

Más allá de la oficina: cómo el trabajo a distancia está transformando las organizaciones

Beyond the Office: How Remote Work is Transforming Organizations

Karina Milagros Rojas Plasencia
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
karinarp79@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9324-9478>

Edy Elías Huanca Torres
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
u201721764@upc.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-1280-4183>

Carmen Rosa Carbajal Mujica
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
u201820899@upc.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-6175-0305>

Violeta Lidia Rivera Peirano
Universidad Tecnológica del Perú
c25562@utp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-0408-9148>

Fecha de recepción: 10 de enero de 2024
Fecha de aceptación: 17 de septiembre de 2024
Fecha de publicación: 4 de noviembre de 2024

El trabajo a distancia ha planteado que las empresas y colaboradores expongan cuestionamientos sobre su efectividad y desarrollo. Por ello, el objetivo de esta investigación es responder la pregunta: ¿cuál es el impacto del trabajo a distancia en las organizaciones? Con esa finalidad, se desarrolla una investigación sistemática utilizando el método Prisma, el cual ha permitido encontrar, seleccionar y analizar diferentes artículos en reconocidas bases de datos como Scopus y Web of Science. En la primera búsqueda, se hallaron 54 003 artículos, los cuales fueron filtrados según diversos criterios, de manera que quedaron 30 artículos finales. Los resultados muestran que el trabajo a distancia puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la productividad y la innovación. Sin embargo, también se encontraron algunos impactos negativos, como el aumento de la fatiga, el aislamiento social y la falta de comunicación.

Palabras clave: trabajo a distancia, procesos empresariales, impacto laboral, desempeño, productividad

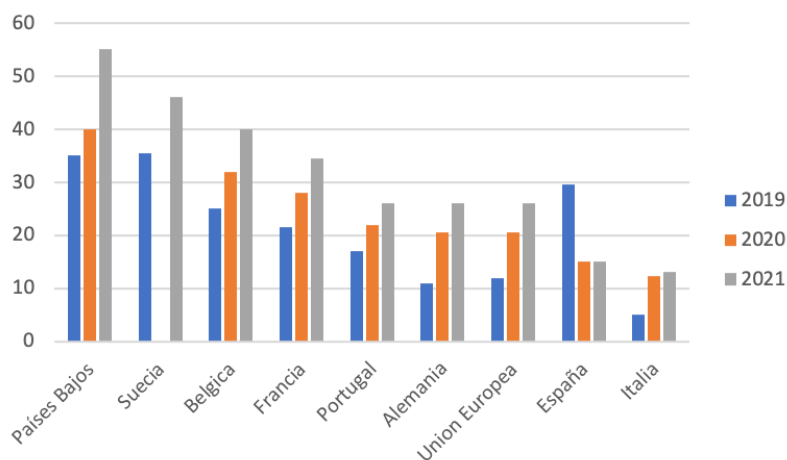
Remote work has raised questions among companies and employees regarding its effectiveness and development. Therefore, the objective of this research is to answer the question: What is the impact of remote work on organizations? To achieve this, a systematic investigation was carried out using the Prisma method, which allowed the identification, selection, and analysis of various articles from recognized databases such as Scopus and Web of Science. In the initial search, 54,003 articles were found, which were filtered according to various criteria, resulting in 30 final articles. The results show that remote work can have a positive impact on job satisfaction, work-life balance, productivity, and innovation. However, some negative impacts were also identified, such as increased fatigue, social isolation, and lack of communication.

Keywords: remote work, business processes, work impact, performance, productivity

1. Introducción

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han generado cambios significativos en el entorno laboral, los que propiciaron que las empresas transformen sus métodos de trabajo y faciliten el crecimiento del trabajo a distancia o remoto (Peralta et al., 2020). Esta transformación no solo se debe a los avances tecnológicos, sino también a cambios en las estructuras económicas y en las culturas laborales de cada país (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). En 2019, solo el 4.1 % de la fuerza laboral en Estados Unidos trabajaba a medio tiempo de forma remota (Global Workplace Analytics, s. f.), mientras que, en la Unión Europea, la proporción era ligeramente superior, con poco menos del 13 % (Eurofound, 2023).

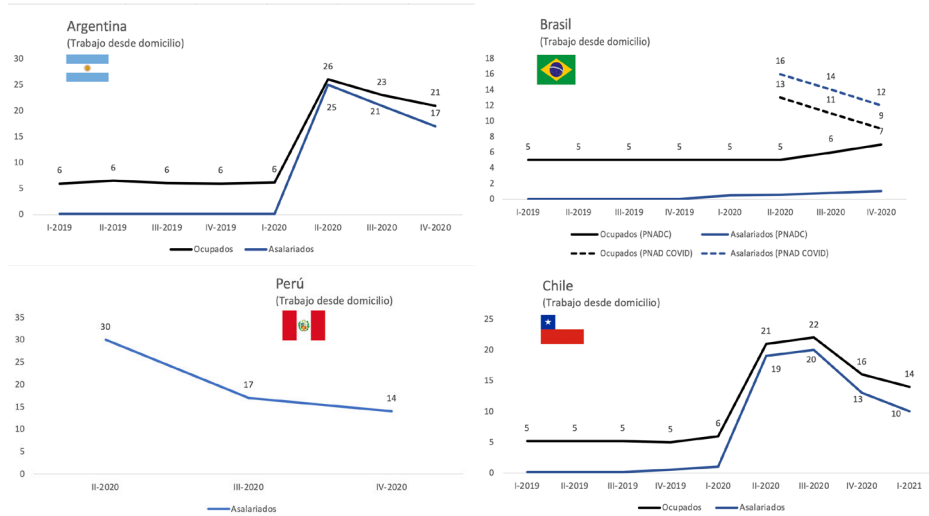
Figura 1. Evolución del trabajo a distancia durante el 2019 al 2021



Fuente: Datos obtenidos de *Quality report of the European Union Labour Force Survey 2020 - 2022 edition*, por Eurostat, 2022. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/14455112/KS-FT-22-003-EN-N.pdf/1010df35-96f3-f7b3-b13b-e10888f96552?t=1647961382032>

Aunque el impacto de la COVID-19 aceleró la adopción del trabajo remoto a nivel global, esta modalidad no es nueva, ya que se implementa desde los años 70 (Vázquez, 2022). Hoy en día, es evidente que está transformando tanto las tareas realizadas como la manera en que se llevan a cabo (Jesuthasan *et al.*, 2020), con un incremento del 5 % en las ofertas de trabajo remoto hasta 2021 (Silva-Porto y Pavón, 2022). Durante el confinamiento, entre el 20 % y el 30 % de la fuerza laboral en América Latina trabajó de manera remota, y, aunque esta proporción ha disminuido en 2022, se espera que el trabajo remoto siga siendo relevante debido a la transición digital y a la mejora en el acceso a nuevas tecnologías en la región (Maurizio, 2021).

Figura 2. Evolución del trabajo desde el domicilio y del teletrabajo en países seleccionados de América Latina. 2019-2021



Fuente: Adaptado de *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*, por R. Maurizio, 2021, Organización Internacional del Trabajo - OIT. <https://goo.su/37ItAoF>

Entre las ventajas y desventajas del trabajo remoto, se analizan aspectos como el horario de trabajo, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la productividad (Ripani, 2020). Aunque el trabajo a distancia ofrece mayor flexibilidad horaria, una mala definición de límites puede tener efectos negativos en la salud mental y física de los empleados (Organización Internacional del Trabajo a Distancia, 2020). En cuanto al equilibrio entre la vida personal y profesional, si no se establecen claramente las fronteras entre estos dos ámbitos, el impacto puede ser perjudicial (Santos del Río, 2019). Por último, la productividad dependerá de factores como la cultura corporativa, la comunicación dentro de la empresa, la eficacia de los sistemas de información y la capacidad de los supervisores para apoyar a los trabajadores (Pucheu, 2021), además de factores individuales como el orden y la disciplina del propio trabajador.

