




# ENCUESTAS BREVES

## TELETRABAJO EN GUATEMALA

 [www.fadep.org](http://www.fadep.org)

---

Preparado por

Jose Mauricio Alvarez

NUMERO 1 - Febrero 2026

---

## Introducción

La pandemia de COVID-19 transformó las dinámicas del trabajo en el mundo. Uno de los cambios más significativos fue la adopción del teletrabajo, una modalidad que, aunque existía con anterioridad, se implementó de manera masiva y acelerada a partir del confinamiento global. Este cambio permitió que millones de trabajadores continuaran con sus funciones desde casa mientras se garantizaban medidas de distanciamiento físico. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), solo en el segundo trimestre de 2020 aproximadamente 23 millones de personas en América Latina y el Caribe empezaron a trabajar de forma remota. Guatemala no fue la excepción. Aunque carecía de un marco normativo específico, empresas públicas y privadas se vieron obligadas a migrar sus operaciones a entornos digitales como mecanismo de continuidad laboral (OIT-ACT/EMP, 2022). Este estudio tiene como propósito analizar cómo el teletrabajo transformó la dinámica familiar y el bienestar emocional en los hogares guatemaltecos desde el inicio de la pandemia. A partir de revisión documental y de una encuesta aplicada a personas que teletrabajaron entre 2020 y 2024, se busca comprender tanto los beneficios como los desafíos que esta modalidad implica para la conciliación entre la vida laboral y personal.

---

## Metodología

Para profundizar en la experiencia directa de los trabajadores guatemaltecos, se realizó una encuesta dirigida a personas que realizaron teletrabajo entre 2020 y 2024. Los participantes tienen entre 21 y 46 años, predominando los grupos de 22 y 28 años. La mayoría trabaja en el sector privado (52.9 %), seguido del público (23.5 %) y del independiente (17.6 %).



# Teletrabajo y marco legal en Guatemala

El desarrollo normativo del teletrabajo en Guatemala ha sido lento y fragmentado. Antes de la pandemia no existía legislación específica que regulara esta modalidad, por lo que su implementación quedó sujeta a decisiones internas de cada organización.

Durante la crisis sanitaria surgieron distintas iniciativas legislativas para regular el teletrabajo, aunque ninguna fue aprobada. En 2021, la Corte de Constitucionalidad aprobó un reglamento interno que establecía lineamientos en materia de puestos elegibles, mecanismos de supervisión, jornada laboral y derecho a la desconexión. No obstante, este reglamento aplica únicamente para los trabajadores de dicha institución y no constituye una normativa de alcance general. La Organización Internacional del Trabajo (OIT–ACT/EMP, 2022) señala que la ausencia de una ley limita la expansión del teletrabajo en Guatemala, puesto que no define obligaciones respecto al suministro de equipo, protección de datos, salud ocupacional en el hogar y compensación por servicios.

En contraste, países como México, Colombia o Chile cuentan con normativas que protegen el derecho a la desconexión digital e incluso establecen la obligación de los empleadores de proveer equipo de trabajo o reembolsar servicios como electricidad e internet. En Guatemala, la falta de regulación integral provoca incertidumbre y desigualdad en su implementación, principalmente fuera del sector profesional o administrativo

# Aportes de estudios previos

Diversos estudios nacionales e internacionales coinciden en que el teletrabajo alteró la dinámica familiar, especialmente durante los periodos de confinamiento.

Investigaciones realizadas por la Universidad de San Carlos de Guatemala (2023) encontraron que la dificultad de separar los ámbitos personal y laboral incrementó el estrés y disminuyó los espacios de convivencia. La Universidad Rafael Landívar (2022) identificó que la sobrecarga laboral y el uso continuo de tecnologías de comunicación generaron fatiga emocional, aislamiento y cansancio mental.

Además, organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023) describen este fenómeno como una “difuminación de fronteras”, ya que el espacio físico del hogar se convirtió simultáneamente en oficina, comedor, sala de estudio y área de descanso. En Guatemala, estas tensiones se intensificaron debido a que gran parte de los hogares no cuentan con infraestructura tecnológica adecuada ni con espacios amplios para delimitar áreas de trabajo y convivencia, especialmente en núcleos con niños pequeños o adultos mayores.

## “Difuminación de fronteras

El espacio físico se convirtió simultáneamente en oficina, comedor, sala de estudio y área de descanso.

Banco Interamericano de Desarrollo, BID

# Teletrabajo en Guatemala

A pesar de su adopción durante la pandemia, el teletrabajo no logró consolidarse como una práctica extendida. La estructura económica del país dificulta su expansión: un alto porcentaje de la población trabaja en el sector informal, en servicios presenciales o en actividades agrícolas.

