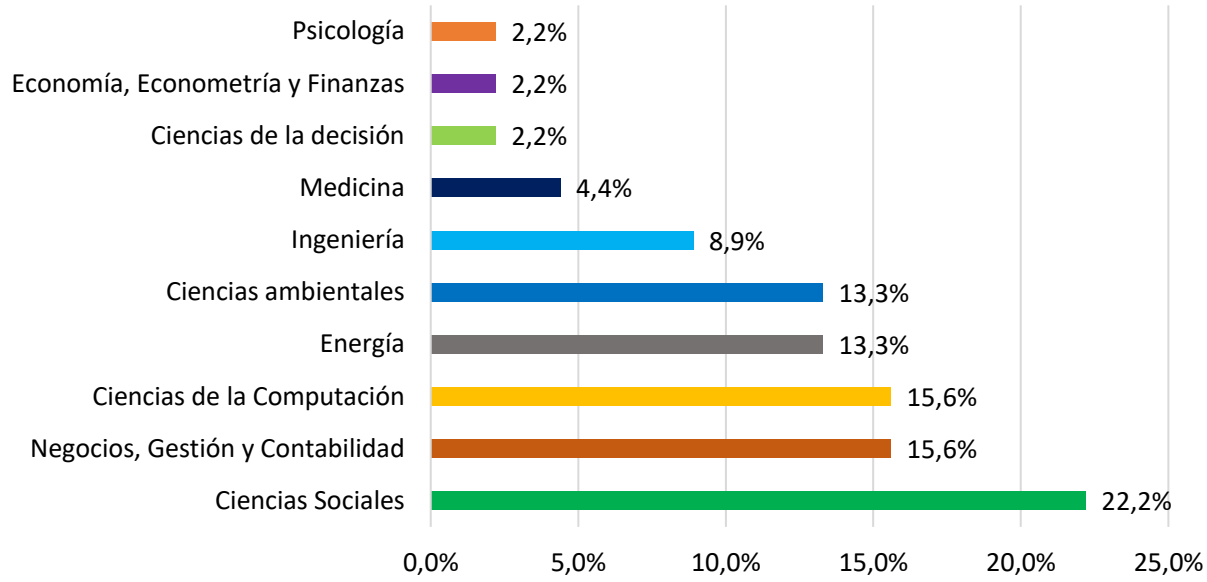
Posteriormente, se realizó un proceso de cribado y selección en el que se excluyeron documentos duplicados, trabajos de opinión sin respaldo empírico y estudios cuyo foco no guardara relación directa con los objetivos de la investigación. Los artículos seleccionados fueron analizados en profundidad para identificar categorías de estudio como liderazgo digital, gestión del conocimiento, bienestar laboral, comunicación organizacional, impacto ambiental y medición de desempeño en entornos remotos. Estas categorías sirvieron de base para la construcción de una matriz de análisis que permitió comparar objetivos, metodologías, resultados y aportes de cada investigación.

El análisis de contenido se desarrolló siguiendo un enfoque descriptivo y comparativo, con el propósito de reconocer patrones, coincidencias y divergencias entre los estudios revisados. Se prestó especial atención a las evidencias que vinculan el teletrabajo con la reducción de la huella de carbono, el ahorro de recursos energéticos, la productividad empresarial y el equilibrio vida-trabajo, dado que estos elementos constituyen indicadores clave de sostenibilidad organizacional. De esta manera, se garantizó una interpretación rigurosa de los datos, alineada con los principios de validez y confiabilidad propios de las investigaciones documentales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis bibliométrico y de contenido evidenció una evolución significativa en la producción científica relacionada con los fundamentos teóricos del teletrabajo y su vínculo con la sostenibilidad organizacional. La mayoría de los estudios identificados se concentran en el periodo 2021–2025, reflejando el impulso derivado de la pandemia de COVID-19 como catalizador para la adopción y consolidación del trabajo remoto (ver figura 1).

Figura 1 Producción Documental por área del conocimiento



Fuente: Scopus (teleworking AND organizational AND sustainability) AND PUBYEAR > 2020 AND PUBYEAR < 2026

En este contexto, se destaca que el teletrabajo no solo garantiza la continuidad operativa, sino que también representa una estrategia de sostenibilidad al reducir los desplazamientos, el consumo energético y la huella de carbono, elementos claves en la gestión ambiental corporativa (Ríos Villacorta et al., 2025).