La discusión sobre el impacto del trabajo remoto abarca diversas posturas, cada una con argumentos significativos para su análisis. Desde una perspectiva positiva, el trabajo remoto puede reducir el estrés y el agotamiento (Carrasco-Mullins, 2021), ofreciendo mayor flexibilidad para equilibrar el trabajo y la vida familiar (Chuco, 2021). Sin embargo, también surgen desafíos, como posibles conflictos en las relaciones familiares que pueden afectar el desempeño del trabajador (Contreras y Roza, 2015). Además, el trabajo remoto representa una forma de descentralización que desafía el antiguo mito de que el trabajo solo podía realizarse en un lugar y horario específicos (Culqui y Gonzáles, 2016). Según la Escuela Europea de Dirección y Empresa (EUDE, 2020), esta modalidad no es una simple moda pasajera, sino que tiene implicaciones profundas en diversos aspectos del entorno laboral, las cuales comprenden el bienestar y la conciliación familiar, la tecnología, el liderazgo y la sostenibilidad.

Por otro lado, las empresas se ven obligadas a fortalecer y desarrollar procesos innovadores que permitan abordar desafíos y proponer soluciones basadas en el

conocimiento (Álvarez *et al.*, 2020). El trabajo a distancia, conocido por su capacidad para eliminar barreras físicas y geográficas, ofrece oportunidades significativas para las economías de América Latina y el Caribe, lo que los gobiernos están aprovechando para enfrentar diversos desafíos y problemas (Silva-Porto y Pavón, 2022). Como resultado, este modelo de trabajo presenta una favorabilidad del 47 %, en comparación con el modelo híbrido, que tiene una popularidad del 45 % (Zoho, s. f.).

2. Revisión de la literatura

El trabajo a distancia, también conocido como teletrabajo o trabajo remoto, se refiere a un modelo en el que los empleados realizan sus tareas desde ubicaciones fuera de la oficina central, a menudo desde sus hogares (Global Workplace Analytics, s. f.). Este modelo no prescribe un lugar específico para cumplir con las obligaciones laborales (Guabloche y Gutiérrez, 2021) y se basa en tecnologías de comunicación y colaboración, como internet, correos electrónicos y plataformas de videoconferencia, para mantener la conexión entre el empleado y la organización.

Las empresas han adoptado nuevas herramientas de gestión con enfoques creativos que han demostrado mejorar el rendimiento en comparación con las que no lo hacen (Zhang *et al.*, 2022). Estas herramientas deben centrarse en la planificación de procesos y en la capacitación para el uso de nuevas tecnologías (Heidt *et al.*, 2022), considerando las tendencias y necesidades actuales y futuras, donde predominan las actividades híbridas (Stoian *et al.*, 2022). No obstante, es crucial señalar que el rendimiento y el desempeño del trabajador están influenciados por factores como su generación (Rymaniak *et al.*, 2021), género, educación, tipo de trabajo y tamaño de la empresa (Raišiene *et al.*, 2020). Además, De Vries *et al.* (2019) indica que muchos empleados públicos experimentan un menor compromiso organizacional en los días en que trabajan exclusivamente desde casa.

El rendimiento laboral, tanto individual como en equipo, puede verse afectado cuando todos los miembros del equipo trabajan desde casa, según Van der Lippe *et al.* (2020). Esto se debe a varios factores, como la obtención de información crítica, la coordinación de horarios para reuniones y la reducción de la interacción social. Asimismo, el uso de tecnología fuera del entorno laboral puede tener efectos variados, no solo en el ámbito profesional, sino también en el personal, incluyendo desde la comunicación reducida con los compañeros de trabajo hasta la adecuación del espacio de trabajo en el hogar (Jackowska y Luring, 2021; Nakrošiene *et al.*, 2019).

Durante el confinamiento, se observó una situación desfavorable para los trabajadores (Rymaniak *et al.*, 2021), con retos significativos como problemas de retroalimentación, sobrecarga de tareas y autoorganización. Los directivos deben colaborar eficazmente para mantener la motivación (Raišiene *et al.*, 2020). Estos problemas pueden desencadenar mayores niveles de estrés y conflictos laborales (Raišiene *et al.*, 2021). A pesar de que los avances tecnológicos han mejorado la efectividad y eficiencia del trabajo remoto, también han introducido nuevos desafíos, como la necesidad de una mejor gestión de la comunicación y la preservación de la seguridad de la información (Urbaniec *et al.*, 2022).

Wang *et al.* (2021) señalan que el trabajo a distancia puede mejorar su efectividad si se diseña teniendo en cuenta factores como la autonomía, la variedad de tareas y la retroalimentación, lo que permite a los empleados tener un mayor control sobre su tiempo (Thulin *et al.*, 2019). Sin embargo, es importante tener en cuenta la presión temporal y la incertidumbre en cuanto al uso del tiempo por parte del colaborador.

En relación con el bienestar del trabajador, se ha observado que este es subjetivo y varía entre empleados con hijos y aquellos sin ellos, siendo que los primeros tienden a experimentar menos estrés laboral cuando realizan trabajo a distancia durante la semana (Song y Gao, 2020). No obstante, los conflictos principales surgen cuando los trabajadores prefieren atender las actividades del hogar antes que sus responsabilidades laborales (Delanoëije *et al.*, 2019), lo que puede generar un desequilibrio entre sus preocupaciones personales y sus deberes laborales, incrementando el agotamiento físico y emocional (Palumbo, 2020).

3. Metodología

Se ha optado por realizar una revisión sistemática utilizando el método PRISMA para asegurar un marco estructurado y transparente que garantice la inclusión adecuada de estudios relevantes y una presentación clara de los resultados. Para alcanzar este objetivo, se ha llevado a cabo una exhaustiva búsqueda en las bases de datos Scopus y Web of Science. También se exploraron otros repositorios, pero sin éxito. Se emplearon términos clave y ecuaciones específicas para maximizar la efectividad de la búsqueda (Vera, 2009), ya que definir con precisión la pregunta de investigación es el primer paso fundamental en este tipo de estudio. En el artículo también se incluye trabajos de alta confiabilidad, publicados en revistas con cuartiles elevados, y se excluye aquellas publicaciones que no cumplen con este criterio.

3.1. Proceso de revisión

Sobre la búsqueda de fuentes secundarias, es importante mencionar que se realizó a través de diversas plataformas tales como Scopus, Web of Science, Scielo y Dialnet (ver Figura 1). Para ello, se utilizaron palabras como "Remote Work", "Remote Working", "Working From Home", "Working conditions", "Well-being", "Telework", "Work-Life Balance", "Personnel", "Productivity", "Job Satisfaction", "Teleworking", "Management", "Work From Home", "Virtual Work", "Remote Workers", "Remote Collaboration", "Homeworking", "Employee Productivity", "Employee", "Entrepreneurship", "Trabajo A Distancia".

Tabla 1. Búsqueda general en repositorios

	Scopus	Web of Science	Scielo	Dialnet
Búsqueda inicial: Remote and working	18 166	35 837	148	2978
Periodo 2018 - 2023	7704	23 316	100	2071
Áreas relacionadas	738	307	26	393
Artículos de revista	486	299	26	318

Idiomas: inglés y español	402	296	3	287
Palabras clave	133	154		2
Total	27	3	0	0

Fuente: Elaboración propia

Inicialmente, se encontraron 57 129 investigaciones (ver Tabla 1), de las cuales 292 fueron el resultado de los filtros aplicados en cada repositorio. De estas, 30 investigaciones aportaban al tema y cumplían con el cuartil permitido (ver Tabla 2), las cuales están indexadas en Journal citation reports y/o Scimago (ver Figura 1).

