

Modalidades emergentes de trabajo en la era digital: revisión de literatura sobre trabajo remoto, híbrido y basado en plataformas digitales

Emerging work models in the digital age: A literature review on
remote, hybrid, and platform-based work

Marian Trinidad Bonilla Tomalá

trinidadbonilla96@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4230-0162>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

Santa Elena – Ecuador

Pedro Emiliano Suárez González

emiliano.esg12@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-0875-2326>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

Santa Elena – Ecuador

Néstor Josué Perugachi Cruz

nperugachicruz@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8887-490>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

La Libertad – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i3.6133>

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i3.6133>

Modalidades emergentes de trabajo en la era digital: revisión de literatura sobre trabajo remoto, híbrido y basado en plataformas digitales

Emerging work models in the digital age: A literature review on remote, hybrid, and platform-based work

Marian Trinidad Bonilla Tomalá

trinidadbonilla96@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4230-0162>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

Santa Elena – Ecuador

Pedro Emiliano Suárez González

emiliano.esg12@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-0875-2326>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

Santa Elena – Ecuador

Néstor Josué Perugachi Cruz

nperugachicruz@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8887-490>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

La Libertad – Ecuador

Artículo recibido: 18 de febrero de 2026. Aceptado para publicación: 02 de julio de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente estudio analizó la literatura científica relacionada con las modalidades emergente de trabajo en la era digital, específicamente el trabajo remoto, el trabajo híbrido y el trabajo basado en plataformas digitales. La investigación se desarrolló mediante una revisión de literatura con enfoque descriptivo-comparativo. Para ello, se realizó una búsqueda de artículos científicos publicados entre 2018 y 2025 en las bases de datos de Scopus, SciELO, ScienceDirect y Google Scholar como motor de búsqueda complementario. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión orientados a seleccionar estudios vinculados con las características, beneficios, desafíos e implicaciones organizacionales y laborales de estas modalidades. En total, se analizaron 18 investigaciones distribuidas equitativamente entre las tres categorías de estudio. Los hallazgos evidenciaron que el trabajo remoto favorece la flexibilidad, la autonomía y la continuidad operativa, aunque también se asocia con riesgos relacionados con el bienestar psicológico, la salud ocupacional y la precarización laboral. Así mismo, el trabajo híbrido combina ventajas del trabajo presencial y remoto, pero requiere de liderazgo digital, soporte tecnológico y una adecuada gestión organizacional para su implementación efectiva. Por su parte, el trabajo basado en plataformas digitales amplía las oportunidades de acceso al empleo y generación de ingresos, aunque plantea desafíos vinculados con la gestión algorítmica, la protección social y las condiciones laborales. Se concluye que estas modalidades representan una transformación significativa en la organización del trabajo y demandan estrategias organizacionales, marcos regulatorios y líneas de investigación que contribuyan a promover condiciones laborales sostenibles, acordes con las dinámicas de la era digital.

Palabras clave: trabajo remoto, trabajo híbrido, plataformas digitales, transformación digital

Abstract

This study analyzed the scientific literature on emerging work arrangements in the digital era, specifically remote work, hybrid work, and platform-based work. The research was conducted through a literature review using a descriptive-comparative approach. To this end, a search was carried out for scientific articles published between 2018 and 2025 in the Scopus, SciELO and Science Direct databases, with Google Scholar used as a complementary search engine. Inclusion and exclusion criteria were applied to select studies related to the characteristics, benefits, challenges, and organizational and labor implications of these work arrangements. A total of 18 studies were analyzed, evenly distributed across the three categories. The findings showed that remote work promotes flexibility, autonomy, and operational continuity; however, it is also associated with risk related to psychological well-being, occupational health, and labor precariousness. Likewise, hybrid work combines the advantages of in-person and remote work but requires digital leadership, technological support, and effective organizational management for successful implementation. Platform work, in turn, expands access to employment opportunities and income generation, although it raises challenges related to algorithmic management, social protection, and working conditions. The study concludes that these work arrangements represent a significant transformation in the organization of work and require organizational strategies, regulatory frameworks, and research agendas that contribute to promoting sustainable working conditions aligned with the dynamics of the digital era.

Keywords: remote work, hybrid work, digital platforms, digital transformation

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Bonilla Tomalá, M. T., Suárez González, P. E., & Perugachi Cruz, N. J. (2026). Modalidades emergentes de trabajo en la era digital: revisión de literatura sobre trabajo remoto, híbrido y basado en plataformas digitales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 7 (3), 2604 – 2621. <https://doi.org/10.56712/latam.v7i3.6133>

INTRODUCCIÓN

Ante una inminente transformación digital, las dinámicas del trabajo también han experimentado cambios en su estructura. Estos cambios significativos han redefinido la forma en que las empresas operan y gestionan su capital humano. En este sentido, el avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), acompañado por el proceso de globalización e innovaciones tecnológicas, han dado paso a que emerjan nuevas modalidades laborales que cambian los modelos tradicionales de trabajo basado en la presencialidad porque para Vial (2019) “la tecnología por sí misma es solo una pieza del complejo rompecabezas que las organizaciones deben resolver para seguir siendo competitivas en un mundo digital”. Y aunque, las nuevas modalidades eran un concepto relativamente desconocido, este fenómeno tuvo su auge y se intensificó de manera notable con la pandemia por COVID-19, crisis sanitaria que afectó a todos los sectores, incluido el sector empresarial, puesto que ante no contar con la presencialidad para realizar sus actividades económicas tuvieron que buscar alternativas para poder generar ingresos, y no cesar funciones. De esta manera, la pandemia COVID-19 aceleró la adopción del trabajo remoto y consolidó nuevas configuraciones organizacionales a nivel global. Cambios que podrían presagiar efectos duraderos en la organización del trabajo (Brynjolfsson et al., 2020).

