

Open Minds

Internacional Journal

ISSN 2675-5157

vol. 2, n. 4, 2026

... ARTICLE 14

Acceptance date: 03/03/2026

TELEDOCENCIA COMO POLÍTICA SOCIAL LABORAL: VACÍOS NORMATIVOS DEL TELETRABAJO DOCENTE EN IBEROAMÉRICA Y UN CHECKLIST DE MÍNIMOS INSTITUCIONALES

Ángel Ernesto Jimenez Bernardino

Doctor en Sistemas y Ambientes Educativos

Universidad de Guadalajara, México

<https://orcid.org/0000-0003-4537-2070>

Rodolfo Martínez Gutiérrez

Doctor en Estudios del Desarrollo Global

Tecnológico Nacional de México Campus Instituto Tecnológico de Tijuana

<https://orcid.org/0000-0001-6501-9851>

1. Cómo citar este artículo: Jimenez Bernardino, Ángel Ernesto; Martínez Gutiérrez, Rodolfo. (2026). TELED-OCENCIA COMO POLÍTICA SOCIAL LABORAL: VACÍOS NORMATIVOS DEL TELETRABAJO DOCENTE EN IBEROAMÉRICA Y UN CHECKLIST DE MÍNIMOS INSTITUCIONALES. *Open Minds International Journal*. 2026. Vol. 2, n. 4. ISSN 2675-5157



All content published in this journal is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).

Resumen: La expansión de la educación superior a distancia (EaD) y de modalidades híbridas aceleró la docencia remota en Iberoamérica, pero la regulación que reconoce la teledocencia como una forma específica de teletrabajo docente sigue siendo desigual y, con frecuencia, supletoria de normas diseñadas para la presencialidad. Este artículo presenta un análisis documental comparado de marcos nacionales de teletrabajo y normativas universitarias para identificar regímenes regulatorios, vacíos recurrentes y criterios mínimos institucionales aplicables a universidades con EaD. Con un diseño cualitativo, exploratorio y comparativo, se construyó una matriz por dimensiones que integra: medición de jornada y carga académica, derecho a la desconexión y reglas de comunicación, seguridad y salud en el trabajo y verificación del lugar, provisión de equipos y asignación de costos, protección de datos y ciberseguridad, supervisión por objetivos, derechos colectivos, formación/certificación y escenarios transfronterizos. Los hallazgos muestran alta heterogeneidad: aun donde existen avances nacionales, la traducción institucional para teledocencia es limitada, persistiendo lagunas en medición de carga, desconexión, SST/verificación, costos y provisiones transfronterizas. Se propone un checklist auditable de mínimos institucionales para fortalecer la gobernanza universitaria, mejorar la calidad de la EaD y proteger derechos laborales en teledocencia.

Palabras-clave: Teledocencia; teletrabajo docente; regulación; educación superior a distancia; jornada y carga académica, desconexión, gobernanza.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación es parte de resultados de la Tesis Doctoral del Dr. Ángel Ernesto Jimenez Bernardino, bajo el título “El aporte del teletrabajo para delinear un perfil de teledocente”, para obtener el grado de Doctor en Sistemas y Ambientes Educativos, que conto con el apoyo tutoría académica del Dr. Rodolfo Martinez Gutierrez, quien participo como Presidente del examen de grado desarrollado el 27 de mayo de 2025.

La expansión de la educación a distancia (EaD) y de modalidades mixtas aceleró la adopción de prácticas de docencia remota; sin embargo, la regulación específica para reconocer y caracterizar la docencia en EaD como una forma particular de teletrabajo continúa siendo desigual. En México, diagnósticos institucionales han mostrado rezagos en la formalización normativa: se ha documentado que solo una proporción de instituciones contaba con un marco normativo suficiente para regular la EaD (UNAD, 2008) y, en una línea convergente, un estudio coordinado por IESALC–ANUIES señaló que la normatividad aplicada a la EaD en las IES era, en general, la misma que la modalidad escolarizada, sin atender particularidades de modalidades alternativas (IESALC–ANUIES, 2003). La persistencia de esta condición sostiene el supuesto de que la EaD se regula con criterios surgidos en modalidades presenciales, aun cuando su operación difiere sustantivamente.

La omisión o el tratamiento indiferenciado de la teledocencia dentro de marcos laborales y universitarios no es un problema menor: la falta de cauces regulatorios puede propiciar que la figura crezca en la impro-

visación, con lagunas jurídicas que generan contradicciones e incoherencias y permiten la proliferación de mecanismos informales de solución de conflictos; con el tiempo, la creación de “costumbres” puede convertirse en un obstáculo para el control efectivo de fines legítimos cuando la norma finalmente se diseña o actualiza.

En términos concretos, estos vacíos suelen manifestarse en dificultad para medir jornadas y cargas —con riesgo de intensificación, asignación excesiva de tareas y posibles expresiones de desigualdad laboral— (Salazar, 2013); traslado de costos de equipamiento y conectividad al teletrabajador; improvisación de lineamientos aplicando criterios preexistentes; acompañamiento y formación docente diseñados como si se tratara de modalidades presenciales; y una atención insuficiente a riesgos laborales particulares asociados a la EaD.

A nivel regional, además, se ha señalado que las normativas de EaD son heterogéneas y que, para aspectos sustantivos de la vida académica y administrativa, muchas instituciones continúan rigiéndose de manera supletoria con normativas originadas en la educación presencial (Ávila & Morrocho, 2014). En ese marco, el teletrabajo como aspecto básico para regular la función docente suele ser omiso y, en el mejor de los casos, se regula por supletoriedad.