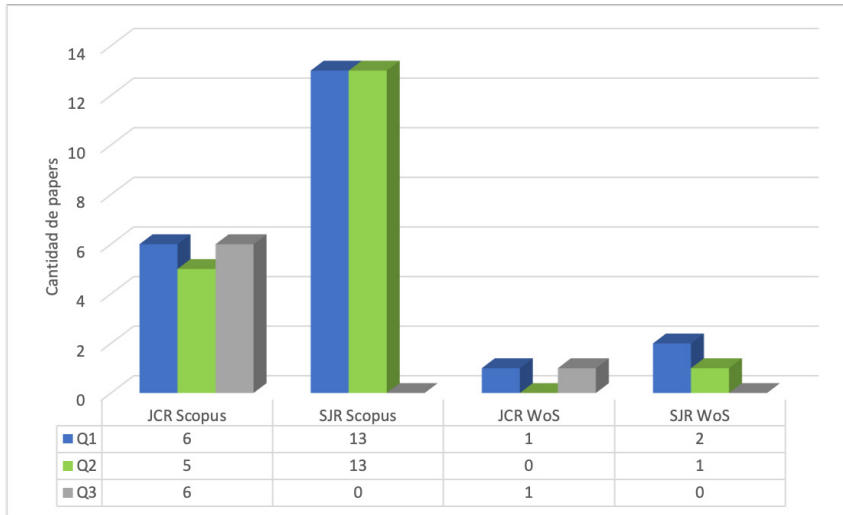
Para la primera (Scopus), se usó la palabra clave “Remote And Working (TITLE-ABS-KEY);” que dio como resultado 18 166 artículos de investigación para el periodo 2018-2023. El área a tener en cuenta fue la de Negocios, Administración y Contabilidad. Para el caso de Web of Science (WoS), la palabra inicial fue “Remote Working,” con la que se obtuvo el valor de 35 837 investigaciones, se contempló el mismo periodo de búsqueda y, en cuanto a las áreas, se consideraron Negocios, Negocios financieros y Administración (ver Tabla 2).

Tabla 2. Búsqueda específica en Scopus y Web of Science

	Scopus		Web of Science	
	Cantidad	Especificaciones	Cantidad	Especificaciones
Búsqueda inicial	18 166	Remote and working	35 837	Remote Working
Periodo de búsqueda	7704	2018 - 2023	23 316	2018 - 2023
Áreas de búsqueda	738	Business + Management And Accounting (1 área)	307	Business+ Business Finance + Management (3 áreas)
Tipo de información	487	Artículos	299	Artículos + Artículos En Revista
Lugar	486	Artículos en revista		
Proceso	412	Publicación Final	-	
Idiomas	402	Inglés y Español	296	Inglés
Acceso	226	Acceso Abierto	154	
Palabras clave	133	"Remote Work", "Work-Life Balance", "Productivity", "Teleworking", "Work From Home", "Job Performance", "Virtual Work", "Remote Workers", "Remote Collaboration" "Homeworking", "Employee Productivity", "Employee", "Entrepreneur", "Entrepreneurship"	-	
Aporte y cuartil	27		3	
Total (27+3)			30	

Fuente: Elaboración propia

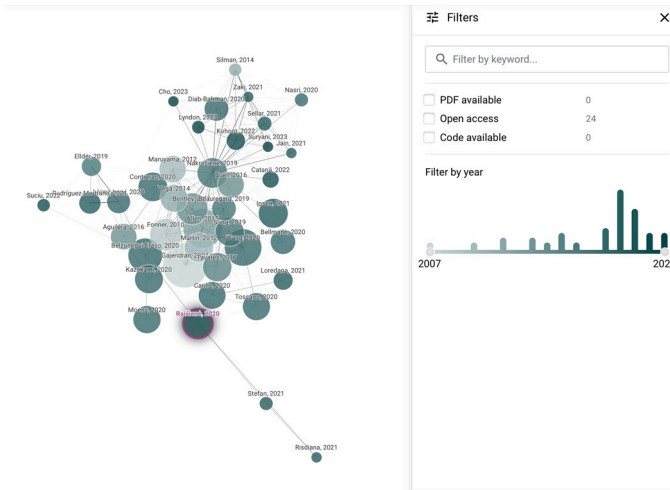
Figura 3. Artículos en JCR y SJR en Q1, Q2 y Q3 para Scopus y WoS



Fuente: Elaboración propia

En la búsqueda de información sobre trabajo a distancia, se puede observar la construcción gráfica de un conjunto de artículos publicados en Scopus y Web of Science, el cual muestra los autores más relevantes relacionados con el tema (ver Figura 4).

Figura 4. Artículos relacionados con el trabajo a distancia del 2018 al 2022



Fuente: Recuperado de Connected Papers con base de datos Semantic Scholar, 2024. <https://bit.ly/3XXKE1W>

Con la palabra clave “Trabajo A Distancia”, año, tipo de investigación e idioma, se encontraron en total 2840 investigaciones en Scopus, Web of Science, Scielo y Dialnet, y se excluyeron a más de 55 000 investigaciones encontradas en las diferentes bases de datos. Se siguió filtrando por áreas, como Business y Management, teniendo en cuenta también el acceso y objeto de la investigación, y se obtuvo un total de 30 artículos relacionados

con la investigación que se busca detallar en esta revisión (ver Anexo 1). Asimismo, es necesario mencionar que esta investigación está basada en la lectura y análisis de 30 papers desarrollados en el periodo del 2018 al 2023, cuyo impacto se encuentra dentro del Q1 y Q2.

Tabla 3. Proceso general de selección y exclusión de artículos

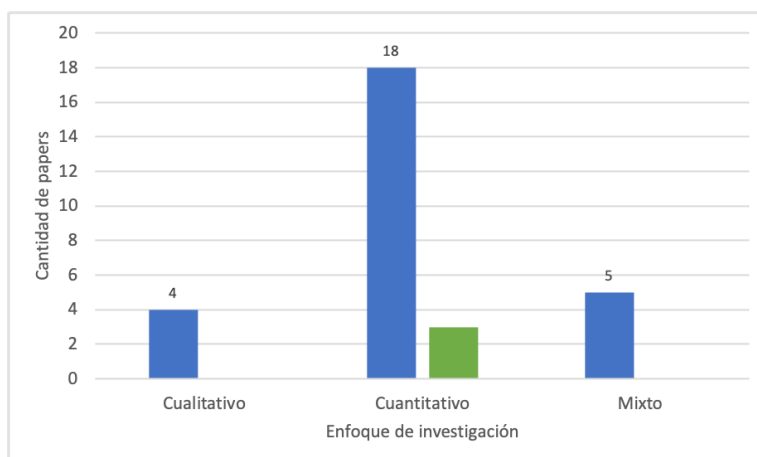
Proceso de selección y exclusión	Características de las investigaciones consideradas
Rango de tiempo para la búsqueda	2019 al 2023
Tipo de artículo	Artículo científico
Palabras clave	Remote Works, Trabajo A Distancia, Trabajo Virtual, Virtual Work, Work From Home
Base de datos	Scopus y Web of Science
Lenguaje de los artículos	Español e Inglés
Tipo de artículos según el enfoque	Cuantitativa, cualitativa y mixta
Aporte	Análisis de la postira del trabajo a distancia en el entorno del trabajador
Cuartil	Q1 y Q2

Fuente: Elaboración propia

4. Análisis de reultados

El enfoque de investigación predominante de los artículos seleccionados fue el cuantitativo, con el 60 % de los papers (ver Figura 5).

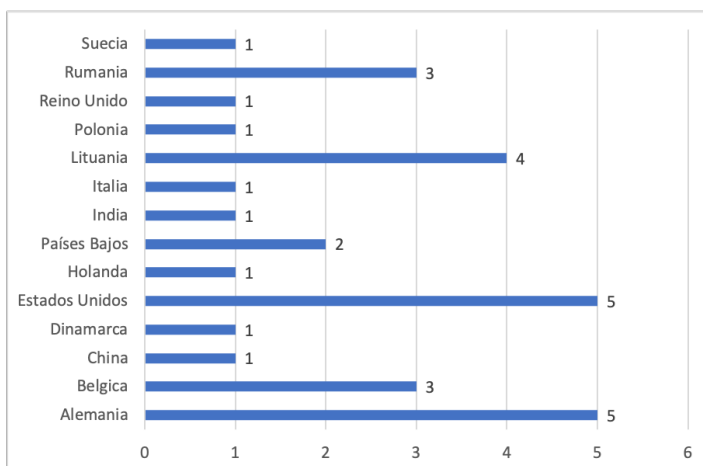
Figura 5. Artículos de investigación científica por enfoque en Scopus y WoS



Fuente: Elaboración propia

Estados Unidos y Alemania son los países con más publicaciones en revistas de alto impacto, con 10 artículos del total enlazados en la investigación, lo que representa el 33.2 %. Lituania participa con un 13.3 % (ver Figura 6). La importancia que otorgan los países en el desarrollo y estudio del trabajo a distancia se ven reflejadas en la Figura 7.