Por lo tanto, al considerar este escenario, el trabajo remoto, el trabajo híbrido y el trabajo basado en plataformas digitales se han posicionado como las nuevas modalidades emergentes en el contexto de la era digital. Para Barrero et al. (2020), estas nuevas formas de trabajo no solo han permitido la continuidad de las operaciones de las empresas en tiempos de crisis, sino que también han dado paso a la flexibilización laboral, es decir, han permitido introducir nuevas oportunidades de acceso al empleo y la optimización de recursos. Sin embargo, como todo lo nuevo, también han generado muchos desafíos que deben ser tomados en cuenta, tales como la redefinición de las relaciones laborales entre colaborador y empleador, la gestión del desempeño en los entornos virtuales, el equilibrio entre la vida profesional y personal, y por supuesto, la creciente preocupación por la precarización del empleo, especialmente en el caso de la economía de plataformas (ILO [International Labour Organization], 2018; Wood et al., 2019)

Desde una perspectiva académica, abarcar el estudio de estas nuevas modalidades laborales ha cobrado gran relevancia e interés en disciplinas como la administración, la gestión del talento humano y las ciencias sociales. Aunque existen numerosos estudios sobre teletrabajo, trabajo híbrido y trabajo en plataformas digitales, se observa una limitada integración de estas modalidades dentro de una revisión analítica, especialmente desde una perspectiva comparativa que permita identificar convergencias, divergencias y desafíos comunes en el contexto de la transformación digital. Es por ello que resulta necesario revisar la literatura del conocimiento disponible a fin de identificar patrones, tendencias y vacíos de investigación que contribuyan y orienten futuras líneas de investigaciones.

En este contexto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las principales tendencias, características, beneficios y desafíos identificados en la literatura científica sobre el trabajo remoto, híbrido y basado en plataformas digitales en la era digital?

En función del apartado anterior, el propósito del presente artículo es analizar la literatura científica relacionada a las modalidades emergentes del trabajo en la era digital, en específico, el trabajo remoto, híbrido y basado en plataformas digitales. Por ello, como objetivo, se busca identificar las principales tendencias, características, beneficios y desafíos asociados a estas modalidades, aportando una visión integral que contribuya al desarrollo teórico y práctico del campo.

Por tanto, para efectos del presente estudio, se entiende por trabajo remoto a la modalidad en la que las actividades laborales se realizan fuera del entorno físico tradicional mediante el uso de herramientas digitales; el trabajo híbrido como el modelo que combina lo presencial con el trabajo a

distancia; y el trabajo en plataformas digitales como aquel mediado por tecnologías que permiten conectar la oferta y la demanda de servicios laborales, esta última modalidad se encuentra estrechamente vinculada a la economía gig (De Stefano, 2015; ILO, 2018)

Finalmente, el alcance del estudio se delimita a las distintas publicaciones realizadas entre el periodo 2018 – 2025. Estudios realizados en idioma inglés y español, otra de las características incluyentes, es que sean artículos científicos revisados por pares. De la misma manera, el análisis bibliográfico de estos estudios se centra en dimensiones relacionadas con la organización del trabajo, la productividad, condiciones laborales y la gestión del talento humano. Asimismo, uno de los criterios excluyentes serán los estudios que aborden aspectos puramente técnicos o tecnológicos sin una vinculación directa con el ámbito laboral.

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló mediante una revisión integradora de literatura con enfoque descriptivo-comparativo, a través de este enfoque se recopiló, organizó, analizó e interpretó el contenido científico existente sobre el tema de estudio. Este tipo de estudio resulta pertinente para examinar las contribuciones teóricas y empíricas relacionadas a las modalidades emergentes de trabajo en la era digital, de esta forma se logra la identificación de tendencias, aportes y perspectivas presentes en la producción académica actual.

La búsqueda de información se realizó en bases de datos académicas reconocidas por su relevancia y calidad científica: Scopus, Scielo, ScienceDirect. Es importante mencionar que Google Scholar fue utilizado como motor de búsqueda complementario. La selección de estas fuentes respondió a la necesidad de acceder a investigaciones nacionales e internacionales relacionadas con las transformaciones del trabajo, derivadas de los procesos de digitalización y el avance tecnológico contemporáneo. Para la localización de los documentos se utilizaron palabras clave en español e inglés, considerando que gran parte de la literatura especializada sobre el tema de estudio se encuentra publicada en ambos idiomas. Entre los términos empleados en la búsqueda podemos destacar: trabajo remoto, trabajo híbrido, trabajo en plataformas digitales, teletrabajo, remote work, hybrid work, platform work, gig economy y digital labor. De la misma manera, se realizaron combinaciones de estos conceptos a fin de llegar a ampliar el alcance de la búsqueda y garantizar la recuperación de estudios relevantes para el objeto de investigación.

Es importante destacar que, con el propósito de mantener la actualidad de la información analizada, se estableció una delimitación temporal comprendida entre los años 2018 y 2025. Asimismo, se consideraron únicamente artículos científicos publicados en revistas académicas, disponibles a texto completo y relacionados directamente con alguna de las modalidades laborales que son parte del objeto de estudio. Se contó con 85 artículos científicos identificados, donde 12 fueron eliminados por duplicidad, teniendo un total de 73 estudios evaluados, de los cuales fueron excluidos 55 y se incluyeron en el presente estudio 18 artículos que cumplieron con las especificaciones requeridas.

Dentro de los criterios de inclusión, es importante mencionar que se contemplaron investigaciones que abordaron aspectos vinculados con las características, beneficios, desafíos, impactos organizacionales, condiciones laborales o implicaciones sociales del trabajo remoto, híbrido o el trabajo basado en plataformas digitales. En contraste, se excluyeron documentos duplicados, publicaciones sin respaldo académico, trabajos de opinión y estudios cuyo contenido se centra exclusivamente en aspectos tecnológicos sin relación directa con las dinámicas laborales.