Con base en este problema, el objetivo del presente artículo es identificar patrones o regímenes de regulación del teletrabajo aplicable a la docencia (a nivel nacional e institucional) en Iberoamérica, describir vacíos normativos recurrentes en teledocencia y proponer un conjunto de criterios mínimos institucionales para universidades que operan EaD. El trabajo se guía por tres preguntas: (1) ¿qué dimensiones aparecen

con mayor frecuencia en marcos normativos nacionales e institucionales y cuáles quedan omitidas cuando se trata de teledocencia?, (2) ¿qué vacíos se repiten en la práctica universitaria (jornada, SST/verificación, desconexión, datos, costos, transfronterizo)?, y (3) ¿qué mínimos institucionales son implementables y auditables para fortalecer la gobernanza universitaria y la protección de derechos?

El artículo se organiza de la siguiente manera: primero presenta un marco teórico que delimita el teletrabajo como figura jurídico-laboral y distingue planos normativos (laboral e institucional académico), recuperando dimensiones críticas —desconexión digital, SST/verificación, datos y teletrabajo transfronterizo— junto con una tipología de “familias” regulatorias; enseguida describe la metodología cualitativa-comparada y el instrumento de matriz por dimensiones; posteriormente reporta los resultados (mapa de regímenes, vacíos normativos, casos con avances y propuesta de criterios mínimos); finalmente, discute implicaciones para instituciones de educación superior a distancia y cierra con conclusiones orientadas a la mejora normativa y de gestión.

MARCO TEÓRICO

Teledocencia como problema normativo: dos planos de regulación

En Iberoamérica, la regulación vinculada a la teledocencia suele aparecer en dos planos normativos distintos:

(a) el laboral/organizacional, donde se regulan modalidades de teletrabajo para personal universitario (con frecuencia administrativo), y

(b) el académico-pedagógico, donde se norman condiciones de la EaD (tutoría, evaluación, aseguramiento de la calidad, operación institucional, y en algunos casos criterios de organización del trabajo académico).

En compilaciones comparadas sobre educación a distancia en América Latina y el Caribe se observa una alta heterogeneidad regulatoria entre países y un énfasis recurrente en marcos de autorización, calidad, evaluación y operación institucional de la EaD, más que en un estatuto laboral específico de “teledocencia” como categoría diferenciada (UTPL–CALED, 2014; UNAD / Virtual Educa / ICDE, 2008). Esta distinción es clave para el argumento del artículo: la teledocencia tiende a quedar entre dos lógicas normativas (laboral y académica), sin que exista necesariamente un puente institucional robusto que la reconozca como teletrabajo docente con reglas verificables.

Teletrabajo como figura jurídico-laboral y tensiones típicas

En México, el teletrabajo se define legalmente como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento del patrón, sin requerir presencia física en el centro de trabajo, utilizando primordialmente TIC para el contacto y mando entre trabajador y patrón (Diario Oficial de la Federación [DOF], 11 de enero de 2021). A partir de la reforma de 2021, se establecen condiciones como el umbral operativo del 40% de la jornada bajo teletrabajo, la formalización por escrito del acuerdo, la reversibilidad y su incorporación en contrato colectivo o, en su defecto, en reglamento interior (DOF, 11 de enero de 2021). Asimismo, se destacan

obligaciones patronales relativas a provisión y mantenimiento de equipo, asunción de costos de telecomunicaciones y electricidad, mecanismos de seguridad de información/datos y el derecho a la desconexión, además de capacitación y asesoría para garantizar adaptación y uso adecuado de TIC (DOF, 11 de enero de 2021).

Estas coordinadas son especialmente relevantes para la teledocencia porque las tensiones típicas del teletrabajo se intensifican en el trabajo académico: (a) medición de jornada y cargas; (b) formas de supervisión y evaluación; (c) seguridad y salud en el trabajo (SST) y verificación del lugar; (d) protección de datos; y (e) distribución de responsabilidades sobre costos y equipamiento. Cuando instituciones educativas ofertan EaD pero no diferencian normativamente la modalidad, emergen efectos que pueden entrar en tensión con equidad y justicia: imposibilidad de medir jornadas, traslado de costos, improvisación de lineamientos, formación docente “tipo presencial” y atención insuficiente a riesgos laborales particulares (Salazar, 2013).

Dimensiones críticas: desconexión, SST/verificación y fronteras del trabajo académico

Un componente clave en teletrabajo es la delimitación de fronteras temporales y comunicativas. La reforma de 2021 incorpora la desconexión como derecho en el marco del teletrabajo (DOF, 11 de enero de 2021). En su desarrollo normativo, la NOM-037-STPS-2023 establece lineamientos de SST para teletrabajo, incluyendo que debe hacerse valer el derecho a desconexión, evitar requerimientos fuera de horarios formales y promover políticas internas que orienten comunicación y reglas de contac-

to (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2023; DOF, 8 de junio de 2023). Para la teledocencia, la desconexión no puede quedar como formulación abstracta: la multiplicidad de canales de interacción con estudiantes y equipos académicos y la expectativa de respuesta permanente vuelve indispensable traducirla en políticas institucionales verificables.

La SST en teletrabajo plantea un reto operativo adicional: garantizar condiciones mínimas en un espacio que no pertenece al empleador. La NOM-037-STPS-2023 precisa obligaciones relacionadas con herramientas, costos proporcionales de telecomunicaciones e insumos, condiciones de seguridad y verificación por comisiones de seguridad e higiene; además, reafirma igualdad de derechos entre trabajadores presenciales y teletrabajadores (STPS, 2023; DOF, 8 de junio de 2023). En instituciones de EaD, esta dimensión se vuelve crítica porque, sin reglas explícitas, la carga de costos, los criterios de verificación y el soporte institucional pueden quedar en zonas grises, produciendo arreglos informales y heterogeneidad de condiciones de trabajo, lo que enlaza con el diagnóstico regional sobre supletoriedad normativa desde la presencialidad (Ávila & Morocho, 2014).