El Banco Mundial (2024) concluye que Guatemala tiene un “bajo potencial de trabajo desde casa” en comparación con otros países de la región. Adicionalmente, la OIT (2024) estima que para finales de 2022 solo el 6 % de los trabajadores de América Latina seguían laborando bajo modalidad remota y que la cifra disminuía aún más en países con economías informales como Guatemala.

En términos generales, puede afirmarse que el teletrabajo respondió a una situación de emergencia y que, una vez superada la fase crítica de la pandemia, muchas empresas retomaron el modelo presencial por la ausencia de normativas, lineamientos técnicos y cultura organizacional orientada a la flexibilidad laboral.



8 de cada 10 empresas en Latinoamérica utilizan modelos híbridos o remotos.

# Análisis de resultados de la encuesta

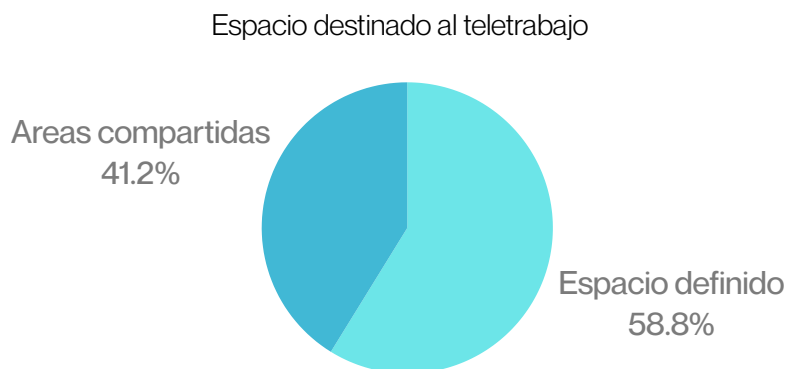
Para profundizar en la experiencia directa de los trabajadores guatemaltecos, se realizó una encuesta dirigida a personas que realizaron teletrabajo entre 2020 y 2024. Los participantes tienen entre 21 y 46 años, predominando los grupos de 22 y 28 años. La mayoría trabaja en el sector privado (52.9%), seguido del público (23.5%) y del independiente (17.6%). Antes de la pandemia, el 88.2% de los encuestados laboraba exclusivamente de forma presencial, lo que evidencia que el teletrabajo representó un cambio abrupto y estructural en su rutina laboral.

En cuanto a la composición familiar, la mayoría de los encuestados vive en hogares de tres a cuatro personas. Un dato importante para el análisis es que el 58.8% tiene hijos, principalmente menores de 12 años, lo cual implica que asumieron simultáneamente tareas laborales y responsabilidades de cuidado durante el periodo de teletrabajo. Aunque el 58.8% dispone de un espacio definido para trabajar, el 41.2% realiza sus labores en áreas compartidas del hogar, como salas o comedores, lo que dificulta la concentración y contribuye al aumento de estrés.

En relación con el tiempo compartido en familia, el 52.9 % afirma pasar entre dos y cuatro horas diarias con sus familiares, mientras que el 23.5% dedica menos de dos. Sin embargo, más allá de la cantidad de horas, la mayoría de los encuestados (58.8%) considera que la calidad del tiempo familiar ha mejorado desde que trabaja bajo modalidad remota.

Este hallazgo sugiere que la cercanía física con los miembros del hogar permitió fortalecer vínculos afectivos y compartir actividades cotidianas que antes no eran posibles debido al tiempo invertido en traslados. Aun así, un 23.5 % indicó que la calidad del tiempo en familia ha empeorado, principalmente debido a la dificultad para desconectarse del trabajo, el aumento de responsabilidades domésticas y la falta de un espacio adecuado para trabajar.

Sobre la salud emocional, el nivel de estrés promedio se ubicó en 3.5 sobre 5. Casi la mitad de los encuestados presentó niveles moderados de tensión y un 41.1 % manifestó niveles altos. Esto plantea que, si bien el teletrabajo ha tenido efectos positivos en términos de convivencia familiar, también ha generado una carga emocional significativa por la simultaneidad de roles y la falta de límites entre lo personal y lo laboral.