Respecto al análisis de la información se diseñó una matriz de revisión bibliográfica que permitió organizar los documentos seleccionados. La matriz estuvo conformada por las siguientes secciones: categoría del estudio, autor, título de la investigación, objetivo, resultados y conclusión. A través de

esta herramienta se logró facilitar la comparación de los hallazgos reportados por los diferentes autores, además, permitió identificar coincidencias, diferencias y tendencias dentro de la literatura revisada.

La revisión de los artículos científicos se estructuró en torno a tres categorías principales: trabajo remoto, trabajo híbrido y trabajo basado en plataformas digitales, para cada una de estas modalidades se seleccionaron seis investigaciones, obteniendo un total de 18 estudios analizados. La distribución de las investigaciones por cada modalidad de trabajo buscó garantizar una representación equilibrada, de modo que favorezca la una comprensión integral de las transformaciones que caracterizan al trabajo contemporáneo en entornos digitalizados.

Para finalizar, la información recopilada fue sometida a un proceso de análisis descriptivo y comparativo. Es decir, a partir de la revisión de los objetivos, resultados y conclusiones de los estudios seleccionados, se identificaron los principales aportes de la literatura, las tendencias predominantes y los aspectos que requieren mayor profundización investigativa. Por medio de este procedimiento se permitió construir una síntesis crítica del conocimiento existente y establecer una base sólida para la discusión de los hallazgos presentados en el estudio.

RESULTADOS

Tabla 1

Teletrabajo

Categoría	Autor	Título	Objetivo	Resultados	Conclusión
Bienestar psicológico	(Beckel & Fisher, 2022)	Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice	Resumir la investigación sobre las asociaciones entre el teletrabajo y la salud y el bienestar laboral.	La revisión evidenció que el teletrabajo influye directamente en la salud y el bienestar laboral, generando tanto beneficios como consecuencias dependiendo de factores individuales, laborales y organizacionales.	El teletrabajo requiere estrategias y políticas adaptadas a las nuevas dinámicas laborales surgidas tras la pandemia de COVID-19. Asimismo, destaca la necesidad de implementar regulaciones y prácticas organizacionales que promuevan la salud y el bienestar de los empleados.
Productividad laboral	(Urien, 2023)	Teleworkability, Preferences for Telework, and Well-Being: A Systematic Review	Aclarar el papel de la teletrabajabilidad, la preferencia de los empleados por el teletrabajo y la intensidad del teletrabajo.	La preferencia por esta modalidad depende de factores organizacionales e individuales. Además, variables como la cultura empresarial, las políticas de recursos humanos y las prácticas de gestión influyen directamente en el bienestar de los empleados y en la efectividad del teletrabajo.	El teletrabajo continuará formando parte de las organizaciones, especialmente mediante modelos híbridos. Por ello, las empresas deben adaptar la intensidad del teletrabajo según las necesidades laborales y preferencias de los empleados, con el fin de potenciar sus beneficios y reducir sus riesgos.
Precarización laboral	(Iturralde & Duque, 2021)	Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de COVID-19: Variables de Análisis desde el enfoque Marxista	Identificar, desde una perspectiva marxista, las variables fundamentales para proteger el trabajo digno en Ecuador.	Se evidenció el incremento de riesgos de precarización laboral. Las reformas y normativas implementadas durante la pandemia afectaron variables clave como salarios, estabilidad laboral, jornada de trabajo y condiciones del entorno laboral, debilitando la protección del trabajo digno.	El análisis evidenció que el teletrabajo, aunque ofrece beneficios económicos y flexibilidad laboral, también ha incrementado los riesgos de precarización laboral en Ecuador. Las reformas y normativas implementadas durante la pandemia afectaron variables clave como salarios, estabilidad laboral,

					jornada de trabajo y condiciones del entorno laboral, debilitando la protección del trabajo digno.
Transformación organizacional	(García et al., 2021)	Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador	Analizar la modalidad del teletrabajo en Ecuador, revisar la normativa legal aplicada en el sector empresarial y determinar su evolución durante la pandemia de COVID-19.	Se evidenció un crecimiento significativo del teletrabajo durante la pandemia, impulsado por las disposiciones del Ministerio del Trabajo. Esta modalidad ayudó a conservar empleos y sostener parcialmente varios sectores, aunque también incrementó problemas como el abuso laboral y las dificultades tecnológicas.	El teletrabajo fue una alternativa laboral efectiva para proteger la salud y mantener la actividad empresarial en Ecuador. Sin embargo, es necesario fortalecer la capacitación, el acompañamiento institucional y las condiciones tecnológicas y laborales para garantizar una correcta aplicación de esta modalidad y evitar vulneraciones a los derechos de los trabajadores.
Salud ocupacional	(Fadel et al., 2023)	Teleworking and Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review	Realizar una revisión sistemática cualitativa sobre el efecto del teletrabajo en los trastornos musculoesqueléticos (MSD) de los trabajadores.	La revisión sistemática reflejó la necesidad de realizar más investigaciones sobre los efectos del teletrabajo en los trastornos musculoesqueléticos (MSD), considerando factores ergonómicos, organizacionales y socioeconómicos.	El teletrabajo y el trabajo híbrido pueden favorecer un trabajo más sostenible e inclusivo; sin embargo, es necesario desarrollar estudios longitudinales y estrategias integrales que permitan reducir los riesgos asociados a los MSD.
Bienestar psicológico	(Petcu et al., 2023)	Telework: A Social and Emotional Perspective of the Impact on Employees' Wellbeing	Investigar el bienestar social y emocional de los trabajadores en el contexto del teletrabajo.	El estudio dio a conocer que factores como la comunicación relacional, la organización, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la dimensión emocional tienen una relación positiva con el bienestar en el teletrabajo, mientras que la intensidad laboral afecta negativamente a los empleados.	El teletrabajo puede mejorar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores cuando existen condiciones organizacionales adecuadas. Además, los resultados destacan la importancia de implementar políticas y estrategias que promuevan el equilibrio laboral, la motivación y la salud emocional de los empleados.