Evidencia institucional iberoamericana: teletrabajo universitario (PAS) vs regulación académica de la no presencialidad

Cuando se revisan normativas universitarias de teletrabajo, es común que estén diseñadas para personal de administración y servicios (PAS/PTGAS) y, por tanto, no desarrollen un régimen particular para teledocencia. Por ejemplo, la normativa de teletrabajo de la Universitat Miguel Hernán-

dez d'Elx (UMH) se formula explícitamente para PAS (Universitat Miguel Hernández d'Elx, 2022), y el reglamento de teletrabajo de la Universidad de Murcia, además de orientarse al PAS/PTGAS, **excluye al personal docente e investigador (PDI)** y remite su tratamiento a disposiciones específicas propias (Universidad de Murcia, 2023). En esta lógica, el “teletrabajo” opera como una modalidad laboral general y no como una regulación académica diferenciada de la teledocencia frente a la docencia presencial.

En contraste, algunos instrumentos **académicos** sí constituyen un tratamiento operativo diferenciado de la docencia no presencial. En la UNED (Costa Rica), el *Sistema de asignación de tiempos para la actividad académica* no es un reglamento de teletrabajo, pero sí desagrega y normativiza componentes del trabajo académico (docencia, investigación y gestión académico-administrativa) en el contexto institucional de EaD, por lo que resulta especialmente útil para sustentar la idea de diferenciación funcional/operativa de la teledocencia (Universidad Estatal a Distancia, 2008).

Adicionalmente, varias universidades incorporaron directrices específicas para sostener docencia y evaluación no presencial, lo que aporta evidencia de “aterrizaje” normativo-operativo aunque no siempre se formule como un régimen laboral de teledocencia. En la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), las directrices para la planificación académica 2020–2021 contemplan la adaptación de actividades y, especialmente, de la evaluación a formatos no presenciales como componente central de la continuidad académica (Universidad Politécnica de Madrid, 2020). Un segundo eje institucional relevante es la protección de datos y la transparencia en evaluación no

presencial; la Universidad de Alicante emitió una comunicación que define capas concretas de transparencia y explicita instrumentos vinculados a la evaluación no presencial de aprendizajes (Cantó López, 2020), aportando criterios transferibles para gobernanza de la teledocencia.

Familias de regulación y vacíos normativos en teledocencia

Para analizar comparativamente la regulación del teletrabajo docente, es útil organizar los casos en “familias” regulatorias y distinguir entre desarrollo nacional y aterrizaje institucional. En ese escenario, puede distinguirse: (i) ley nacional + desarrollo reglamentario/guías; (ii) ley nacional sin desarrollo institucional suficiente; (iii) reglamentos universitarios robustos (con medición/criterios operativos transferibles); y (iv) vacío o supletoriedad. En contraste con casos donde existen instrumentos que avanzan en medición y organización del trabajo académico (Universidad Estatal a Distancia, 2008), cuando instituciones ofertan EaD sin diferenciarla normativamente de la modalidad presencial se generan vacíos con implicaciones concretas: intensificación por falta de equivalencias de carga, traslado de costos, ausencia de cultura organizacional para teletrabajo y omisión de componentes de capacitación y prevención de riesgos (Salar, 2013).

METODOLOGÍA

Diseño y enfoque. Se realizó un estudio cualitativo, exploratorio y analítico–propositivo, basado en revisión documental y con perspectiva comparada, orientado a describir cómo se regula el teletrabajo en marcos nacionales e institucionales univer-

sitarios y, a partir de ello, proponer criterios mínimos aplicables a la teledocencia.

Estrategia de revisión. Se aplicó una estrategia de análisis documental comparado de dos niveles: (a) normativa nacional sobre teletrabajo y disposiciones asociadas (derechos, obligaciones, seguridad y salud en el trabajo, desconexión), y (b) instrumentos universitarios relacionados con teletrabajo o con la organización del trabajo académico (reglamentos, lineamientos o sistemas de asignación de tiempos). El propósito fue identificar patrones de regulación y vacíos recurrentes que afectan a la docencia en modalidades no presenciales, considerando que en la región suele operar la supletoriedad desde marcos presenciales y una alta heterogeneidad normativa (Ávila & Morocho, 2014; UNAD, 2008; IESALC–ANUIES, 2003).

Selección del corpus. Se empleó un muestreo intencional de países e instituciones, con criterios de: (i) diversidad de enfoques regulatorios (laboral general vs. instrumentos universitarios), (ii) relevancia para la educación a distancia o para la organización del trabajo universitario bajo modalidades no presenciales, y (iii) disponibilidad pública de los documentos para su verificación y análisis replicable. En el plano institucional, el corpus incluyó documentos universitarios de España, Colombia y Costa Rica (Universidad de Murcia, UMH, Universidad Externado de Colombia y UNED).

Instrumento analítico. Para sistematizar la comparación se construyó una matriz por dimensiones, diseñada para captar componentes críticos del teletrabajo con potencial impacto en teledocencia: (1) jornada y cargas; (2) desconexión y reglas de comunicación; (3) SST/ergonomía y verificación; (4) equipamiento, costos y conectividad; (5)

datos personales y ciberseguridad; (6) supervisión y rendición de cuentas; (7) derechos colectivos; (8) formación y certificación; y (9) teletrabajo transfronterizo. Esta matriz operó como guía de extracción homogénea y como base para el contraste entre niveles normativos.