Figura 6. Artículos de investigación científica por país

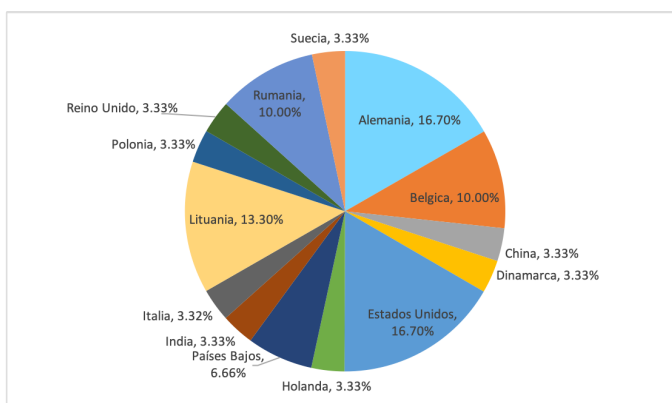


Fuente: Elaboración propia

El teletrabajo ha generado diferentes impactos según la región. En Europa Occidental, se ha debatido mucho sobre sus efectos en la salud y la importancia de gestionar el tiempo y establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. En Europa Oriental, aunque el teletrabajo ofrece flexibilidad, también ha revelado problemas de comunicación y sobrecarga de tareas, lo que destaca la necesidad de modernizar las estructuras organizacionales para mejorar la colaboración y enfrentar los desafíos.

En Asia, el teletrabajo ha demostrado ser un factor positivo en la productividad y el bienestar de los empleados, especialmente con un buen apoyo en la gestión de recursos humanos. En América del Norte, ha impulsado el desarrollo económico y reducido la congestión urbana, pero también ha subrayado la importancia de evitar el agotamiento laboral mediante límites claros, para garantizar el equilibrio entre satisfacción laboral y bienestar.

Figura 7. Porcentaje de artículos de investigación científica por país



Fuente: Elaboración propia

Por último, en los 30 papers seleccionados, los autores de las fuentes consultadas utilizaron diversos instrumentos de estudio empírico, entre los cuales están el método exploratorio mediante la revisión de literatura previa, el método cualitativo con la realización de entrevistas y el método cuantitativo a través de encuestas en línea o análisis de datos previos (ver Tabla 4).

Tabla 4. Métodos y herramientas utilizadas por los autores consultados

Nº	Autores	Método de investigación	Herramientas
1	Gallardo y Whitacre (2018)	Cuantitativo	Análisis de encuestas previas
2	Van der Lippe y Lippényi (2020)	Mixto	Encuestas en línea y entrevistas en profundidad
3	Zhang <i>et al.</i> (2022)	Cuantitativo	Encuestas en línea
4	Bhattacharya y Mittal (2020)	Cuantitativo	Encuestas y escalas de desempeño
5	Jackowska y Luring (2021)	Cuantitativo	Encuestas en línea
6	Palumbo (2020)	Cuantitativo	Análisis de encuestas previas
7	Thulin <i>et al.</i> (2019)	Cuantitativo	Encuestas en línea
8	Van der Lippe y Lippényi (2020)	Cuantitativo	Encuestas transnacionales
9	Wöhrmann y Ebner (2021)	Cuantitativo	Encuestas en línea
10	Bellmann y Hübler (2020)	Cuantitativo	Análisis de encuestas previas
11	Charalampous <i>et al.</i> (2019)	Cualitativo	Revisión sistemática de literatura previa
12	Delanoeije y Verbruggen (2020)	Mixto	Encuestas y entrevistas individuales y grupales
13	Song y Gao (2020)	Cuantitativo	Análisis de encuestas previas
14	Heidt <i>et al.</i> (2022)	Cuantitativo	Encuestas en línea
15	Raišiene <i>et al.</i> (2020)	Cuantitativo	Encuestas en línea
16	Nakrošiene <i>et al.</i> (2019)	Cuantitativo	Encuestas en línea
17	Müller y Niessen (2019)	Cuantitativo	Cuestionario en línea con escalas de medición estandarizadas
18	Delanoeije y Verbruggen (2019)	Mixto	Encuestas transversales y entrevistas en profundidad
19	De Vries <i>et al.</i> (2019)	Cuantitativo	Encuestas en línea
20	Golden y Eddleston (2020)	Cuantitativo	Encuestas en línea
21	Delanoeije <i>et al.</i> (2019)	Cuantitativo	Encuestas en línea
22	Dima <i>et al.</i> (2019)	Mixto	Encuestas y entrevistas
23	Sarbu (2018)	Cuantitativo	Encuestas en línea
24	Rymaniak <i>et al.</i> (2021)	Cualitativo	Encuestas en línea
25	Ionescu <i>et al.</i> (2022)	Cuantitativo	Encuestas en línea
26	Raišiene <i>et al.</i> (2021)	Cuantitativo	Entrevistas y revisión de literatura existente
27	Soroui (2021)	Cualitativo	Entrevistas semiestructuradas y grupos focales
28	Urbaniec <i>et al.</i> (2022)	Cuantitativo	Encuestas en línea
29	Stoian <i>et al.</i> (2022)	Mixto	Encuestas y entrevistas
30	Wang <i>et al.</i> (2021)	Cualitativo	Entrevistas semiestructuradas y revisión de literatura existente

Fuente: Elaboración propia

4.1. Trabajo a distancia y su impacto laboral

El trabajo a distancia ha demostrado tener un impacto positivo en el ámbito laboral al incrementar la productividad y la satisfacción de los empleados. Estudios como los de Golden y Eddleston (2020), Ionescu *et al.* (2022), y Wang *et al.* (2021) destacan que, cuando se implementa con moderación y adaptado al contexto organizacional, el teletrabajo ofrece beneficios notables, incluyendo el crecimiento profesional de los empleados y una mejora en el bienestar laboral. Entre los beneficios más destacados, se encuentran la flexibilidad horaria, la reducción de tiempos de desplazamiento y el ahorro en costos de vida. Asimismo, un entorno de trabajo remoto más tranquilo puede contribuir a una mayor eficiencia y productividad (Ionescu *et al.*, 2022). No obstante, para las pequeñas empresas es esencial encontrar un equilibrio adecuado entre el trabajo a distancia y el trabajo presencial para optimizar el rendimiento (Zhang *et al.*, 2022).

Para lograr una experiencia de trabajo efectiva en un entorno remoto, es fundamental considerar aspectos como la autonomía, el apoyo social, la claridad de roles y la comunicación efectiva (Wang *et al.*, 2021). En el sector público, los beneficios del teletrabajo pueden ser menos evidentes, lo que requiere un análisis de las diferencias en los contextos y roles laborales (De Vries *et al.*, 2019). El éxito del teletrabajo también depende de factores como la adaptación a prácticas de trabajo ágil y el soporte en la gestión de recursos humanos (Heidt *et al.*, 2022). Sin embargo, factores como la edad, el género y el nivel educativo de los empleados pueden influir en la eficacia del teletrabajo (Raišiene *et al.*, 2020). Por otro lado, el trabajo remoto puede afectar negativamente la colaboración y el trabajo en equipo, dado que los empleados no comparten conocimientos como lo harían en una oficina, lo que puede reducir la supervisión y el liderazgo (Van der Lippe y Lippényi, 2019).