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de literatura científica realizada entre 2018 - 2025

Análisis crítico

Los estudios revisados evidencian que el trabajo remoto se consolidó como una de las principales transformaciones laborales de la era digital, especialmente después de la pandemia de COVID-19. A nivel internacional, la literatura coincide en que el teletrabajo favorece la flexibilidad, autonomía y continuidad operativa de las organizaciones; sin embargo, también surgieron problemáticas relacionadas con el estrés digital, el aislamiento social y la dificultad para establecer límites entre la vida personal y laboral. En el contexto ecuatoriano, los estudios presentan una postura más crítica, destacando procesos de precarización laboral, insuficiente regulación normativa y desigualdades tecnológicas. Asimismo, varias investigaciones muestran que muchas organizaciones implementan el teletrabajo de manera improvisada, generando sobrecarga laboral y afectaciones emocionales, particularmente en mujeres trabajadoras debido a la intensificación de responsabilidades domésticas y familiares. Respecto a la productividad laboral, existen discrepancias importantes. Mientras algunos autores sostienen que el trabajo remoto mejora el desempeño gracias a la autonomía y flexibilidad, otros indican que la hiperconectividad y vigilancia digital pueden disminuir el bienestar y generar agotamiento psicológico.

Tabla 2

Trabajo Híbrido

Categoría	Autor	Título	Objetivo	Resultados	Conclusión
Transformación organizacional	(Lauring & Jonasson, 2025)	What is hybrid work? Towards greater conceptual clarity of a common term and understanding its consequences	El estudio busca desarrollar una comprensión más clara y completa del trabajo híbrido, aportando mayor claridad conceptual sobre su aplicación y relevancia en el entorno laboral actual.	El estudio propuso un marco dinámico y multidimensional para comprender el trabajo híbrido, considerando aspectos como modalidad, ubicación y temporalidad. Además, destacó la interacción entre el trabajo tradicional y no tradicional, permitiendo una mayor claridad conceptual sobre esta modalidad laboral.	El trabajo híbrido requiere enfoques estratégicos de gestión que reconozcan la interacción entre actividades presenciales y virtuales. Asimismo, este modelo contribuye a mejorar la adaptación organizacional frente a las nuevas dinámicas y necesidades del entorno laboral actual.
Liderazgo digital	(Barnes et al., 2024)	Effective leadership practice among senior leaders working	Identificar y comprender las prácticas de liderazgo	Se evidenció que el liderazgo efectivo en entornos híbridos y	Las organizaciones y centros de formación deben replantear los

		from home and in the hybrid workplace across COVID-19	adoptadas en el teletrabajo y la transición al modelo híbrido	remotos requiere habilidades más adaptativas, resilientes y humanistas. Además, los líderes exitosos fortalecieron competencias como la gestión del tiempo, la introspección y las habilidades blandas para enfrentar las nuevas dinámicas laborales y mantener el bienestar de sus equipos de trabajo.	modelos tradicionales de liderazgo, incorporando capacitación en liderazgo remoto, resiliencia y habilidades interpersonales. Esto permitirá a los líderes adaptarse mejor a las complejidades del entorno laboral híbrido, promover una cultura de aprendizaje continuo y gestionar eficazmente el cambio organizacional.
Conciliación vida-trabajo	(Batisse et al., 2026)	Hybridization of work: implications for management, teams and work-life balance in an academic context	Examinar los efectos del trabajo híbrido en las condiciones y organización laboral, los estilos de gestión, las relaciones entre equipos de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal.	El trabajo híbrido puede mejorar las condiciones laborales, la productividad y el equilibrio entre la vida laboral y personal. No obstante, también puede generar dificultades en la cohesión, colaboración y comunicación dentro de los equipos de trabajo, afectando las relaciones profesionales en determinados contextos.	El trabajo híbrido resulta beneficioso cuando existe un equilibrio adecuado entre el trabajo presencial y remoto. Además, una correcta organización laboral y una gestión eficiente permiten fortalecer tanto el bienestar individual como la coordinación y sostenibilidad colectiva dentro de las organizaciones.
Liderazgo digital	(Khanna et al., 2024)	Hybrid Work meets Agile Software Development: A Systematic Mapping Study	Analizar y comprender el estado actual de la investigación sobre la relación entre el trabajo híbrido y el desarrollo ágil de software, identificando las principales características y	El estudio identificó 12 investigaciones relevantes sobre la relación entre el trabajo híbrido y el desarrollo ágil de software, evidenciando un creciente interés académico en esta temática, especialmente	Se determina que la investigación sobre trabajo híbrido en organizaciones de desarrollo ágil de software aún es limitada. Por ello, es necesario impulsar más estudios empíricos que permitan

			tendencias de esta área emergente de estudio.	después de la pandemia de COVID-19. Asimismo, se identificaron diversas prácticas, herramientas digitales y políticas utilizadas en entornos híbridos de trabajo.	comprender mejor sus efectos y contribuir a la adaptación exitosa de las organizaciones a los nuevos modelos laborales.
Productividad laboral	(Ruedas, 2026)	Trabajo híbrido, productividad y compromiso organizacional del personal administrativo en empresas de servicios del Ecuador: evidencia en el contexto pos-COVID-19	Analizar la relación entre el trabajo híbrido, la productividad laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo en empresas de servicios del Ecuador.	Se justificó que el trabajo híbrido tiene un impacto positivo moderado en la productividad laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo en empresas de servicios del Ecuador. Sin embargo, factores como la insuficiente capacitación, las limitaciones tecnológicas y la adaptación organizacional incompleta impiden que estos beneficios se consoliden plenamente.	Se sintetiza que el trabajo híbrido requiere una gestión estratégica integral basada en liderazgo, cultura organizacional, formación continua y soporte tecnológico para generar mejores resultados. Además, se destaca la necesidad de futuras investigaciones sobre variables como liderazgo digital, bienestar laboral y clima organizacional para comprender mejor sus efectos en distintos contextos.
Bienestar psicológico	(Kohont, 2025)	Organisational Support of Sustainable Hybrid Work: Between Homely Workspace and the Need for Live Cooperation	El estudio tiene como objetivo analizar los arreglos de trabajo híbrido implementados en Eslovenia después de la pandemia de COVID-19, con el fin de comprender su aplicación y efectos en el entorno laboral.	La investigación demostró que el trabajo híbrido se consolidó como una práctica habitual después de la pandemia, ofreciendo beneficios como flexibilidad, equilibrio entre vida laboral y personal y reducción de costos organizacionales.	El trabajo híbrido debe implementarse de manera estratégica y adaptada a las necesidades organizacionales y personales de los trabajadores. Además, limitar esta modalidad a dos o tres días semanales y fortalecer el