Procedimiento de análisis. Los documentos fueron sometidos a codificación temática según las dimensiones de la matriz y se realizó un contraste cruzado país–institución para: (i) derivar una tipología de regímenes regulatorios (familias), (ii) ubicar omisiones sistemáticas cuando la docencia no presencial se regula de forma indiferenciada, y (iii) formular una propuesta de criterios mínimos institucionales implementables y auditables. El análisis se apoyó en referentes normativos y técnicos para teletrabajo y salud laboral, así como en el marco mexicano como caso de referencia para obligaciones generales (OIT, 1996; DOF, 11 de enero de 2021; STPS, 2023; DOF, 8 de junio de 2023; Salazar, 2013).

RESULTADOS

Mapa de regímenes regulatorios

El análisis comparado confirma que el desarrollo regulatorio del teletrabajo y su traducción a reglas universitarias es heterogéneo en Iberoamérica y que, en el campo de la EaD, persiste la supletoriedad desde marcos diseñados para la presencialidad (Ávila & Morocho, 2014; UNAD, 2008; IESALC–ANUIES, 2003). En un polo, existen países con ecosistemas normativos que combinan ley y documentos complementarios para su implementación; Costa Rica ejemplifica este patrón al reportarse legislación y guías técnicas asociadas al tele-

trabajo. En México, el teletrabajo se define y regula en el marco laboral, incorporando obligaciones sobre equipo/costos, seguridad de la información y derecho a la desconexión (DOF, 11 de enero de 2021), y desarrolla su componente de SST mediante la NOM-037 (STPS, 2023; DOF, 8 de junio de 2023).

En el plano institucional universitario, se observan reglamentos y programas que, aunque con frecuencia aplican al personal administrativo (PAS/PTGAS), incorporan mecanismos de gestión potencialmente transferibles (p. ej., trabajo por objetivos, reportes, capacitación, reglas de operación) (Universidad de Murcia, 2023; UMH, 2022). Un caso singularmente relevante para la teledocencia es la UNED (Costa Rica), donde se documentan instrumentos para organizar y medir el trabajo académico a distancia, lo cual constituye un tratamiento operativo diferenciado de la docencia en una universidad a distancia (Universidad Estatal a Distancia, 2008; Parra, 2009).

Regímenes (i–iv) utilizados en este artículo (síntesis operativa):

(i) Ley nacional + desarrollo técnico (guías/estándares) para implementación; (ii) Ley nacional sin desarrollo institucional suficiente; (iii) Desarrollo institucional universitario (reglamentos/programas/medición) sin estatuto laboral específico de teledocencia; (iv) vacío o supletoriedad desde presencialidad.

2. Vacíos normativos recurrentes en teledocencia

Cuando la teledocencia no se regula explícitamente como teletrabajo (o cuando se regula de manera indiferenciada con criterios presenciales), emergen vacíos recurrentes: (a) dificultad para construir

DOCUMENTO NORMATIVO CITADO	INSTITUCIÓN EMISORA	PAÍS / ÁMBITO	AÑO	TIPO DE INSTRUMENTO	ALCANCE REAL (SEGÚN VERIFICACIÓN)	¿TELEDOCENCIA DIFERENCIADA?
Convenio 177 sobre trabajo a domicilio	OIT	Internacional	1996	Convenio internacional	Marco de igualdad de trato / protección en trabajo a domicilio (base analógica para remoto)	No (marco general)
Decreto por el que se reforma la LFT en materia de teletrabajo	DOF (México)	México	2021	Ley laboral nacional	Teletrabajo como modalidad laboral general	No
Guía / resolución institucional sobre evaluación no presencial (COVID-19)	Universidad Politécnica de Madrid (UPM)	España	2020	Instrumento académico-operativo	Orienta evaluación/ actividad académica no presencial (continuidad académica)	Sí (vía académica)
Leyes, normas y reglamentos que regulan la educación a distancia en AL y el Caribe (compilación)	CALED / UTPL (compilación)	Regional	2011	Compilación secundaria	“Mapa” normativo por país sobre EaD (autorización/ calidad/operación), no estatuto laboral docente	No (no es su foco)
NOM-037- STPS-2023 Teletrabajo— Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	DOF / STPS (México)	México	2023	Norma técnica nacional	SST/verificación y obligaciones en teletrabajo (marco general)	No
Normativa de teletreball per al personal d’administració i serveis	UMH	España	2022	Normativa universitaria	Teletrabajo PAS (administración y servicios), no regula PDI/teledocencia	No
Reglamento interno de trabajo (capítulo de teletrabajo)	Universidad Externado de Colombia	Colombia	2017	Reglamento laboral institucional	Teletrabajo/trabajo en casa como modalidad laboral general; no desarrolla régimen académico de docencia en línea	No
Reglamento sobre prestación de servicios en modalidad no presencial mediante teletrabajo (PAS/PTGAS)	Universidad de Murcia	España	2023	Reglamento universitario	Teletrabajo PAS/PT- GAS; el texto remite que PDI se registrará por disposiciones/ acuerdos propios	No

Recomendaciones/nota de protección de datos para evaluación no presencial	Universidad de Alicante (Delegación de Protección de Datos)	España	2020	Instrumento de gobernanza de datos	Transparencia/garantías para evaluación online (tratamiento de datos, información)	Sí (vía garantías)
Sistema de asignación de tiempos para la actividad académica	Universidad Estatal a Distancia (UNED)	Costa Rica	2008	Norma/instrumento académico institucional	Desagrega y normativiza docencia, investigación, gestión (medición de carga académica en EaD)	Sí (operativa)
(Obra de referencia) La educación superior a distancia en AL y el Caribe / miradas y tendencias	Compilación académica regional (UNAD/ICDE/Virtual Educa u otras eds.)	Regional	(según edición)	Obra secundaria	Diagnóstico comparado/estado del arte regulatorio EaD	No (no laboral)

Tabla 1. Normativas analizadas

Fuente: Elaboración propia

DOCUMENTO NORMATIVO / FUENTE	INSTITUCIÓN EMISORA	PAÍS/ ÁMBITO	AÑO	ALCANCE TÍPICO (SEGÚN VERIFICACIÓN)
Decreto por el que se reforman disposiciones de la LFT en materia de teletrabajo	DOF (México)	México	2021	Marco laboral general; no específico docente
NOM-037-STPS-2023 Teletrabajo—Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	STPS / DOF (México)	México	2023	SST para teletrabajo (marco general)
Reglamento sobre la prestación de servicios en modalidad no presencial mediante teletrabajo	Universidad de Murcia	España	2023	Institucional: teletrabajo PAS/PTGAS; excluye PDI
Normativa de teletrabajo per al PAS	UMF	España	2022	Institucional: teletrabajo PAS
Reglamento interno de trabajo (incluye capítulo de teletrabajo)	Universidad Externado de Colombia	Colombia	2017	Laboral-institucional general; no desarrolla régimen académico de teledocencia
Sistema de asignación de tiempos para la actividad académica	UNED (Universidad Estatal a Distancia)	Costa Rica	2008	Académico: medición/organización del trabajo académico en EaD
Leyes, normas y reglamentos que regulan la EaD en AL y el Caribe (compilación)	UTPL / CALED	Regional	2014	Compilatorio comparado (EaD; no es un régimen laboral de teledocencia)

El marco regulatorio de la educación superior a distancia en AL y el Caribe (compilación)	UNAD / Virtual Educa / ICDE	Regional	2008	Análisis/compilación comparada (EaD; no es reglamento laboral docente)
---	-----------------------------	----------	------	--

Tabla 2. Instrumentos normativos analizados (base documental) y alcance

Fuente: Elaboración propia

PAÍS / IES	RÉGIMEN (I-IV)	EVIDENCIA DOCUMENTAL	ALCANCE (DOCENTE/ ADMINISTRATIVO)
Costa Rica (marco nacional)	(i)	Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2019)	General (teletrabajo)
México (marco nacional)	(i)	DOF (11-ene-2021) + STPS (2023) + DOF (08-jun-2023)	General (teletrabajo/SST)
UNED (Costa Rica)	(iii)	Universidad Estatal a Distancia (2008); Parra (2009)	Docente / trabajo académico EaD
Universidad de Murcia (España)	(iii)*	Universidad de Murcia (2023)	Administrativo (PAS/PTGAS)
Universitat Miguel Hernández d'Elx (España)	(iii)*	UMF (2022)	Administrativo (PAS)
Universidad Externado (Colombia)	(iii)*	Universidad Externado de Colombia (2017)	Interno laboral (general)
Compilación CALED (regional)	(iii)**	UTPL-CALED (2014)	Marco comparado EaD (no laboral docente)
Compilación UNAD/ Virtual Educa/ ICDE (regional)	(iii)**	UNAD/Virtual Educa/ICDE (2008)	Marco comparado EaD (no laboral docente)

* Desarrollo institucional (reglamento/programa), aunque el país pueda contar con ley general aparte.

** Fuente secundaria/compilatoria: útil para ubicar heterogeneidad y enfoques de EaD; no equivale a estatuto laboral de teledocencia.

Tabla 3. País/IES → régimen (i-iv) → evidencia documental → alcance

Fuente: Elaboración propia

DIMENSIÓN	VACÍO TÍPICO EN TELEDOCENCIA	EVIDENCIA (CITAS)	IMPLICACIÓN
Jornada/cargas	Equivalencias débiles entre trabajo académico ↔ horas; intensificación	Salazar (2013); DOF (11-ene-2021)	Asignación injusta; saturación; inequidad
Desconexión/ comunicación	Sin reglas formales de contacto, ventanas y canales	DOF (11-ene-2021); STPS (2023); DOF (08-jun-2023)	Hiperconectividad; conflicto; respuesta errática
SST/verificación	Sin criterios claros para verificación razonable del lugar	STPS (2023); DOF (08-jun-2023)	Riesgo laboral; responsabilidad difusa

Costos/equipoamiento/conectividad	Traslado de costos al docente	Salazar (2013); DOF (11-ene-2021)	“Costo oculto”; brecha tecnológica
Datos/ciberseguridad	Reglas institucionales incompletas/implícitas	DOF (11-ene-2021); (instrumentos institucionales según matriz)	Riesgo de filtraciones; incertidumbre procedimental
Supervisión/rendición	Control informal o falta de indicadores verificables	Universidad de Murcia (2023); (otros instrumentos institucionales)	Arbitrariedad; evaluación inconsistente
Derechos colectivos	Participación/representación poco explicitada	OIT (1996)	Debilidad de acuerdos; quejas sin cauce
Formación/certificación	Capacitación diseñada como si fuera presencial	Salazar (2013)	Profesionalización incompleta; desempeño desigual
Transfronterizo	Vacío casi total en universidades	OIT (1996)	Cobertura y responsabilidades difusas

Tabla 4. Dimensión → vacío → evidencia → implicación para teledocencia

Fuente: Elaboración propia

UNIVERSIDAD	¿A QUIÉN APLICA?	MECANISMOS (SEGÚN DOCUMENTO)	TRANSFERIBILIDAD A EAD
UNED (Costa Rica)	Docente / trabajo académico	Medición y organización del trabajo académico (docencia, investigación, gestión, etc.)	Alta (directa para EaD)
Univ. de Murcia (España)	PAS/PTGAS	Teletrabajo administrativo; reglas de operación; exclusión del PDI	Media (mecanismos de gestión, no teledocencia)
UMH (España)	PAS	Teletrabajo para servicios administrativos; reglas operativas institucionales	Media (gobernanza/operación, no docencia)
Univ. Externado (Colombia)	Interno laboral	Reconoce teletrabajo como modalidad laboral; categorías y reglas generales	Media (contratación/modalidad; requiere traducción a docencia)

Tabla 5. Universidad → a quién aplica → mecanismos → transferibilidad a EaD

Fuente: Elaboración propia

equivalencias entre jornada/cargas y trabajo académico, con riesgo de intensificación (Salazar, 2013); (b) traslado de costos de infraestructura, conectividad y mantenimiento hacia el docente, pese a que marcos laborales pueden establecer obligaciones patronales sobre equipo y costos (DOF, 11 de enero de 2021); (c) ausencia de políticas institucionales de desconexión y reglas de comunicación, aunque la desconexión se reconoce como derecho y se refuerza desde la SST (DOF, 11 de enero de 2021; STPS, 2023; DOF, 8 de junio de 2023); (d) insuficiente traducción universitaria de estándares de SST/verificación del lugar de trabajo (STPS, 2023; DOF, 8 de junio de 2023); y (e) vacíos en protección de datos, rendición de cuentas e integración de derechos colectivos, donde marcos internacionales enfatizan igualdad de trato y garantías para trabajadores fuera del establecimiento (OIT, 1996).

Adicionalmente, la dimensión transfronteriza aparece ausente o no explicitada en los instrumentos universitarios revisados, por lo que se considera un vacío emergente para la gobernanza universitaria del teletrabajo docente (OIT, 1996).

Casos institucionales con avances y mecanismos transferibles

La revisión muestra que gran parte de los instrumentos universitarios de teletrabajo se orientan al personal administrativo, pero integran mecanismos potencialmente transferibles a esquemas de teledocencia (trabajo por objetivos, reportes, trazabilidad, capacitación en prevención de riesgos, y reglas operativas). En Colombia se identifican reglamentos internos que reconocen modalidades de teletrabajo y condiciones de tiempo, modo y lugar (Universidad Externado de Colombia, 2017). En contraste, la

CRITERIO MÍNIMO	¿QUÉ DOCUMENTO LO RECOGE?	EVIDENCIA VERIFICABLE	RESPONSABLE SUGERIDO
Jornada/cargas y equivalencias	Reglamento interno / lineamiento EaD	Tablas de carga; bitácora; criterios de asignación; acuerdos colegiados	RRHH + Coord. EaD + Dirección académica
Política de desconexión	Política institucional / reglamento	Ventanas de atención; canales oficiales; criterios de urgencia	Jurídico + Coord. EaD + Dirección académica
SST y verificación razonable	Política SST + anexos	Lista de verificación; actas; capacitación SST	SST + RRHH
Equipamiento/costos/ conectividad	Anexo contractual / política TI	Inventario; soporte; estándares mínimos	RRHH + TI + Administración
Datos/ciberseguridad	Política de datos / TI	Acuses; capacitación; reportes de incidentes	TI + Jurídico + Protección de datos
Supervisión por objetivos	Lineamiento de evaluación	Indicadores; reportes; rúbricas	Dirección académica + Jefaturas
Derechos colectivos	CCT / reglamento	Comisión mixta; canales de queja; acuerdos	Jurídico + Sindicato + RRHH
Formación/certificación	Plan de capacitación	Rutas formativas; evidencias de cursos	Desarrollo docente + EaD
Transfronterizo	Lineamiento de contratación	Cláusulas de cobertura/gestión	Jurídico + RRHH

Tabla 6. Checklist 1. Criterio → documento → evidencia verificable → responsable sugerido

Fuente: Elaboración propia

UNED (Costa Rica) aporta evidencia particularmente útil para EaD al normar la organización y medición de tiempos del trabajo académico a distancia (Universidad Estatal a Distancia, 2008; Parra, 2009).

Criterios mínimos institucionales para IES a distancia

A partir de la evidencia comparada, se propone un conjunto de criterios mínimos institucionales orientados a gobernanza y protección de derechos: (1) provisión/criterios de equipamiento y conectividad (DOF, 11 de enero de 2021); (2) SST y verificación razonable del lugar (STPS, 2023; DOF, 8 de junio de 2023); (3) reglas de desconexión y comunicación (DOF, 11 de enero de 2021); (4) mecanismos transparentes de equivalencia jornada/cargas y prevención de intensificación (Salazar, 2013); (5) protección de datos y ciberseguridad; (6) supervisión por objetivos e indicadores verificables; (7) derechos colectivos; y (8) consideraciones para escenarios transfronterizos conforme marcos internacionales aplicables a trabajo fuera del establecimiento (OIT, 1996).

DISCUSIÓN

Los resultados confirman que la regulación del teletrabajo y su traducción a la teledocencia se encuentra atravesada por dos asimetrías: (1) la desigualdad regional en el desarrollo normativo del teletrabajo como figura jurídico-laboral y (2) la desigualdad —todavía más marcada— en su aterrizaje institucional dentro de universidades que operan educación a distancia. Esta brecha se explica, en parte, por la persistencia de un patrón de supletoriedad en la EaD: aun cuando existen marcos, acuerdos o lineamientos, numerosos aspectos sustanti-

vos continúan rigiéndose por normativas originadas en la modalidad presencial, con incongruencias operativas en medición del trabajo, evaluación, comunicación y soporte institucional (Ávila & Morocho, 2014; (Instituto Internacional para la Educación Superior en América [IESALC] - Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], 2003); UNAD, 2008). En este contexto, la teledocencia suele permanecer como actividad “absorbida” por reglas generales, sin reconocimiento explícito como teletrabajo docente ni mecanismos verificables que permitan gobernanza y protección de derechos.