El entorno doméstico puede presentar distracciones y limitar la interacción social, de manera que dificulte la resolución de problemas y el acceso a oportunidades de desarrollo profesional (Bhattacharya y Mittal, 2020; Nakrošiene *et al.*, 2019; Golden y Eddleston, 2020). La falta de interacción laboral y el aumento de la sobrecarga de trabajo son implicancias negativas significativas del teletrabajo, que pueden perjudicar la eficiencia laboral. Estas implicancias pueden ser mitigadas mediante estrategias de gestión adecuadas, como la implementación de políticas claras de trabajo flexible y el fortalecimiento del soporte en la gestión de recursos humanos (Ionescu, 2022; Golden y Eddleston, 2020). De igual modo, es crucial abordar las condiciones económicas y de seguridad y salud en el trabajo remoto. La presión económica y las limitaciones en el hogar pueden exacerbar el conflicto entre el trabajo y la vida personal, lo que afectaría la calidad del trabajo y la salud general de los empleados (Delanoëje y Verbruggen, 2019). La implementación de medidas adecuadas para asegurar una infraestructura tecnológica robusta y un entorno seguro en el hogar es esencial para maximizar los beneficios del teletrabajo y minimizar sus desventajas.

Además, el impacto económico del teletrabajo en el ámbito laboral se refleja en varias dimensiones. Aunque el trabajo a distancia puede reducir costos operativos relacionados con el mantenimiento de oficinas físicas y el transporte de empleados, también presenta desafíos financieros para las organizaciones, que deben invertir en tecnología adecuada y adaptar su infraestructura digital (Golden y Eddleston, 2020; Zhang *et al.*,

2022). La provisión de equipos tecnológicos y la implementación de soluciones digitales seguras son esenciales para mantener un rendimiento óptimo, lo que puede requerir un gasto significativo (Heidt *et al.*, 2022). Sumado a eso, la transición a un modelo de trabajo remoto puede implicar una reevaluación de los costos laborales y operativos, así como una reorganización de los procesos internos (Ionescu *et al.*, 2022).

En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, el teletrabajo presenta retos adicionales que deben ser abordados para garantizar un entorno laboral seguro y efectivo. La falta de supervisión directa y la dificultad para establecer normas ergonómicas en el entorno doméstico pueden aumentar el riesgo de problemas de salud ocupacional, como lesiones por esfuerzo repetitivo y problemas posturales (Van der Lippe y Lippényi, 2019; Bhattacharya y Mittal, 2020). Por su parte, la sobrecarga de trabajo y la falta de interacción laboral pueden contribuir al estrés y al agotamiento, afectando la eficiencia y el bienestar de los empleados (Nakrošiene *et al.*, 2019; Golden y Eddleston, 2020). Por lo tanto, es crucial que las empresas implementen políticas que incluyan directrices para un entorno de trabajo ergonómico, al igual que estrategias de gestión del estrés, para asegurar un teletrabajo productivo y saludable (Ionescu, 2022; Delanoëije y Verbruggen, 2019).

Tabla 5. Síntesis del impacto del trabajo a distancia en el aspecto laboral

Síntesis	Impacto / Autores
El trabajo a distancia se complementa de manera adecuada con los factores del contexto laboral. Trae consigo beneficios como el crecimiento profesional, mejora de la calidad de vida, flexibilidad en el horario, autonomía y eficacia en los colaboradores, mejor organización, y tiene una mejor satisfacción laboral.	<i>Positivo</i> Golden y Eddleston (2020) Ionescu <i>et al.</i> (2022) Wang <i>et al.</i> (2021) Heidt <i>et al.</i> (2022)
El impacto va a depender de factores como la edad, experiencia, educación, tamaño de la empresa, entre otros.	<i>Condicional</i> Raišiene <i>et al.</i> (2020) Zhang <i>et al.</i> (2022)
Considerar el trabajo a distancia para todos los colaboradores trae consigo menor rendimiento y productividad, lo que dificulta que se comparta el conocimiento, la colaboración con el equipo, el aumento de distracciones y la falta de liderazgo. Esto genera mayor carga laboral y los trabajadores sienten que se reduce la retroalimentación, con lo que se pierde la cultura organizacional	<i>Negativo</i> Van der Lippe y Lippényi (2019), Bhattacharya y Mittal (2020), Nakrošiene <i>et al.</i> (2019), De Vries <i>et al.</i> (2019), Delanoëije y Verbruggen (2019)

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Trabajo a distancia y su impacto personal

El bienestar personal se presenta en la mayor flexibilidad en el horario y la reducción del tiempo de desplazamiento de los trabajadores (Wöhrmann y Ebner, 2021; Wang *et al.*, 2021). En ese sentido, es positivo el permitir a las personas trabajar desde su residencia y reducir los costos de transporte, lo que influye en la economía personal y local al descentralizar el trabajo, y resalta la importancia de considerar estos efectos en la polarización económica y la infraestructura adecuada (Gallardo y Whitacre, 2018). Asimismo, reducir la cantidad de tiempo de viaje y la exposición al estrés laboral contribuye a una mejor salud física y mental (Charalampous *et al.*, 2019), lo que conlleva a una sensación de menor estrés y mejora en el rendimiento laboral. No obstante, existen desafíos en términos de equilibrio trabajo-vida personal, interacciones sociales y el papel de los empleadores y del gobierno en la regulación del trabajo a distancia (Dima *et al.*, 2019).

En este contexto de flexibilidad, el colaborador puede llegar a plantearse nuevos objetivos personales (Müller y Niessen, 2019), por lo que se infiere que el trabajo remoto ayuda a mejorar el liderazgo personal, la gestión del trabajo y la vida personal, con lo que se aumentan las posibilidades de reducir el conflicto entre las actividades del hogar y las obligaciones laborales (Sarbu, 2018). Sin embargo, este sobrepondrá las tareas domésticas a las obligaciones laborales, por lo que el ambiente de apoyo y una cultura de flexibilidad será primordial (Van der Lippe y Lippényi, 2020). Pero es importante notar que estos beneficios pueden variar dependiendo de las características y situación individual de cada persona (Bellmann y Hübler, 2020; Charalampous *et al.*, 2019; Raišiene *et al.*, 2021; Delanoeije y Verbruggen, 2020; Wang *et al.*, 2021). No obstante, se debe tener en cuenta que la capacidad para adaptarse al trabajo remoto podría ser un limitante para su desarrollo (Müller y Niessen, 2019) y que necesidades como la privacidad y la comunicación podrían verse afectadas.

Sin embargo, la mayor sobrecarga laboral y las dificultades para desconectarse tienen un efecto negativo en el bienestar subjetivo, dado que se termina trabajando más horas de lo habitual y esto genera problemas personales (Song y Gao, 2020). Incluso, puede ser difícil separar el tiempo laboral del personal, hecho que reduciría la calidad de vida y el sentimiento de pertenencia a un equipo y aumentaría el sentimiento de soledad, lo que afectaría negativamente la salud mental y el bienestar emocional de los empleados (Nakrošiene *et al.*, 2019). Son, entonces, el aumento de la carga laboral y la falta de comunicación los principales factores de estrés en el trabajo a distancia (Raišiene *et al.*, 2020).

Cabe destacar que la migración hacia el trabajo remoto durante la crisis sanitaria aumentó el riesgo de fatiga laboral, aislamiento social y problemas mentales en los empleados (Rymaniak *et al.*, 2021). Por esta razón, es importante que las empresas establezcan medidas necesarias para asegurar que el trabajo desde casa no afecte negativamente el equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores (Palumbo, 2020; Bhattacharya y Mittal, 2020; Wang *et al.*, 2021), puesto que estos factores pueden llevar a una disminución en la productividad y el rendimiento en el trabajo. Teletrabajar con las interrupciones y perturbaciones del hogar también puede llevar a un aumento de los problemas de salud psicosomática, como el estrés, la fatiga y la depresión, debido a la falta de separación entre el espacio laboral y el doméstico (Wöhrmann y Ebner, 2021; Thulin *et al.*, 2019). Por ello, es necesario un diseño adecuado del trabajo a distancia para reducir estos efectos negativos.