				Asimismo, se destacó que el apoyo organizacional, la confianza y el acceso a herramientas tecnológicas son factores clave para su correcta implementación.	apoyo institucional contribuye a maximizar sus beneficios y reducir riesgos como el estrés, el aislamiento y la sobrecarga laboral.
--	--	--	--	--	---

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de literatura científica realizada entre 2018 - 2025

A través del análisis de la literatura, el trabajo híbrido se consolidó como una modalidad laboral estratégica en la era digital, al combinar flexibilidad remota con interacción presencial. La literatura internacional coincide en que este modelo favorece la satisfacción laboral, la retención de talento y el equilibrio entre la vida personal y profesional, especialmente en trabajadores del sector tecnológico y organizacional. De igual manera, diversos estudios destacan que el trabajo híbrido puede mantener niveles estables de productividad cuando existen adecuados mecanismos de liderazgo y soporte tecnológico.

Sin embargo, también emergen discrepancias importantes respecto a sus efectos reales sobre la colaboración organizacional y el bienestar psicológico. Mientras algunas investigaciones sostienen que la flexibilidad reduce el agotamiento laboral y mejora la motivación, otras advierten sobre riesgos asociados a la hiperconectividad, dificultades de comunicación, aislamiento parcial y desigualdades derivadas de la presencialidad selectiva. En el contexto ecuatoriano, la evidencia científica sigue siendo limitada y predominantemente descriptiva. Los estudios nacionales se han concentrado principalmente en experiencias de educación superior y adaptación tecnológica, dejando escaso análisis sobre empresas privadas, Pymes y sostenibilidad organizacional en modelos híbridos. Esta limitación demuestra la necesidad de desarrollar investigaciones empíricas más profundas en América Latina, particularmente relacionadas con liderazgo digital, cultura organizacional y salud ocupacional en entornos híbridos.

Tabla 3

Trabajo basado en plataformas digitales

Categoría	Autor	Título	Objetivo	Resultados	Conclusión
Gestión algorítmica	(Felix et al., 2023)	Algorithmic management on digital labour platforms: A systematic literature review	Analizar la literatura científica sobre la gestión algorítmica en plataformas digitales de trabajo, con el fin de comprender cómo se implementan y gestionan los procesos laborales	La revisión evidenció que la gestión algorítmica es un concepto aún ambiguo y con múltiples interpretaciones, utilizado principalmente en plataformas digitales de trabajo. Se identificó que esta modalidad se basa en la automatización del control,	La gestión algorítmica representa una nueva forma de organización del trabajo mediada por la tecnología, pero todavía presenta importantes limitaciones conceptuales y prácticas. Se requiere mayor investigación sobre sus efectos en el trabajo

			mediante algoritmos y sistemas automatizados.	supervisión y asignación de tareas, generando problemas relacionados con la transparencia, la confianza y las condiciones laborales.	digno, la equidad y las condiciones laborales, especialmente en contextos del sur global y en diferentes tipos de plataformas digitales.
Gestión algorítmica	(Patil & Devaraju, 2024)	Algorithmic Management Of Digital Labor Platforms: Prospects And Challenges	Analizar desafíos y oportunidades de la gestión algorítmica	La investigación evidenció que la gestión algorítmica mejora la eficiencia, la escalabilidad y la toma de decisiones en las plataformas digitales de trabajo. Sin embargo, también genera desafíos relacionados con la transparencia, la equidad, la autonomía de los trabajadores y la posible aparición de prácticas de control excesivo o explotación laboral.	La gestión algorítmica ofrece importantes oportunidades para la organización del trabajo digital, pero requiere una integración equilibrada con la gestión de recursos humanos. Es esencial establecer marcos regulatorios que garanticen la protección de los derechos laborales, promuevan condiciones de trabajo justas y favorezcan el desarrollo continuo de las competencias.
Inclusión laboral	(Alauddin et al., 2025)	The influence of digital platforms on gig workers: A systematic literature review	Analizar la influencia de las plataformas digitales en los trabajadores de la economía colaborativa mediante una revisión sistemática de la literatura.	La revisión identificó que las plataformas digitales generan tanto beneficios como desafíos para los trabajadores de la economía colaborativa. Entre los aspectos positivos destacan la flexibilidad laboral, el acceso a oportunidades de ingreso y la facilidad de acceso al mercado; mientras que los principales problemas incluyen la falta de protección social, el control algorítmico, la competencia intensa y la presión sobre los ingresos laborales.	Se concluye que las plataformas digitales han transformado las formas de trabajo, pero también han profundizado desequilibrios de poder entre trabajadores y plataformas. Por ello, resulta necesario fortalecer la regulación laboral, la representación colectiva y las medidas de protección social para garantizar condiciones de trabajo más justas, sostenibles y equitativas en la economía digital.
Precarización en la economía	(Salinas et al., 2025)	Trabajo digital y precarización en la economía de	Comprender el impacto de la economía de plataformas en la regulación laboral,	El trabajo en plataformas digitales se caracteriza por altos niveles de informalidad, precarización y vulneración de derechos laborales.	Ecuador requiere fortalecer la regulación laboral de las plataformas digitales para garantizar el reconocimiento de