Una primera clave interpretativa es la dificultad de traducir el trabajo académico a equivalencias verificables de jornada y carga. En ausencia de criterios institucionales claros, la regulación tiende a desplazarse hacia arreglos informales o expectativas de disponibilidad permanente, lo que incrementa el riesgo de intensificación y asignación excesiva de actividades, con efectos potenciales en equidad laboral, salud ocupacional y calidad educativa (Salazar, 2013). En contraste, los casos que avanzan en medición y distribución del tiempo académico —como instrumentos de asignación de tiempos en universidades a distancia— muestran que es posible normar la carga bajo criterios institucionales, haciendo trazables componentes de docencia, investigación y gestión, incluso si no se enuncian como “teletrabajo” en sentido estricto (Parra, 2009; UNED, 2008). Este hallazgo refuerza la idea de que la diferenciación de la teledocencia puede construirse por la vía académico-operativa, aun cuando el plano laboral permanezca generalista.

Una segunda clave es que la gobernanza del teletrabajo requiere condiciones

mínimas materiales y reglas explícitas sobre equipamiento, costos y conectividad, así como políticas de desconexión y canales institucionales de comunicación. En México, el marco laboral incorpora obligaciones sobre provisión y mantenimiento de equipos, cobertura proporcional de costos y el derecho a la desconexión (DOF, 11 de enero de 2021), mientras que la regulación técnica de SST fija lineamientos de implementación, prevención y verificación de condiciones mínimas en el lugar de trabajo (STPS, 2023; DOF, 8 de junio de 2023). Sin embargo, la evidencia comparada sugiere que el déficit principal se localiza en el nivel universitario: aun con marcos nacionales relativamente completos, la ausencia de reglamentos específicos para teledocencia perpetúa la transferencia de costos al docente y la heterogeneidad de condiciones de trabajo, con impactos negativos en calidad, continuidad y equidad (Salazar, 2013).

En tercer lugar, la dimensión de seguridad y salud en el trabajo introduce un dilema estructural: garantizar prevención de riesgos en un espacio que no pertenece al empleador sin recurrir a prácticas invasivas o inviables. La NOM-037 establece criterios y obligaciones en teletrabajo, pero su apropiación en universidades requiere mecanismos razonables de verificación, capacitación y articulación con comisiones internas, evitando tanto la simulación de cumplimiento como el exceso de control (STPS, 2023; DOF, 8 de junio de 2023). En este punto, algunos programas institucionales revisados muestran vías de implementación que favorecen legitimidad y cumplimiento, como formación en prevención de riesgos y esquemas de coordinación con participación sindical (UMF, 2022), lo cual resulta transferible a

contextos universitarios si se adapta al trabajo docente.

En cuarto lugar, los vacíos en protección de datos, supervisión por objetivos y rendición de cuentas reflejan la tensión entre control y autonomía en el trabajo remoto. La evidencia indica que existen mecanismos transferibles desde reglamentos universitarios orientados al personal administrativo, como reportes por indicadores, trabajo por objetivos y salvaguardas de protección de datos (Universitat Autònoma de Barcelona [UAB], 2025; Universidad de Murcia, 2016). No obstante, su traslado a teledocencia exige una traducción sustantiva: indicadores compatibles con procesos educativos (planeación, seguimiento académico, evaluación, retroalimentación) y salvaguardas procedimentales para evitar que la supervisión se convierta en control impropio o, en el extremo opuesto, en ausencia de criterios y arbitrariedad. Sin esta traducción, el campo tiende a polarizarse entre control informal y falta de estándares, debilitando tanto la gobernanza como la evaluación justa del desempeño.

Finalmente, el teletrabajo docente plantea retos emergentes en derechos colectivos y escenarios transfronterizos. Aunque marcos internacionales enfatizan igualdad de trato, protección social, SST, formación y derechos colectivos para quienes trabajan fuera del establecimiento del empleador (OIT, 1996), la evidencia institucional revisada muestra escasa formalización de representación y participación sindical en teletrabajo, y casi inexistencia de disposiciones para escenarios transfronterizos. En universidades a distancia con potencial de contratación distribuida, esta ausencia puede traducirse en incertidumbre jurídica y fragmentación de protecciones, especialmente

en seguridad social, responsabilidades de SST y mecanismos de resolución de conflictos. En conjunto, la discusión sugiere que el “vacío” no es solo normativo sino de implementación institucional: sin un conjunto mínimo de reglas, instrumentos y responsabilidades, la teledocencia queda expuesta a arreglos ad hoc que afectan gobernanza, calidad educativa y derechos laborales. Por ello, la tipología de regímenes y los criterios mínimos propuestos deben leerse como una guía gradual, trazable y auditable para cerrar la brecha entre marcos generales y operación universitaria en EaD.

CONCLUSIONES

La comparación documental confirma que la regulación del teletrabajo aplicable a la docencia en Iberoamérica presenta desarrollos heterogéneos. Aunque existen marcos nacionales que reconocen el teletrabajo e incorporan obligaciones sobre equipamiento, costos, desconexión y seguridad y salud en el trabajo (DOF, 11 de enero de 2021; STPS, 2023; DOF, 8 de junio de 2023), su traducción a normativas universitarias específicas para teledocencia es irregular y, en muchos casos, prevalece la supletoriedad desde la presencialidad hacia la EaD (Ávila & Morocho, 2014; IESALC-ANUIES, 2003; UNAD, 2008). Como resultado, se reproducen vacíos recurrentes con efectos en gobernanza y derechos: equivalencias poco claras de jornada y cargas, transferencia de costos al docente, ausencia de políticas operativas de comunicación y desconexión, implementación limitada de SST/verificación, y falta de lineamientos robustos sobre datos, evaluación por objetivos, derechos colectivos y escenarios transfronterizos (Salazar, 2013; OIT, 1996).