Tabla 5. Síntesis del impacto del trabajo a distancia en el aspecto laboral

Síntesis	Impacto / Autores
El trabajo a distancia descentraliza la forma de trabajar y reduce la cantidad de tiempo en tránsito, los costos de desplazamiento y la exposición al estrés laboral, lo que mejora la autonomía con el beneficio de organización de horarios. Esto contribuye a una mejor salud física y mental.	<i>Positivo</i> Gallardo y Whitacre (2018), Wöhrmann y Ebner (2021), Delanoeije y Verbruggen (2020), Dima <i>et al.</i> (2019), Wang <i>et al.</i> (2021)
A pesar de los beneficios de estar cerca a la familia y amigos, esto dependerá de las características individuales de cada persona y su situación particular. Las reuniones presenciales se convierten en una condicional para poder mantener las relaciones sociales.	<i>Condicional</i> Bellmann y Hübler (2020), Charalampous <i>et al.</i> (2019), Müller y Niessen (2019)

<p>Las relaciones en el hogar y la vida privada se ven afectadas por trabajar más horas, y sobreponen las obligaciones familiares por sobre las laborales. Esto afecta la salud mental y la calidad de vida, lo que genera agotamiento y evita poner límites entre lo personal y lo laboral.</p> <p>La falta de comunicación y socialización aumenta el sentimiento de soledad y disminuye el sentido de pertenencia.</p>	<p><i>Negativo</i></p> <p>Bhattacharya y Mittal (2020), Van der Lippe y Lippényi (2020), Sarbu (2018), Song y Gao (2020), Raišiene <i>et al.</i> (2020), Nakrošiene <i>et al.</i> (2019), Delanoeije <i>et al.</i> (2019), Rymaniak <i>et al.</i> (2021), Palumbo (2020)</p> <p>Wang <i>et al.</i> (2021), Thulin <i>et al.</i> (2019), Raišiene <i>et al.</i> (2021)</p>
---	---

Fuente: Elaboración propia.

4.3. Trabajo a distancia y su impacto en los procesos empresariales

Existe una estrecha vinculación entre el trabajo a distancia y las tecnologías digitales dentro de los procesos empresariales, por lo que la infraestructura y participación durante la planificación de estos se convierte en un proceso vital en la organización (Heidt *et al.*, 2022). En ese sentido, la instauración de prácticas de diseño de trabajo efectivas, políticas de trabajo flexibles y comunicación efectiva ayudarán a las empresas a adaptarse a la nueva normalidad del trabajo remoto (Wang *et al.*, 2021; Zhang *et al.*, 2022). En este contexto tecnológico, las diferencias generacionales marcan la posibilidad de éxito de esta modalidad, debido a que para los millennials y xennials les es más fácil adaptarse a las nuevas herramientas en comparación con la generación X (Raišiene *et al.*, 2021; Soroui, 2021). Aun así, el crecimiento exponencial de las aplicaciones y su papel en el desarrollo y obtención de productos y servicios también ocasionaron estrés y fatiga, sobre todo en las personas mayores (Raišiene *et al.*, 2020).

Es importante mencionar que, si bien el uso de tecnología puede mejorar la eficiencia y la flexibilidad de los procesos, el trabajo a distancia dificulta el compartir información importante y la colaboración con los colegas, lo que puede tener consecuencias negativas para la calidad del trabajo y la productividad. Por lo tanto, es necesario implementar herramientas, políticas y plataformas de comunicación en línea que faciliten la colaboración y el intercambio de información en un entorno virtual (Thulin *et al.*, 2019). La infraestructura y capacitación adecuada para el uso de herramientas digitales es lo que asegura la sostenibilidad y el éxito del sistema de trabajo a distancia, porque, sin estas herramientas y la capacitación, puede tener efectos negativos en la productividad y la calidad del trabajo (Ionescu *et al.*, 2022). En consecuencia, debe plantearse un modelo que incluya aspectos como la infraestructura tecnológica, comunicación, gestión del tiempo y seguridad (Stoian *et al.*, 2022). Además, se debe establecer criterios de evaluación de desempeño, capacitaciones en el uso correcto de las herramientas tecnológicas y comunicar de manera clara los objetivos para el trabajo virtual en equipo (Jackowska y Lauring, 2021). El espacio de trabajo, los canales de comunicación efectivos y la formación en habilidades tecnológicas también son necesarios para mantener una comunicación clara y regular entre los colaboradores y el equipo (Urbaniec *et al.*, 2022).

Tabla 5. Síntesis del impacto del trabajo a distancia en el aspecto laboral

Síntesis	Impacto / Autores
El acceso a nuevas tecnologías, el conocimiento para manipularlas y el ser partícipes de la planificación de las labores a ejecutar a distancia mejora los procesos empresariales. Para las pequeñas empresas, estos cambios son más fácil de adaptar.	<i>Positivo</i> Heidt <i>et al.</i> (2022) Zhang <i>et al.</i> (2022)
Para que el trabajo a distancia tenga un impacto positivo, debe darse bajo políticas de trabajo flexibles y comunicación efectiva. También influirán las características generacionales de los colaboradores, la infraestructura y capacitación.	<i>Condicional</i> Wang <i>et al.</i> (2021), Raišiene <i>et al.</i> (2021), Ionescu <i>et al.</i> (2022), Stoian <i>et al.</i> (2022)
El trabajo a distancia dificulta la obtención de la información y facilita la distracción, lo que puede causar estrés y fatiga, de modo que produzcan implicaciones negativas para el desempeño laboral porque los beneficios en este aspecto son percibidos como insuficientes por los empleados.	<i>Negativo</i> Jackowska y Lauring (2021), Thulin <i>et al.</i> (2019), Raišiene <i>et al.</i> (2020), Soroui (2021), Urbaniec <i>et al.</i> (2022)

Fuente: Elaboración propia.

5. Conclusiones

Se han identificado tres posturas entre los autores consultados sobre el teletrabajo: impacto positivo, impacto condicional e impacto negativo. La postura de impacto positivo reconoce los beneficios del trabajo a distancia en las organizaciones, y destaca su capacidad para mejorar la productividad, eficiencia, y modernizar los procesos empresariales. También se resalta su influencia en el bienestar personal de los empleados, al facilitar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal

La postura condicional señala que estos beneficios no se logran automáticamente, sino que dependen de ciertos factores, como la implementación de políticas adecuadas, estrategias bien planificadas y una capacitación constante en herramientas tecnológicas. Así, es posible mitigar los efectos desfavorables, como el aumento de la sobrecarga de trabajo, la falta de interacción social que genera estrés y la pérdida de colaboración. Finalmente, la postura de impacto negativo subraya los aspectos perjudiciales del teletrabajo, como el aislamiento, el estrés y la desconexión de la cultura organizacional, que afectan tanto a los trabajadores como a las empresas.

En el ámbito laboral, cuatro autores señalan que el teletrabajo tiene un impacto positivo en las organizaciones, ya que mejora la productividad y fomenta la autonomía de los empleados (Golden y Eddleston, 2020; Ionescu *et al.*, 2022; Wang *et al.*, 2021; Heidt *et al.*, 2022). Por otro lado, dos estudios sugieren que su impacto es condicional, puesto que depende de factores como la implementación de políticas adecuadas y el contexto de la organización (Raišiene *et al.*, 2020; Zhang *et al.*, 2022).

En contraste, cinco autores concluyen que el teletrabajo tiene un impacto negativo en las organizaciones, al señalar problemas como la falta de interacción social, dificultades en la colaboración y el debilitamiento de la cultura organizacional (Van der Lippe y Lippényi, 2019; Bhattacharya y Mittal, 2020; Nakrošiene *et al.*, 2019; De Vries *et al.*, 2019; Delanoeije y Verbruggen, 2019). Los beneficios del teletrabajo pueden variar según factores como el género, la edad y el nivel educativo de los empleados, así como la autonomía, el apoyo social y la claridad de roles dentro de la organización, lo que puede ser más fácil de gestionar en empresas más pequeñas.

En el ámbito personal, se identificaron diversos impactos del teletrabajo según la literatura. Cinco autores reportan un impacto positivo, en el que destacan cómo la flexibilidad en los horarios, la reducción de tiempos de desplazamiento y la proximidad a familiares y amigos contribuyen a una mejor salud física y emocional, lo cual se traduce en un mayor bienestar personal (Gallardo y Whitacre, 2018; Wöhrmann y Ebner, 2021; Delanoeije y Verbruggen, 2020; Dima *et al.*, 2019; Wang *et al.*, 2021). Este enfoque resalta los beneficios inherentes al teletrabajo en términos de comodidad y equilibrio entre la vida laboral y personal.

Por otro lado, tres estudios sugieren que el impacto del teletrabajo es condicional, dependiendo de factores como la capacidad del individuo para gestionar su tiempo y adaptar sus responsabilidades laborales a su vida personal (Bellmann y Hübler, 2020; Charalampous *et al.*, 2019; Müller y Niessen, 2019). En contraste, 12 autores evidencian un impacto negativo, porque indican que la falta de separación entre el trabajo y el hogar puede llevar a conflictos familiares, un aumento en el sentimiento de soledad y problemas de salud psicosomática, como estrés, fatiga y depresión (Bhattacharya y Mittal, 2020; Van der Lippe y Lippènyi, 2020; Sarbu, 2018; Song y Gao, 2020; Raišiene *et al.*, 2020; Nakrošiene *et al.*, 2019; Delanoeije *et al.*, 2019; Rymaniak *et al.*, 2021; Palumbo, 2020; Wang *et al.*, 2021; Thulin *et al.*, 2019; Raišiene *et al.*, 2021). Estos efectos negativos resaltan los desafíos que enfrentan los individuos al tratar de mantener un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades laborales y sus tareas domésticas.

En el ámbito de los procesos empresariales, se han identificado diferentes posturas sobre el impacto del teletrabajo. Dos estudios destacan su impacto positivo, al señalar que esta modalidad contribuye a la modernización de las organizaciones pues facilita la implementación de estructuras y herramientas digitales que permiten mantener una comunicación eficaz y mejorar la colaboración entre empleados dispersos geográficamente (Heidt *et al.*, 2022; Zhang *et al.*, 2022). Este enfoque enfatiza cómo el teletrabajo puede incrementar la eficiencia laboral y fomentar una mayor adaptabilidad organizacional a través de la tecnología.

Sin embargo, también se observan posturas condicionales en cuatro estudios, que indican que el impacto del teletrabajo depende de factores específicos, como la adecuada capacitación en el uso de herramientas digitales y la consideración de las diferencias generacionales en el diseño de las políticas de trabajo remoto (Wang *et al.*, 2021; Raišiene *et al.*, 2021; Ionescu *et al.*, 2022; Stoian *et al.*, 2022). Por otro lado, cinco estudios señalan un impacto negativo, en el que destacan problemas como la dificultad para compartir información crucial y la falta de colaboración efectiva, lo que puede llevar a una disminución en la calidad del trabajo y en la productividad general (Jackowska y Lauring, 2021; Thulin *et al.*, 2019; Raišiene *et al.*, 2020; Soroui, 2021; Urbaniec *et al.*, 2022). Estas conclusiones sugieren que, para maximizar los beneficios del teletrabajo y mitigar sus desafíos, es esencial que las organizaciones implementen modelos integrales que incluyan infraestructura tecnológica adecuada, estrategias de comunicación efectiva, gestión del tiempo y medidas de seguridad, además de abordar el impacto en la cultura organizacional y en la cohesión del equipo.

Más allá de la salud mental, el teletrabajo también plantea preocupaciones sobre la ergonomía y la seguridad física en el hogar, en vista de que muchos empleados no cuentan

con un espacio de trabajo adecuado que prevenga lesiones (Palumbo, 2020; Wöhrmann y Ebner, 2021). La falta de medidas de seguridad puede resultar en accidentes laborales y problemas de salud física, lo que subraya la necesidad de que las empresas implementen directrices claras para el trabajo remoto (Bhattacharya y Mittal, 2020; Wang *et al.*, 2021). Asimismo, es crucial que se fomente un ambiente de trabajo que incluya la capacitación sobre el uso seguro de equipos y la gestión del tiempo, para mitigar riesgos y mejorar la productividad (Raišiene *et al.*, 2020; Thulin *et al.*, 2019).

6. Recomendaciones

Tras el análisis del impacto del trabajo a distancia en las organizaciones, resulta necesario conocer en mayor profundidad cómo la implementación del trabajo a distancia impacta en Latinoamérica, dado que no se ha encontrado investigaciones con el rigor científico requerido que analicen la realidad de este territorio. Igualmente, se recomienda realizar nuevos estudios para comprender los cambios que se producen desde los diferentes perfiles, porque en cada área analizada se observa el condicionamiento del resultado según factores en el trabajador (edad, sexo, nivel educativo, etc.).

La investigación sobre la modalidad de trabajo híbrido (trabajo remoto combinado con el presencial) presenta un campo de estudio cada vez más relevante. La pandemia fue un detonante para la adopción masiva de esta modalidad, por lo que es importante entender cómo las empresas han ajustado sus políticas laborales para adaptarse a esta nueva realidad. Por este motivo, se recomienda profundizar, al ser un punto clave a investigar en la productividad de los empleados. Comparar el rendimiento en entornos híbridos con el de modelos completamente presenciales o remotos puede revelar cómo influyen la flexibilidad, la autonomía y el uso de herramientas tecnológicas en los resultados de las empresas.

En Perú, la primera ley de trabajo a distancia se realizó en el 2012 y estaba restringida a poblaciones vulnerables. En el 2020, se emitió el DU 26-2020 y DS 10-2020-TR referidos al trabajo remoto, legislación adecuada por la pandemia, y es en setiembre del 2022 cuando se promulga la nueva ley de trabajo a distancia que incorpora nuevas condiciones como la formalidad del trabajo a distancia, compensación de gastos, desconexión digital, lugar del trabajo a distancia, seguridad y salud, pero no se ha realizado una medición empresarial sobre el impacto de esta nueva ley en el trabajo de la población peruana.

También se recomienda la investigación sobre el teletrabajo en relación con las modalidades sindicales, las cuales debe centrarse en cómo los sindicatos están adaptando sus estrategias para representar a los trabajadores remotos, teniendo en cuenta la dispersión física y la posible disminución de la participación. Es clave analizar cómo se están llevando a cabo las negociaciones colectivas en torno a temas como el derecho a la desconexión, la cobertura de gastos o la flexibilidad horaria.

Esta investigación no tomó en cuenta los factores ambientales, cultura empresarial, liderazgo y rentabilidad, de tal manera que se recomienda abrir nuevas líneas de investigación acerca del impacto del trabajo a distancia en esos aspectos.

Rol del autor:

KRP: conceptualización, metodología, investigación, curación de datos, redacción-revisión y edición, administración del proyecto

EHT: conceptualización, metodología, investigación, curación de datos, escritura-preparación de borrador original.

CCM: conceptualización, metodología, investigación, curación de datos, escritura-preparación de borrador original.

VRP: administración de proyecto, curación de datos, redacción- revisión y edición.

bibliografía*

- Alayza, B., González, D., Díaz, E., Cornejo, H., & Canales, M.** 2020 *Redes de conocimiento. Una mirada empresarial a las organizaciones del siglo XXI a partir de los diálogos de saberes y la cocreación.* Fundación Universitaria del Área Andina. <https://goo.su/0un4IK5>
- Bellmann, L. y Hübler, O.** 2020 Working from home, job satisfaction and work-life balance-robust or heterogeneous links? *International journal of manpower*, 42(3), 424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458> (PS)
- Bhattacharya, S. y Mittal, P.** 2020 The impact of individual needs on employee performance while teleworking. *Australasian accounting, business and finance journal*, 14(5), 65-85. <http://dx.doi.org/10.14453/aabfj.v14i5.5> (PS)
- Carrasco Mullins, R.** 2021 Trabajo a distancia: ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores. *Revista Faeco sapiens*, 4(2), 01-14. <https://goo.su/Su86>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. y Michailidis, E.** 2014 Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886> (PS)
- Chuco, V.** 2021 El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Newman business review*, 7(1), 81-98. <https://doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.1.10059>
- Contreras, O. y Rozo, I.** 2015 Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 74-83. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>
- Culqui, A., Gonzáles, A.** 2016 El teletrabajo: una Innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (46), 95-109. <https://goo.su/j1XwAna>
- Delanoeije, J. y Verbruggen, M.** 2019 The use of work-home practices and work-home conflict: examining the role of volition and perceived pressure in a multi-method study. *Frontiers in psychology*, 10, 2362. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02362> (PS)
- Delanoeije, J., Verbruggen, M. y Germeys, L.** 2019 Boundary role transitions: a day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human relations*, 72(12), 1843-1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Delanoeije, J. y Verbruggen, M.** 2020 Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European journal of work and organizational psychology*, 29(6), 795-808. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1774557>
- De Vries, H., Tummers, L. y Bekkers, V.** 2019 The benefits of teleworking in the public sector: equality or rhetoric? *Review of public*

* Se ha considerado en algunas referencias el indicador (PS) (de "paper seleccionado") para poder diferenciarlo de los demás autores citados.

bibliografía

- personnel administration*, 39(4), 570-593.
<https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>
 (PS)
- Dima, A. M., Tuclea, C. E.,
 Vrânceanu, D. M. y Tigu, G.**
 2019 Sustainable social and individual implications of telework: a new insight into the Romanian labor market. *Sustainability*, 11(13), 1-12. <https://doi.org/10.3390/su11133506> (PS)
- Escuela Europea de Dirección y Empresa - EUDE.**
 22/09/ *¿Cómo afecta el trabajo a distancia a las áreas de recursos humanos?* <https://goo.su/3lcyneB>
 2020
- Eurofound.**
 2023 *The rise in telework: impact on working conditions and regulations.* <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-01/ef22005en.pdf>
- Eurostat.**
 2022 *Quality report of the European Union Labour Force Survey 2020 - 2022 edition.* <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/14455112/KS-FT-22-003-EN-N.pdf/1010df35-96f3-f7b3-b13b-e10888f96552?t=1647961382032>
- Gallardo, R. y Whitacre, B.**
 2018 21st century economic development: telework and its impact on local income. *Regional science policy & Practice*, 10(2), 103-124. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12117> (PS)
- Global Workplace Analytics.**
 s/f *Últimas estadísticas sobre trabajo desde casa, teletrabajo y trabajo remoto.* <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>
- Golden, T. D. y Eddleston, K. A.**
 2020 Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of vocational behavior*, 116, 103348. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348> (PS)
- Guabloche, J. y Gutiérrez, A.**
 2021 La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú. *Moneda*, (187), 37-42. <https://goo.su/tT5R0Ap>
- Heidt, L., Gauger, F. y Pfnür, A.**
 2022 Work from home success: agile work characteristics and the mediating effect of supportive HRM. *Review of managerial science*, 17, 2139-2164. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00545-5> (PS)
- Ionescu, C. A., Fülöp, M. T., Topor, D. I., Duica, M. C., Stanescu, S. G., Florea, N. V. y Coman, M. D.**
 2022 Sustainability analysis, implications, and effects of the teleworking system in Romania. *Sustainability*, 14(9), 1-18. https://www.researchgate.net/publication/360219520_Sustainability_Analysis_Implications_and_Effects_of_the_Teleworking_System_in_Romania (PS)
- Jackowska, M. y Lauring, J.**
 2021 What are the effects of working away from the workplace compared to using technology while being at the workplace? Assessing work context and personal context in a global virtual setting.

bibliografía

- Journal of international management*, 27(1). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100826> (PS)
- Jesuthasan, R., Malcolm, T. y Cantrell, S.**
22/04/2020 How the Coronavirus crisis is redefining jobs. *Harvard Business Review*. <https://goo.su/CQAB>
- Maurizio, R.**
2021 *Desafíos y oportunidades del trabajo a distancia en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. <https://goo.su/37ltAoF>
- Müller, T. y Niessen, C.**
2019 Self-leadership in the context of part-time teleworking. *Journal of organizational behavior*, 40(8), 883-898. <https://doi.org/10.1002/job.2371> (PS)
- Nakrošiene, A., Buciniene, I. y Goštautaitė, B.**
2019 Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of manpower*, 40(1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172> (PS)
- Organización Internacional del Trabajo - OIT.**
2019 *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Eurofound, OIT. <https://goo.su/iJCT>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT.**
2020 *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Palumbo, R.**
2020 Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International journal of public sector management*, 33(6/7), 771-790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150> (PS)
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C. y Bombón, C.**
2020 El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo: revista científica de la investigación y el conocimiento*, 4(1), 326-335. <https://goo.su/NNxBfK>
- Pucheu, A.**
2021 *Gestión de la productividad y el desempeño. Cómo gestionar personas en distintos tipos de procesos y puestos*. Ediciones Universidad Católica de Chile. ISBN 978-956-14-2803-4.
- Raišiene, A. G., Rapuano, V., Varkuleviute, K. y Stachová, K.**
2020 Working from Home-Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12, 5332. <https://doi.org/10.3390/su12135332> (PS)
- Raišiene, A. G., Rapuano, V. y Varkuleviute, K.**
2021 Sensitive men and hardy women: How do millennials, xennials and gen x manage to work from home? *Journal of open innovation: technology, market,*

bibliografía

- and complexity, 7(2), 106. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020106> (PS)
- Ripani, L.**
 24/03/2020 *Coronavirus: un experimento de trabajo a distancia a escala mundial*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://goo.su/uZza8>
- Rymaniak, J., Lis, K., Davidaviciene, V., Pérez-Pérez, M. y Martínez-Sánchez, Á.**
 2021 From stationary to remote: employee risks at pandemic migration of workplaces. *Sustainability*, 13(13), 7180. <https://doi.org/10.3390/su13137180> (PS)
- Santos del Río, V.**
 2019 *El trabajo: una medida de conciliación de la vida familiar y laboral* [Tesis de pregrado]. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/46419/TFG-E-1138%20.pdf?sequence=4>
- Sarbu, M.**
 2018 The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009> (PS)
- Silva-Porto, M. y Pavón, F.**
 2/06/2022 *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://goo.su/OUS1yXs>
- Song, Y. y Gao, J.**
 2020 Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of happiness studies*, 21(7), 2649-2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6> (PS)
- Soroui, S. T.**
 2021 Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: an exploratory study into the dis/reembedding dynamics. *Technology in society*, 64, 101328. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328> (PS)
- Stoian, C. A., Caraiani, C., Anica-Popa, I. F., Dascalu, C. y Lungu, C. I.**
 2022 Telework systematic model design for the future of work. *Sustainability*, 14(12), 7146. <https://doi.org/10.3390/su14127146> (PS)
- Thulin, E., Vilhelmson, B. y Johansson, M.**
 2019 New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life. *Sustainability*, 11(11), 3067. <https://doi.org/10.3390/su11113067> (PS)
- Urbaniec, M., Małkowska, A. y Włodarkiewicz-Klimek, H.**
 2022 The impact of technological developments on remote working: insights from the polish managers' perspective. *Sustainability*, 14(1), 552. <https://doi.org/10.3390/su14010552> (PS)
- Van der Lippe, T. y Lippényi, Z.**
 2019 Co-workers working from home and individual and team performance. *New technology, work and employment*, 35(1), 60-79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153> (PS)

bibliografía

- Van der Lippe, T. y Lippényi, Z.**
2020 Beyond formal access: organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces. *Social indicators research*, 151, 383-402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1> (PS)
- Vázquez, D.**
1/05/2022 *Trabajo a distancia: breve historia en 6 claves de algo más que una moda y algo menos que una revolución laboral.* Business Insider. <https://goo.su/hM8XqCy>
- Vera, Oscar.**
2009 Cómo escribir artículos de revisión. *Revista médica La Paz*, 15(1), 63-69. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582009000100010&lng=es&tlng=es.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J. y Parker, S. K.**
2021 Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290> (PS)
- Wöhrmann, A. M. y Ebner, C.**
2021 Understanding the bright side and the dark side of telework: an empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New technology, work and employment*, 36(3), 348-370. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12208> (PS)
- Zhang, T., Gerlowski, D. y Acs, Z.**
2022 Working from home: small business performance and the COVID-19 pandemic. *Small business economics*, 58(2), 611-636. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00493-6> (PS)
- Zoho.**
s/f *Trabajo remoto, la necesidad que impulsó el confinamiento.* Zoho Corporation. <https://goo.su/IDyoHDt>

anexo

Diagrama de flujo de revisión de artículos con método Prisma