		plataformas en Ecuador	analizando sus características, actores involucrados y los desafíos normativos asociados a esta modalidad de trabajo digital.	Además, el crecimiento de estas modalidades durante la pandemia incrementó la exposición de grupos vulnerables, como jóvenes, migrantes y trabajadores con menor cualificación, a condiciones laborales inestables y escasa protección social.	los derechos de los trabajadores y reducir la informalidad. Es necesario impulsar mecanismos de representación colectiva y políticas orientadas a mejorar la calidad del empleo, especialmente para los sectores más vulnerables del mercado laboral.
Legislación	(Altamirano, 2023)	El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana	Analizar, desde un enfoque jurídico, doctrinario y comparado, la suficiencia de la normativa laboral vigente en Ecuador para regular adecuadamente el trabajo realizado a través de plataformas digitales.	La normativa ecuatoriana sobre el trabajo en plataformas digitales es insuficiente para garantizar la protección de los derechos laborales. Asimismo, se identificó que los trabajadores enfrentan condiciones de vulnerabilidad, debido a la falta de seguridad social, protección laboral y reconocimiento formal de la relación de trabajo por parte de las plataformas.	Se concluye que Ecuador necesita fortalecer y actualizar su marco normativo para regular adecuadamente el trabajo en plataformas digitales. Además, resulta fundamental reconocer la verdadera naturaleza de estas relaciones laborales y establecer mecanismos que garanticen derechos, protección social y condiciones de trabajo dignas para quienes prestan servicios mediante estas plataformas.
Bienestar laboral	(Taylor et al., 2023)	Physical and psychological hazards in the gig economy system: A systematic review	Realizar una revisión sistemática de la literatura para identificar los riesgos que afectan la seguridad física y psicológica de los trabajadores en la economía colaborativa.	La revisión identificó diversos riesgos que afectan la seguridad física y psicológica de los trabajadores de la economía colaborativa. Además, evidenció que muchos de estos riesgos tienen un origen sistémico y están relacionados con factores organizacionales y estructurales que escapan al control directo de los trabajadores.	La seguridad laboral en la economía colaborativa debe abordarse desde una perspectiva sistémica y no únicamente centrada en el trabajador. Asimismo, es necesario desarrollar mejores mecanismos de control y gestión de riesgos que contribuyan a proteger el bienestar físico y psicológico de quienes participan en este tipo de empleo.

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de literatura científica realizada entre 2018 – 2025.

La literatura revisada afirma que el trabajo basado en plataformas digitales se ha consolidado como una de las modalidades laborales más representativas de la era digital, al facilitar el acceso a oportunidades de empleo mediante aplicaciones y entornos virtuales. Los estudios coinciden en que estas plataformas ofrecen ventajas relacionadas con la flexibilidad horaria, la generación de ingresos y la ampliación de oportunidades laborales para diversos grupos poblacionales. Sin embargo, también se identifican importantes desafíos asociados a la gestión algorítmica, la inestabilidad de los ingresos, la ausencia de beneficios laborales y la limitada protección social. En este sentido, la evidencia refleja una tensión constante entre la flexibilidad laboral promovida por las plataformas y los riesgos de precarización que enfrentan los trabajadores, especialmente en actividades de reparto, transporte y servicios digitales.

Asimismo, la literatura destaca que la creciente incorporación de tecnologías de automatización e inteligencia artificial está redefiniendo las relaciones laborales y los mecanismos de supervisión del trabajo. A pesar del creciente interés académico en este fenómeno, persisten vacíos de investigación relacionados con el bienestar psicológico, la sostenibilidad de estas formas de empleo y sus efectos a largo plazo. En el caso de Ecuador, la evidencia científica sigue siendo limitada, pese al notable crecimiento de plataformas digitales como alternativa de generación de ingresos frente a las dificultades del mercado laboral formal. Esta situación evidencia la necesidad de desarrollar investigaciones que analicen las condiciones laborales, los niveles de protección social y el impacto de estas modalidades en la calidad de vida de los trabajadores ecuatorianos, con el fin de contribuir al diseño de políticas y regulaciones acordes con las nuevas dinámicas del trabajo digital.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de la revisión nos permiten responder a la pregunta de investigación al comprobar que el trabajo a distancia, el trabajo híbrido y el trabajo basado en plataformas digitales son tres formas fundamentales de la transformación del trabajo en la era digital. En la literatura analizada se muestra que estas modalidades tienen en común el uso de tecnologías digitales como soporte para la reorganización del tiempo, del espacio, de la supervisión y de la relación entre trabajadores, empleadores y clientes. Sin embargo, cada modalidad presenta características propias, beneficios diferenciados y desafíos que no pueden ser tratadas como fenómenos homogéneos.

Los estudios revisados coinciden en que el trabajo remoto se expandió más luego de la crisis sanitaria por COVID-19 y permitió sostener actividades laborales en contextos de restricción presencial. Su contribución está ligada a la flexibilidad, la autonomía y la continuidad operativa de las organizaciones. La evidencia disponible también muestra efectos adversos asociados a la sobrecarga laboral, al aislamiento, al debilitamiento de los límites entre vida personal y trabajo, a riesgos ergonómicos y a afectaciones en la salud emocional. En este sentido, los aportes de Beckel & Fisher (2022), Petcu et al. (2023) y Fadel et al. (2023) muestran que el teletrabajo no genera beneficios por sí solo, sino que depende de la calidad del diseño organizacional, la cultura institucional, el apoyo directivo, las condiciones del hogar y el acceso a recursos tecnológicos. En Ecuador, los estudios de Iturralde & Duque (2021) y García et al. (2021) aportan una lectura crítica al revelar que la adopción del teletrabajo también puso en evidencia brechas normativas, desigualdades tecnológicas y riesgos de precarización.