Los hallazgos confirman que la comunicación organizacional y la gestión del conocimiento son componentes esenciales para la eficacia del teletrabajo. Cadenas et al. (2025) demuestran que una comunicación fluida fortalece la cohesión de los equipos remotos y mantiene el compromiso de los empleados, mientras que Vásquez et al. (2025) destacan la importancia de sistemas de intercambio de información que garanticen innovación y aprendizaje continuo. Estas dimensiones se alinean con los principios de sostenibilidad organizacional, al favorecer estructuras flexibles y resilientes que trascienden los límites físicos tradicionales.

Desde la perspectiva del bienestar laboral, diversos estudios resaltan el impacto del teletrabajo sobre la salud y el equilibrio vida–trabajo. Hamouche et al. (2025) evidencian que la modalidad remota, acompañada de políticas de salud ocupacional, contribuye a la prevención de enfermedades derivadas del sedentarismo, mientras que Gaspar et al. (2024) plantean la necesidad de entornos laborales

saludables que integren factores físicos, emocionales y sociales.

Otro hallazgo relevante se refiere al papel del liderazgo y las capacidades digitales en la consolidación del teletrabajo. Edvardsson & Gardarsdottir (2023) subrayan que los líderes deben desarrollar competencias tecnológicas y habilidades de gestión de equipos virtuales para mantener la productividad y cohesión, mientras que Agbanyo & Shi (2024) enfatizan que la policrocronía gerencial actúa como moderador en la eficacia de los modelos híbridos. Estos resultados sugieren que el liderazgo adaptativo constituye un pilar de la sostenibilidad organizacional al permitir la transición hacia entornos de trabajo más flexibles y ambientalmente responsables.

La revisión de literatura evidencia que la investigación en teletrabajo se ha diversificado hacia áreas emergentes como la innovación tecnológica, la ciberseguridad y la medición del desempeño en entornos remotos (Marôco et al., 2023). Estas líneas de estudio refuerzan la idea de que el teletrabajo no solo es una respuesta coyuntural a crisis sanitarias, sino un componente estratégico para organizaciones que buscan equilibrar rentabilidad, responsabilidad social y sostenibilidad ambiental.

En la Tabla 1 se presenta una síntesis de los principales estudios que sustentan los fundamentos teóricos del teletrabajo y su relación con la sostenibilidad organizacional. Este cuadro integra investigaciones recientes que analizan distintos enfoques, desde la comunicación y la gestión del conocimiento hasta el liderazgo digital y el bienestar laboral, permitiendo identificar objetivos, resultados y aportes relevantes para comprender cómo el trabajo remoto contribuye a la eficiencia operativa, la preservación del capital humano y la reducción del impacto ambiental en las organizaciones.

Tabla 1 Análisis de investigaciones recientes sobre teletrabajo y sostenibilidad organizacional

Autor-Año	Objetivo	Resultado	Aporte a la temática
Ríos Villacorta et al. (2025).	Analizar el teletrabajo como estrategia para un futuro sostenible.	Identifican que el teletrabajo reduce desplazamientos y consumo energético, fortaleciendo la sostenibilidad ambiental.	Evidencia la relación directa entre teletrabajo y reducción de huella de carbono en las organizaciones.
Cadenas Calderón et al. (2025).	Examinar la comunicación organizacional en entornos de trabajo remoto.	Demuestran que una comunicación eficaz mantiene la cohesión y compromiso de los equipos virtuales.	Destaca la importancia de la comunicación como pilar de sostenibilidad en estructuras flexibles.
Vásquez et al. (2025).	Perfilar la base disciplinaria del teletrabajo.	Señalan que la gestión del conocimiento favorece la innovación y la adaptación en entornos remotos.	Refuerza la necesidad de sistemas de aprendizaje continuo para sostener el teletrabajo a largo plazo.
Hamouche et al. (2025).	Evaluar implicaciones del teletrabajo en la salud de los empleados.	Evidencian que el trabajo remoto reduce riesgos de obesidad y mejora el bienestar si existen políticas de monitoreo.	Aporta a la sostenibilidad humana al vincular teletrabajo con salud ocupacional.
Gaspar et al. (2024).	Proponer ecosistemas laborales saludables para teletrabajo.	Recomiendan integrar factores físicos, emocionales y sociales en políticas de teletrabajo.	Destaca que la sostenibilidad organizacional requiere bienestar integral de los colaboradores.
Agbanyo & Shi (2024).	Analizar el efecto de la policrocronía gerencial en entornos híbridos.	Encuentran que la capacidad gerencial de manejar múltiples tareas mejora la eficacia del teletrabajo.	Resalta el papel del liderazgo flexible en la sostenibilidad operativa.
Edvardsson & Gardarsdottir (2023).	Explorar el liderazgo en contextos de teletrabajo.	Concluyen que las competencias digitales y el liderazgo adaptativo aumentan la cohesión de equipos.	Muestra que el liderazgo digital es esencial para la sostenibilidad organizacional en entornos remotos.
Marôco & Gonçalves (2023)	Validar métricas para evaluar desempeño en teletrabajo.	Desarrollan indicadores para medir productividad en equipos virtuales.	Ofrece herramientas para garantizar sostenibilidad económica y operativa.
Santos & Pereira (2023)	Estudiar la relación entre flexibilidad laboral y retención del talento.	Determinan que la flexibilidad del teletrabajo incrementa la satisfacción y permanencia del personal.	Apoya la sostenibilidad del capital humano en organizaciones remotas.
Gutu & Medeleanu (2023)	Analizar la transformación digital en liderazgo electrónico.	Identifican que la digitalización fortalece las capacidades de gestión en entornos de teletrabajo.	Conecta innovación tecnológica y sostenibilidad estratégica en modelos de trabajo remoto.

Los hallazgos de la Tabla 1 son contrastables con el aporte de Torres (2021) al resaltar que el teletrabajo, antes infrautilizado, se consolidó durante la pandemia como un mecanismo eficaz para mantener la productividad y reducir costos. De igual forma, el estudio Chavarría & Herrera (2024) sobre la reducción de emisiones y consumo energético se alinea con las conclusiones de Gaspar et al. (2024) quienes destacan el aporte ambiental del teletrabajo.

De igual forma, Gutiérrez Falcón (2020) coincide con las contribuciones de Marôco et al. (2023) la medición del desempeño y la eficiencia, consolidando la visión de que el teletrabajo es tanto una alternativa ambiental como una estrategia de sostenibilidad financiera. En ambos casos, la evidencia respalda el teletrabajo como práctica que favorece la competitividad empresarial.

Por otro lado, Pérez (2024) aporta una visión crítica que complementa los hallazgos de Edvardsson & Gardarsdottir (2023) sobre liderazgo digital. A pesar de que los últimos destacan la importancia de líderes adaptativos para cohesionar equipos remotos, Pérez (2024) advierte que la legislación puede convertirse en un obstáculo si no evoluciona con las necesidades de las organizaciones. Esta tensión entre regulación y práctica evidencia que la sostenibilidad del teletrabajo requiere equilibrio entre protección legal, flexibilidad y desarrollo tecnológico.

La revisión sistemática de Lafuente (2024) confirma que, cuando el teletrabajo está bien estructurado, incrementa productividad y satisfacción, mientras que Romo et al. (2021) destacan su papel en la continuidad y adaptación organizacional. Estos aportes refuerzan la idea de que el teletrabajo, más que una medida oportuna, constituye una estrategia clave para fortalecer la sostenibilidad en entornos dinámicos y competitivos.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación confirman que el teletrabajo se ha consolidado como una herramienta estratégica para promover la sostenibilidad organizacional, al integrar beneficios económicos, sociales y ambientales. De igual forma, la evidencia analizada demuestra que la comunicación organizacional, la gestión del conocimiento y el liderazgo digital son factores determinantes para el éxito del teletrabajo, al favorecer la cohesión de los equipos remotos, la

innovación continua y la productividad.

Desde la perspectiva del capital humano, el teletrabajo contribuye al equilibrio vida y al bienestar emocional de los empleados, siempre que las organizaciones implementen políticas de apoyo, monitoreo y salud ocupacional. Este enfoque no solo fortalece la satisfacción laboral, sino que también mejora la retención de talento, asegurando la sostenibilidad del capital humano.

Se concluye que el teletrabajo trasciende su origen como respuesta oportuna a la pandemia para convertirse en una estrategia de largo plazo que impulsa la competitividad y la sostenibilidad empresarial. No obstante, su consolidación requiere un marco regulatorio flexible, infraestructura tecnológica adecuada y una cultura organizacional que equilibre la protección legal de los trabajadores con la necesidad de innovación y adaptación a las demandas del entorno.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agbanyo, G. K., & Shi, M. (2024). The Moderating Effect of Management Polychronicity and Knowledge Sharing on Career Sustainability in the Work-from-Anywhere New Normal—From a Social Exchange Theory Perspective. Sustainability (Switzerland), 16(8). Scopus. https://doi.org/10.3390/su16083302

Arias Odón, F. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones sistemáticas. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 31(22), 9-28. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9489470

Cadenas-Calderón, P. C. C., Baldeos-Ardían, L. A. B., Jiménez, H. R. P., Romero, J. L. J., & Vega, C. L. B. (2025). Organizational communication: Analysis of research trends through production indicators in Scopus. Iberoamerican Journal of Science Measurement and Communication, 5(2). Scopus. https://doi.org/10.47909/ijsmc.177