Con base en el análisis, se propone una tipología de regímenes (i) ley con desarrollo complementario; (ii) ley sin aterrizaje institucional suficiente; (iii) reglamentos universitarios con mecanismos transferibles pero sin estatuto docente explícito; y (iv) vacío/supletoriedad. A partir de esta tipología se plantea un set de criterios mínimos institucionales para universidades con EaD: (1) reglas explícitas de jornada/carga y mecanismos de valoración (incluidas comisiones mixtas), (2) política de desconexión y reglas de comunicación, (3) SST y verificación razonable del lugar conforme estándares aplicables, (4) provisión/criterios de equipamiento y conectividad, (5) protección de datos y ciberseguridad, (6) supervisión por objetivos e indicadores compatibles con procesos educativos, (7) garantías de derechos colectivos y participación sindical, (8) formación/certificación específica para teledocencia y teletrabajo, y (9) lineamientos para escenarios transfronterizos cuando aplique. La implicación principal es que la teledocencia requiere ser tratada como una forma específica de teletrabajo docente: no solo para proteger derechos y prevenir riesgos, sino para fortalecer la calidad y la gobernanza de la EaD mediante instrumentos verificables y reglas institucionales claras. La evidencia muestra que es posible formalizar medición de cargas y gestión del trabajo académico a distancia (Parra, 2009; UNED, 2008) e incorporar mecanismos transferibles como trabajo por objetivos, formación y protección de datos (UAB, 2025; Universidad de Murcia, 2016). En adelante, la adopción gradual de mínimos institucionales permitiría reducir ambigüedades contractuales, prevenir intensificación del trabajo académico y dotar de coherencia operativa a la educación superior a distancia.

REFERENCIAS

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2019, 30 de setiembre). *Ley para regular el teletrabajo* (Decreto Legislativo N.º 9738). *La Gaceta* (Alcance N.º 211). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ávila, P., & Morocho, M. (2014). *Leyes, normas y reglamentos que regulan la educación superior a distancia y en línea en América Latina y el Caribe* (2.ª ed.). [PDF]. Consorcio Red de Educación a Distancia (CALED). http://www.caled-ead.org/sites/default/files/files/leyes_normas_reglamentos_ead_2da_ed.pdf

Cantó López, M. T. (2020, 22 de mayo). *Comunicación informativa sobre la obligación de transparencia en la evaluación no presencial en materia de protección de datos* [PDF]. Universidad de Alicante (Delegación de Protección de Datos). <https://dpd.ua.es/es/documentos/plan-de-continuidad-de-la-docencia/comunicacion-informativa-dpd-sobre-transparencia-en-la-evaluacion-no-presencial.pdf>

Diario Oficial de la Federación. (2021, 11 de enero). *Decreto por el que se reforman el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021

Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe–Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2003). *Estudio sobre el uso de las tecnologías de comunicación e información para la virtualización de la educación superior en México* [PDF]. https://biblioteca.marco.edu.mx/files/04mtic_tics-edu-sup.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1996). *Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Parra Carrillo, L. (2009, abril). *Informe Plan Piloto de Teletrabajo* [PDF]. Universidad Estatal a Distancia (UNED). https://www.uned.ac.cr/ejecutiva/recursoshumanos/images/teletrabajo/Textos/Informe_Plan_Piloto_de_Teletrabajo_UNED_2009.pdf

Salazar, C. (2013). *Teletrabajo en Iberoamérica: Referentes y recomendaciones* (2.ª ed.). Corporación Colombia Digital.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023, 8 de junio). *Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo–Condiciones de seguridad y salud en el trabajo*. *Diario Oficial de la Federación*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023

Universidad de Murcia. (2016, 23 de septiembre). *Normativa para la implantación y desarrollo del teletrabajo del Personal de Administración y Servicios (PAS)* [PDF]. https://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=e160aaba-614d-44ba-89a5-9768db-61f96e&groupId=1235771

Universidad de Murcia. (2023, 15 de febrero). *Reglamento sobre la prestación de servicios en modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal de administración y servicios de la Universidad de Murcia* [PDF]. <https://www.um.es/documents/d/ptgas/reglamento-teletrabajo-borm-pdf>

Universidad Estatal a Distancia. (2008, 11 de agosto). *Sistema de asignación de tiempos para la actividad académica* [PDF]. https://www.uned.ac.cr/docencia/images/cidreb/normas_y_procedimientos/docencia/sistema_asignacion_tiempos_actividad_academica.pdf

Universidad Externado de Colombia. (2017, enero). *Reglamento interno de trabajo* [PDF]. Departamento de Publicaciones.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia, International Council for Open and Distance Education, & Virtual Educa. (2008). *El marco regulatorio de la educación superior a distancia en América Latina y el Caribe* [PDF]. [http://www.virtualeduca.org/documentos/observatorio/oevalc_2008_\(marco.reg\).pdf](http://www.virtualeduca.org/documentos/observatorio/oevalc_2008_(marco.reg).pdf)

Universidad Politécnica de Madrid. (2020, 14 de julio). *Directrices para la planificación académica del curso 2020–2021 (Especial COVID-19)* [PDF]. *Boletín Oficial de la Universidad Politécnica de Madrid*. https://oa.upm.es/64665/1/I.B.-Ac_Resol_Consejo_de_Gobierno_25junio2020.pdf

Universitat Autònoma de Barcelona. (2025, abril). *Manual d'aplicació de la Instrucció de presència del PTGAS i del procediment de fitxatge MyWebtime* [PDF]. <https://www.uab.cat/doc/manual-MyWebtime>

Universitat Miguel Hernández d'Elx. (2022). *Normativa de teletreball per al personal d'administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d'Elx* [PDF]. <https://cdn.vives.org/var/www/html/vives.org/wp-content/blogs.dir/11/files/2023/11/17155454/Normativa-Teletreball-UMH.pdf>