La literatura define el trabajo híbrido como una modalidad intermedia que busca combinar la flexibilidad del trabajo remoto con los beneficios de la interacción presencial. Los estudios revisados apuntan a que este modelo puede favorecer la productividad, la satisfacción laboral, la retención del talento y el equilibrio entre vida personal y profesional, siempre que haya una gestión clara de horarios, roles, canales de comunicación y criterios de presencialidad. Luring & Jonasson (2025) proveen una base conceptual relevante al señalar que el trabajo híbrido debe entenderse desde dimensiones de ubicación, temporalidad y modalidad. A su vez, Barnes et al. (2024), Khanna et al. (2024), Kohont (2025)

y Ruedas (2026) coinciden en que el liderazgo digital, la confianza, la formación continua y el soporte tecnológico son factores clave para evitar que el modelo derive en fragmentación de equipos, comunicación deficiente o desigualdad entre quienes asisten a la oficina y quienes trabajan a distancia.

La revisión del trabajo basado en plataformas digitales pone de manifiesto una tensión más pronunciada entre la flexibilidad y la precariedad laboral. Las plataformas digitales, por un lado, amplían el acceso a oportunidades de ingreso, reducen las barreras de entrada al mercado y permiten nuevas formas de intermediación laboral. Los estudios revisados, por otra parte, alertan sobre informalidad, inestabilidad de ingresos, falta de seguridad social, débil representación colectiva, control algorítmico y asimetrías de poder entre plataformas y trabajadores. Según los aportes de Felix et al. (2023), Patil & Devaraju (2024), Alauddin et al. (2025), Taylor et al. (2023), Altamirano (2023) y Salinas et al. (2025), el trabajo en plataformas no debe analizarse solamente como una innovación tecnológica, sino como una nueva forma de organización laboral que requiere regulación, transparencia algorítmica y protección social.

Desde una perspectiva teórica, esta revisión contribuye a integrar tres líneas de estudio que, con frecuencia, se abordan por separado: teletrabajo, trabajo híbrido y economía de plataformas. El análisis conjunto permite comprender que las nuevas modalidades laborales no suponen una simple sustitución del trabajo presencial, sino una reconfiguración de las relaciones laborales, de los mecanismos de control, de las condiciones de empleo y de las formas de gestión del talento humano. Este aporte es útil para ampliar los marcos conceptuales de la administración, la gestión de personas y los estudios del trabajo, ya que muestra que la digitalización transforma tanto la estructura organizacional como la experiencia subjetiva del trabajador.

Las implicaciones prácticas son importantes para las empresas, las instituciones públicas, los responsables del talento humano y los formuladores de políticas. En el trabajo remoto y el trabajo híbrido, las organizaciones deben diseñar políticas internas que establezcan horarios, metas, canales de comunicación, criterios de evaluación, apoyo ergonómico y mecanismos de desconexión laboral. También se requiere formar líderes con competencias digitales, habilidades de comunicación, gestión de equipos distribuidos y capacidad para sostener la cohesión organizacional. En plataformas digitales, las implicaciones prácticas apelan a la necesidad de marcos regulatorios que reconozcan derechos laborales, acceso a seguridad social, transparencia en la gestión algorítmica y mecanismos de reclamo frente a decisiones automatizadas.

También la revisión pone en evidencia límites de la literatura analizada. En primer lugar, la mayoría de los estudios se concentran en contextos posteriores a la pandemia, lo cual puede limitar la comprensión de los efectos de estas modalidades en escenarios a largo plazo. En segundo lugar, varios estudios son descriptivos o revisiones generales, siendo menor la presencia de diseños longitudinales, comparativos o mixtos, que permitan evaluar los cambios en productividad, salud, bienestar y estabilidad laboral a través del tiempo. En tercer lugar, todavía se cuenta con evidencia limitada sobre América Latina y Ecuador, especialmente en sectores como las pequeñas y medianas empresas, el empleo informal, plataformas de reparto, servicios profesionales digitales y poblaciones con mayor vulnerabilidad laboral. Finalmente, la diversidad conceptual de trabajo híbrido y gestión algorítmica dificulta la comparación de resultados entre estudios y la construcción de indicadores comunes.

Los hallazgos, en conjunto, demuestran que las modalidades emergentes de trabajo ofrecen verdaderas oportunidades para flexibilizar la organización del trabajo y ampliar el acceso al empleo, pero también plantean riesgos que requieren intervención institucional, regulación y gestión estratégica. Por lo tanto, la digitalización del trabajo no debe ser juzgada solamente por su poder para aumentar la eficiencia, sino por su potencial para promover el empleo digno, el bienestar, la equidad y la sostenibilidad organizacional.

CONCLUSIONES

La revisión bibliográfica permitió identificar que el trabajo remoto, el trabajo híbrido y el trabajo basado en plataformas digitales se han afianzado como modalidades centrales en la transformación del trabajo durante la era digital. Estas formas de trabajo se relacionan con la expansión de las tecnologías de información y comunicación, la reorganización de los espacios laborales y los cambios en las expectativas de los trabajadores y las organizaciones. Su adopción se aceleró durante la pandemia de COVID-19, pero sus efectos van más allá del contexto de emergencia sanitaria y son parte de una transformación de mayor alcance.

El trabajo remoto tiene como ventajas la flexibilidad, la autonomía y la continuidad operativa; sin embargo, también puede derivar en aislamiento, sobrecarga, riesgos ergonómicos y afectaciones en el bienestar psicológico cuando no existen políticas claras de apoyo. El trabajo híbrido se muestra como una alternativa más equilibrada, pues combina lo presencial con lo virtual, aunque su éxito está supeditado al liderazgo digital, la planificación, la cultura organizacional y el acceso a recursos tecnológicos. Por otra parte, el trabajo basado en plataformas digitales amplía las oportunidades de ingreso, pero genera mayores riesgos de precarización, informalidad, control algorítmico y falta de protección social.