Chavarría, M. O., & Herrera, I. B. (2024). El Teletrabajo como un mecanismo para contribuir al Desarrollo Sostenible. Política Económica y Desarrollo Sostenible, 10(1), 1-22. https://doi.org/10.15359/btkp7c39

Edvardsson, I. R., & Gardarsdottir, J. (2023). Navigating Uncharted Waters: Exploring Leaders' Challenges in the Era of COVID-19 and the Rise of Telework. Sustainability (Switzerland), 15(23). Scopus. https://doi.org/10.3390/su152316471

Franco-López, J., & Uribe-Gómez, J. A. (2022). El teletrabajo como modalidad para épocas de transformaciones. AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 10(3), 77-86. https://doi.org/10.15649/2346030X.3027

Gaspar, T., Jesus, S., Farias, A. R., & Gaspar-De-Matos, M. G. (2024). Healthy Work Environment Ecosystems for Teleworking and Hybrid Working. 239, 1132-1140. Scopus. https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.06.279

Gutiérrez Falcón, P. C. (2020). El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría. Universidad Tecnológica del Perú. http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3077

Gutu, I., & Medeleanu, C. N. (2023). Assessing Teleworkforce and Electronic Leadership Favorable for an Online Workforce Sustainability Framework by Using PLS SEM. Sustainability (Switzerland), 15(18). Scopus. https://doi.org/10.3390/su151813615

Hamouche, S., Parent-Lamarche, A., Yazdani, A., & Rofa, N. (2025). The implications of telework for employee obesity. Personnel Review. Scopus. https://doi.org/10.1108/PR-04-2024-0391

Lafuente, R. D. P. (2024). Teletrabajo y Flexibilidad: Nuevas normas para la Productividad Laboral. Maya - Revista de Administración y Turismo, 6(1), 16-29. https://revistamaya.org/index.php/maya/article/view/1164

Marôco, A. L., Gonçalves, S. P., & Nogueira, F. (2023). Work–family balance – validation of a measurement instrument in a sample of Portuguese workers. Academia Revista Latinoamericana de Administracion, 36(3), 426-441. Scopus. https://doi.org/10.1108/ARLA-03-2023-0040

Mero, R. A. D. (2025). El impacto del teletrabajo en la productividad y el bienestar laboral: Un estudio en pequeñas y medianas empresas (pymes) en Ecuador. Revista Científica Multidisciplinaria en Ciencias Sociales y Humanidades Eucken, 1(1), 23-39. https://revistaeucken.com/indes/index.php/home/article/view/teletrabajo-y-productividad-pymes

Pérez Chirinos Churruca, V. (2024). "Nosotros, los de entonces, ya no somos los mismos": Las dificultades de adaptación de las culturas organizacionales tras la irrupción del teletrabajo en la pandemia y la necesidad de su superación para alcanzar un trabajo ecológicamente sostenible. RIO: Revista Internacional de Organizaciones, 33, 95-121. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9899943

Ríos Villacorta, M. A., Ramos Farroñán, E. V., Alarcón, R. E., Castro Ijiri, G. L., Bravo-Jaico, J. L., Minchola Vásquez, A. M., Ganoza-Ubillús, L. M., Escobedo, J. F., Ríos Yovera, V. R., & Durand Gonzales, E. J. (2025). Telework for a Sustainable Future: Systematic Review of Its Contribution to Global Corporate Sustainability (2020–2024). Sustainability (Switzerland), 17(13). Scopus. https://doi.org/10.3390/su17135737

Romo, M., Ramírez, J., Acosta, S., & Pedraza, E. (2021). El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría (Convergencia de la ciencia: una visión multidisciplinaria.). Editorial Colegio de Ciencias y Artes de Tabasco. https://www.researchgate.net/publication/343365945_El_teletrabajo_como_estrategia_empresarial_sostenible_en_una_empresa_de_servicios_de_consultoria

Santos, R. S., & Pereira, S. D. S. (2023). For Telework, Please Dial 7—Qualitative Study on the Impacts of Telework on the Well-Being of Contact Center Employees during the COVID19 Pandemic in Portugal. Administrative Sciences, 13(9). Scopus. https://doi.org/10.3390/admsci13090207

Torres, P. R. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. Historia y Comunicación Social, 26(Especial), 11-18. https://doi.org/10.5209/hics.74237

Vásquez, A. P., Larrañaga, K. Á., Sánchez, T. P. L., Trigoso-García, C., Rojas-Vela, J., & Rengifo-Amasifen, R. R. (2025). Profiling the disciplinary foundation of telework research: A journal co-citation analysis. Iberoamerican Journal of Science Measurement and Communication, 5(1). Scopus. https://doi.org/10.47909/ijsmc.179