Por otro lado, los participantes identificaron varios beneficios importantes del teletrabajo. El 88.2 % destacó el ahorro de tiempo y transporte, lo cual no solo redujo fatigas sino también representó un impacto positivo en el presupuesto familiar. El 52.9 % valoró la flexibilidad horaria y el 47.1 % resaltó la posibilidad de pasar más tiempo con la familia. Sin embargo, estos beneficios se contraponen a los desafíos experimentados durante el proceso. El 70.6 % señaló la dificultad para separar la vida laboral de la personal, el 64.7 % reportó distracciones constantes dentro del hogar y el 41.2 % manifestó sentirse aislado respecto de sus compañeros de trabajo.

### Desafíos Teletrabajo

El **70.6%** señaló la dificultad para separar la vida laboral de la personal. El **64.7%** reportó distracciones constantes dentro del hogar y el **41.2%** manifestó sentirse aislado respecto de sus compañeros de trabajo.

A pesar de las dificultades, la mayoría de los participantes adoptó estrategia para organizar su tiempo. El 82 % afirmó utilizar horarios, calendarios o rutinas para distribuir tareas. Sin embargo, varios indicaron que, aunque existe planificación, la mezcla de roles continúa siendo inevitable.

En las preguntas abiertas, los encuestados expresaron propuestas para mejorar la implementación del teletrabajo. Entre las más recurrentes se mencionó la necesidad de una legislación específica que regule el horario laboral, el derecho a la desconexión digital y las responsabilidades del empleador. Otros aspectos mencionados fueron la importancia de proporcionar herramientas tecnológicas adecuadas, promover pausas activas, brindar apoyo psicológico y fomentar una cultura empresarial basada en la confianza y en resultados, no en la disponibilidad permanente.

---

## Conclusiones

El teletrabajo en Guatemala generó efectos ambivalentes. Para un amplio grupo de trabajadores, representó una oportunidad para mejorar la convivencia familiar, reducir el tiempo de traslado y organizar sus rutinas de manera más flexible.

No obstante, también produjo estrés, agotamiento emocional y dificultades para separar el ámbito laboral del personal. La experiencia guatemalteca demuestra que el teletrabajo no es en sí mismo positivo o negativo; su impacto depende de las condiciones en que se implementa.

La falta de regulación nacional limita la sostenibilidad del teletrabajo y deja en manos de cada empresa la responsabilidad de definir condiciones, derechos y obligaciones. Esta ausencia de políticas claras puede derivar en sobrecarga laboral y disponibilidad permanente del trabajador, lo cual afecta su salud emocional y la dinámica familiar.

Para lograr un teletrabajo sostenible es importante establecer una normativa que proteja el derecho a la desconexión, defina responsabilidades sobre equipo de trabajo y promueva esquemas híbridos que permitan balance entre productividad y calidad de vida.

Los resultados de este estudio sugieren que Guatemala debe fortalecer su enfoque hacia el bienestar laboral y no únicamente hacia la productividad. El teletrabajo, cuando se implementa con reglas claras, apoyo emocional y enfoque en resultados, tiene el potencial de convertirse en una modalidad que favorezca la salud mental y la estabilidad familiar de miles de trabajadores en el país.

# Bibliografía

Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). Retos y oportunidades de usar acuerdos de trabajo flexible en América Latina y el Caribe. BID.

<https://publications.iadb.org/es/retos-y-oportunidades-de-usar-acuerdos-de-trabajo-flexible-en-america-latina-y-el-caribe>

Banco Mundial. (2024). Informe sobre el desarrollo mundial 2024: El potencial del trabajo remoto en América Latina. Banco Mundial. <https://www.worldbank.org>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). Panorama social de América Latina 2024. CEPAL. <https://www.cepal.org>

Corte de Constitucionalidad. (2021). Acuerdo 8-2021: Reglamento para la implementación del teletrabajo en la CC. Guatemala.

ONU Mujeres. (2024b). Cuidados y sector empresarial en América Latina y el Caribe. ONU Mujeres.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19: Desafíos y oportunidades en América Latina y el Caribe. OIT.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@rolima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@rolima/documents/publication/wcms_811301.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo: Nota de investigación – Guatemala. OIT–ACT/EMP.

<https://www.ilo.org/es/publications/perspectiva-empresarial-sobre-la-legislacion-del-teletrabajo-en-america>

Organización Internacional del Trabajo. (2024). Panorama laboral 2024 de América Latina y el Caribe. OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2024-de-america-latina-y-el-caribe>

Universidad Rafael Landívar. (2022). Teletrabajo y estrés laboral en Guatemala [Tesis de licenciatura].

Universidad de San Carlos de Guatemala. (2023). Impacto del teletrabajo en la calidad de vida del trabajador durante la crisis de la COVID-19 [Tesis de licenciatura].