El principal aporte de esta revisión es la incorporación de los resultados sobre tres modalidades laborales que evidencian diferentes maneras de reorganización del trabajo digital. El estudio permite reconocer que la flexibilidad no es un beneficio aislado, pues puede coexistir con nuevas formas de control, desigualdad y vulnerabilidad laboral. Por consiguiente, para analizar estas modalidades, se deben considerar factores organizacionales, jurídicos, tecnológicos, sociales y humanos.

Para futuras investigaciones, se recomienda la realización de estudios empíricos en América Latina y Ecuador que permitan evaluar los efectos del trabajo remoto, híbrido y de plataformas en los diferentes sectores productivos. También se recomienda realizar estudios longitudinales en materia de salud ocupacional, bienestar psicológico, productividad, compromiso organizacional, brechas de género, desigualdad digital, sostenibilidad del empleo. En el trabajo en plataformas es necesario profundizar en la gestión algorítmica, la transparencia de los sistemas automatizados, la protección social y las estrategias de representación colectiva.

En la práctica, los hallazgos apuntan a que las organizaciones deberían diseñar modelos de trabajo con reglas claras, formación continua, liderazgo adaptativo, soporte tecnológico y políticas de bienestar. A nivel estatal, se necesita reforzar la regulación del trabajo digital, especialmente en plataformas, para garantizar derechos, seguridad social y condiciones laborales dignas. Así, las nuevas formas de trabajo pueden ayudar a que las empresas sean más flexibles y creativas, siempre y cuando se hagan de manera justa, protegiendo a los trabajadores y mejorando la calidad del trabajo.

REFERENCIAS

- Alauddin, F., Aman, A., Ghazali, M., & Daud, S. (2025). The influence of digital platforms on gig workers: A systematic literature review. *Heliyon*, 11(1), e41491. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e41491>
- Altamirano, E. (2023). El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10498>
- Barnes, K., Vione, K., & Kotera, Y. (2024). Effective leadership practice among senior leaders working from home and in the hybrid workplace across COVID-19. *SN Business and Economics*, 4(5), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s43546-024-00651-4>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2020). Why Working From Home Will Stick. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3741644>
- Batisse, H., Odin, N., & Vayre, É. (2026). Hybridization of work: implications for management, teams and work-life balance in an academic context. *European Review of Applied Psychology*, 76. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2026.101177>
- Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H.-Y. (2020). COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data. *NBER Working Paper*, 4(1), 1–23. <http://www.nber.org/papers/w27344.pdf>
- De Stefano, V. (2015). THE RISE OF THE “JUST-IN- TIME WORKFORCE”: ON-DEMAND WORK, CROWD WORK AND LABOUR PROTECTION IN THE “GIG- ECONOMY”. Valerio De Stefano *. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–503.
- Fadel, M., Bodin, J., Cros, F., Descatha, A., & Roquelaure, Y. (2023). Teleworking and Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph20064973>
- Felix, É., Fillipe de Souza, D., & Mendonça, J. (2023). Algorithmic management on digital labour platforms: A systematic literature review. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 21, 14. <https://doi.org/10.19094/contextus.2023.83099>
- García, M., Silva, C., Salazar, J., & Gavilanes, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27, 1–12. <https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/28068276015.pdf>
- ILO [International Labour Organization]. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. In J. Berg, M. Furrer, E. Harmon, U. Rani, & M. Si. Silberman (Eds.), *International Labour Office (Fisrt). International Labour Organization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Iturralde, C., & Duque, L. (2021). Precarización Del Teletrabajo En Ecuador En Contexto De Covid-19: Variables De Análisis Desde El Enfoque Marxista. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 146–162. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>

Khanna, D., Christensen, E. L., Gosu, S., Wang, X., & Paasivaara, M. (2024). Hybrid work meets agile software development: A systematic mapping study. *Proceedings - 2024 IEEE/ACM 17th International Conference on Cooperative and Human Aspects of Software Engineering, CHASE 2024*, 57–67. <https://doi.org/10.1145/3641822.3641863>

Kohont, A. (2025). Organisational Support of Sustainable Hybrid Work: Between Homely Workspace and the Need for Live Cooperation. *Sustainability (Switzerland)*, 17(6), 18. <https://doi.org/10.3390/su17062494>

Lauring, J., & Jonasson, C. (2025). What is hybrid work? Towards greater conceptual clarity of a common term and understanding its consequences. *Human Resource Management Review*, 35(1), 101044. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101044>

Patil, V., & Devaraju. (2024). Algorithmic Management Of Digital Labor Platforms : Prospects And Challenges. 44(3), 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.48165/bapas.2024.44.2.1>

Petcu, M., Sobolevski-David, M., Crețu, R., Cureau, S., Hristea, A., Oancea-Negescu, M., & Tutui, D. (2023). Telework: A Social and Emotional Perspective of the Impact on Employees' Wellbeing in the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph20031811>

Ruedas, A. (2026). Trabajo híbrido, productividad y compromiso organizacional del personal administrativo en empresas de servicios del Ecuador: evidencia en el contexto pos-COVID-19. *Revista Científica Multidisciplinar Research Club Scientia*, 4(1). <https://researchclubscientia.com/index.php/files/article/view/48>

Salinas, J., Guerrero, E., & Philco, M. (2025). Trabajo digital y precarización en la economía de plataformas en Ecuador. *Revista Multidisciplinar de Estudios Generales*, 4(2), 1–11. <https://doi.org/10.70577/reg.v4i2.162>

Taylor, K., Van Dijk, P., Newnam, S., & Sheppard, D. (2023). Physical and psychological hazards in the gig economy system: A systematic review. *Safety Science*, 166(November 2021), 106234. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106234>

Urien, B. (2023). Teleworkability, Preferences for Telework, and Well-Being: A Systematic Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13). <https://doi.org/10.3390/su151310631>

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .