



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

Narrativas sobre el Bienestar Laboral de Teletrabajadores en San Miguel

Estudiante: Melina Sol Ignarski

Legajo: 27708

Director/es: Karina Nuñez

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciatura en Psicología

2025

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial 4-0 internacional que siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra en el RIUFLO (seleccionar una opción):

A partir del día de la fecha de aprobación del TFI [x]

A partir de otra fecha, especificar: ... / ... / ...

Lugar y fecha: San Miguel, 18 de septiembre de 2025

Firma y aclaración del autor: Melina S. Ignarski

Índice

1. Resumen.....	4
2. Introducción.....	5
2.1. Delimitación del objeto de estudio.....	5
2.2. Planteamiento del problema.....	7
2.3. Objetivos.....	8
2.3.1. Objetivo General.....	8
2.3.2. Objetivo Específico.....	8
3. Estado del arte.....	9
4. Marco teórico.....	13
4.1. El trabajo como experiencia humana y social.....	13
4.2. Evolución del trabajo a lo largo de la historia.....	15
4.2.1. De las revoluciones industriales al futuro del empleo.....	16
4.3. Generaciones, brecha digital y teletrabajo.....	17
4.3.1. Generaciones en el trabajo.....	17
4.3.1.1. Definición de generaciones y características atribuidas.....	18
4.3.1.2. Implicaciones laborales generacionales.....	18
4.3.2. Generaciones y brecha digital en el teletrabajo.....	19
4.3.2.1. Definición de brecha digital.....	19
4.3.2.2. Implicaciones por generación.....	20
4.3.2.3. Brecha digital y adopción del teletrabajo.....	20
4.4. El teletrabajo como modalidad emergente.....	22
4.5. El bienestar laboral.....	26

4.6. Bienestar laboral en el contexto del teletrabajo.....	30
5. Método.....	32
5.1. Diseño.....	32
5.2. Participantes.....	33
5.3. Técnica de recolección de datos.....	35
5.4. Procedimiento.....	35
5.5. Viabilidad.....	36
6. Resultados.....	37
7. Discusión.....	44
7.1. Experiencias subjetivas de los teletrabajadores vinculadas con el bienestar en el ámbito laboral.....	44
7.2. Factores materiales, organizacionales y vinculares que inciden en la percepción de bienestar.....	46
7.3. Estrategias para afrontar los desafíos del teletrabajo.....	47
7.4. Sentidos atribuidos al bienestar laboral desde las trayectorias y experiencias personales.....	48
7.5. Síntesis de resultados.....	49
8. Conclusión.....	51
8.1. Recomendaciones.....	53
8.2. Líneas futuras de investigación.....	54
9. Referencias.....	56
10. Anexo.....	63

1. Resumen

Narrativas sobre el Bienestar Laboral de Teletrabajadores en San Miguel

El teletrabajo es una modalidad laboral a distancia en la que las tareas se realizan mediante tecnologías digitales, sin presencia física en la oficina, lo que permite flexibilizar el trabajo y reducir costos asociados a traslado, vestimenta y alimentación. Esta forma de trabajo tiene un impacto directo en el bienestar laboral, entendido como un estado integral de satisfacción y salud del trabajador, que combina la percepción individual con las condiciones del entorno laboral. Factores como motivación, relaciones interpersonales, autonomía, seguridad, desarrollo profesional y conciliación vida-trabajo influyen en cómo los empleados experimentan su trabajo, afectando tanto su desempeño como su calidad de vida general. Considerando esto, la presente investigación tuvo como objetivo comprender cómo los teletrabajadores de San Miguel perciben y significan su bienestar laboral en el contexto del teletrabajo. Se adoptó un enfoque cualitativo con diseño narrativo del cual participaron 12 trabajadores, hombres y mujeres de entre 20 y 60 años, con al menos 6 meses de experiencia en teletrabajo. La recolección de datos se realizó mediante entrevistas semiestructuradas con preguntas abiertas. Los resultados evidencian que el teletrabajo produjo transformaciones significativas tanto en las condiciones laborales como en las dinámicas personales de los entrevistados. Entre sus efectos se identifican malestares asociados al aislamiento, la sobrecarga y la desdibujada frontera entre lo laboral y lo personal, así como también beneficios vinculados a la flexibilidad, la autonomía y la posibilidad de conciliación con la vida familiar.

Palabras clave: teletrabajo, bienestar laboral, trabajo remote, experiencias subjetivas, condiciones laborales

2. Introducción

Las transformaciones recientes en el mundo del trabajo modificaron profundamente la forma en que las personas desarrollan sus actividades laborales y conciben su bienestar. Entre estos cambios, la expansión del teletrabajo surgió como una de las consecuencias más significativas de la pandemia de COVID-19, configurando nuevos escenarios que combinan flexibilidad, autonomía y desafíos en la organización del tiempo y los vínculos sociales. Este contexto dio lugar a la necesidad de repensar el bienestar laboral, incorporando dimensiones subjetivas, relacionales y organizacionales que permitan comprender cómo las nuevas modalidades de trabajo inciden en la salud y en la calidad de vida de las personas trabajadoras.

2.1 Delimitación del objeto de estudio

En las últimas décadas, el ámbito laboral experimentó transformaciones estructurales significativas que impactan profundamente la vida cotidiana de las personas trabajadoras. La pandemia de COVID-19, según Albrieu et al. (2021), impulsó una de las transformaciones más relevantes: la expansión del teletrabajo como estrategia predominante para garantizar la continuidad del empleo y las operaciones laborales. Afirman que en Argentina, esta adopción masiva reveló brechas digitales preexistentes y desigualdades sociales, particularmente de género y socioeconómicas, que limitan el acceso efectivo al trabajo remoto.

Según Delfino (2020), esta modalidad se instauró de manera abrupta y sin una planificación previa, lo que obligó tanto a las organizaciones como a los trabajadores a enfrentar un proceso de adaptación acelerado. En la misma línea, Sabadell-Bosch (2022) resalta que el teletrabajo reconfiguró las dinámicas laborales y familiares, generando efectos mixtos en el bienestar de quienes lo ejercen.

Diversos autores coinciden en que las transformaciones recientes en el ámbito laboral exigieron un replanteo en el enfoque de la salud ocupacional, incorporando nuevas dimensiones de análisis. Sánchez-Toledo (2021) indica que la investigación en salud laboral integró progresivamente aspectos subjetivos y psicosociales, ampliando su mirada más allá de las condiciones físicas o ambientales. En esta misma línea, Tomasina y Pisani (2022) enfatizan que el bienestar en el trabajo debe ser concebido como un fenómeno multidimensional, influido por factores emocionales, relacionales y organizacionales.

Danna y Griffin (1999) proponen que el bienestar laboral está vinculado al equilibrio entre la vida profesional y personal, la satisfacción subjetiva con las tareas desempeñadas y la calidad de los vínculos interpersonales en el entorno de trabajo. Estrada y Ramírez (2010) amplían esta perspectiva al incluir la percepción de reconocimiento, el acceso a condiciones laborales dignas y la posibilidad de participación dentro de la organización.

En este marco, varios estudios recientes analizaron los desafíos específicos que presenta el teletrabajo en términos de bienestar. Rosero Sarasty y Rengifo Baos (2024) advierten que su implementación, en muchos casos sin una planificación estratégica, generó tensiones en la organización del tiempo, la estructuración de rutinas y el equilibrio emocional de los trabajadores. Guayacán Rabelo et al. (2022) identifican como dificultades principales la carencia de espacios ergonómicos adecuados en los hogares, la superposición entre lo laboral y lo personal, y el aislamiento social. De manera similar, Castellano (2022) subraya que estos factores pueden afectar negativamente la percepción de bienestar, incidiendo en la salud mental y la motivación de los trabajadores.

A partir de los aportes anteriormente señalados, esta investigación tuvo como propósito generar conocimiento que amplíe la comprensión del bienestar laboral en contextos de teletrabajo a partir de las experiencias de trabajadores de la localidad de San Miguel.

2.2 Planteamiento del problema

El teletrabajo, como modalidad de organización laboral, ha sido abordado por diversos estudios que analizaron tanto sus beneficios como sus desafíos. Tomasina y Pisani (2022) destacan, entre sus ventajas, la posibilidad de una mayor autonomía y flexibilidad en la gestión del tiempo. No obstante, advierten que su implementación sin una estructura clara o sin el respaldo adecuado por parte de las instituciones puede tener efectos negativos en el bienestar físico y emocional de los trabajadores.

En esa misma línea, Valenzuela Chávez et al. (2023) sostienen que la combinación de las exigencias laborales con el entorno doméstico tiende a incrementar la carga de trabajo, generar fatiga y favorecer el malestar psicológico. En este sentido, Soriano et al. (2022) señalan que determinadas condiciones materiales del hogar, como el hacinamiento, la falta de conectividad o la ausencia de un espacio adecuado para trabajar, pueden acentuar desigualdades preexistentes y afectar el rendimiento laboral. A su vez, Andrade de Noguera (2023) advierte que la superposición de los tiempos laborales y personales dificulta la delimitación de responsabilidades, lo que repercute negativamente en las posibilidades de descanso y recuperación emocional.

Además de estas dificultades concretas, distintos autores conceptualizan el bienestar laboral en el teletrabajo como una construcción subjetiva. Danna y Griffin (1999) sostienen que el bienestar laboral es una construcción subjetiva atravesada por factores materiales, organizacionales y relacionales. De manera complementaria, Estrada y Ramírez (2010) lo amplían al incluir la percepción de reconocimiento, el acceso a condiciones laborales dignas y la posibilidad de participación dentro de la organización. En la misma línea, Tomasina y Pisani (2022) remarcan que estas experiencias no son homogéneas, sino que están condicionadas por el contexto sociocultural, las trayectorias personales y las estrategias singulares que cada trabajador despliega para afrontar los desafíos del teletrabajo.

A pesar de los avances en la comprensión del impacto del teletrabajo sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, son limitados los estudios cualitativos que exploran cómo las personas construyen significados en torno a su bienestar en el contexto del teletrabajo. Según Vega-Muñoz et al. (2022) la mayoría de las investigaciones disponibles adoptan enfoques cuantitativos, priorizando mediciones objetivas y dejando en segundo plano las narrativas individuales y las estrategias subjetivas que las personas emplean para afrontar esta modalidad laboral. Las cifras y los datos cuantitativos, por sí solos, no logran capturar la complejidad de las vivencias asociadas al bienestar laboral. Por eso, Tomasina y Pisani (2022) sostienen que resulta relevante indagar en las experiencias personales desde un enfoque narrativo que permita recuperar los sentidos, emociones y significados que los trabajadores atribuyen a su situación laboral.

En este sentido, resulta necesario profundizar en la comprensión de cómo los teletrabajadores de la localidad de San Miguel experimentan y significan su bienestar laboral, considerando las vivencias y construcciones personales que configuran su realidad cotidiana.

En este aspecto, la pregunta que orienta la investigación es: ¿Cómo perciben y narran su bienestar laboral quienes trabajan bajo modalidad de teletrabajo?

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo General

- Comprender cómo los teletrabajadores de la localidad de San Miguel perciben y narran su bienestar laboral en el contexto del teletrabajo.

2.3.2 Objetivos Específicos

- Explorar las experiencias subjetivas de los teletrabajadores vinculados con el bienestar en el ámbito laboral.
- Identificar los factores materiales, organizacionales y vinculares que inciden en esa

percepción de bienestar.

- Analizar las estrategias que los trabajadores ponen en juego para afrontar los desafíos del teletrabajo.

3. Estado del arte

Tomasina y Pisani (2022) realizaron una revisión narrativa y exploratoria con el objetivo de reflexionar sobre los efectos del teletrabajo en la salud de quienes lo ejercen, con foco en las dimensiones física y mental. El diseño metodológico consistió en el análisis de publicaciones científicas que abordaban el trabajo sedentario, el uso intensivo de pantallas y los riesgos para la salud. Los hallazgos fueron organizados en tres ejes: salud y teletrabajo - pros y contras-, riesgos para la salud mental y riesgos para la salud física. Dentro de los riesgos mentales se mencionaron el insomnio, la ansiedad, la angustia y la depresión, mientras que entre los físicos se destacaron las afecciones músculo-esqueléticas, el sedentarismo y los problemas visuales. Se señaló también que el estrés relacionado con la modalidad remota puede intensificar estas afecciones, particularmente cuando no se cuenta con espacios adecuados ni con contención institucional. El estudio concluyó que el teletrabajo plantea desafíos importantes para la salud integral de los trabajadores, al modificar la forma en que se organizan las rutinas y los espacios del trabajo.

En este sentido, Sabadell-Bosch (2022) desarrolló un estudio teórico-narrativo que se propuso contextualizar el teletrabajo como una nueva forma de organización del trabajo, impulsada por el proceso de digitalización y por la emergencia de modelos productivos no presenciales. El análisis se estructuró en torno a dos dimensiones: organizativa y normativa. Desde la dimensión organizativa, se señaló que el teletrabajo se consolidó como modalidad estable, desafiando la lógica tradicional centrada en la presencialidad. Desde el plano normativo, se planteó que su incorporación repentina trajo consigo zonas grises en términos

de derechos, regulaciones y responsabilidades. Asimismo, se indicó que la falta de preparación para su implementación generó tensiones no sólo técnicas, sino también humanas y subjetivas.

En la misma línea, Soriano et al. (2022) llevaron a cabo un estudio de tipo cuantitativo, con diseño no experimental correlacional, cuyo objetivo fue analizar el impacto del teletrabajo en la fatiga laboral. A través de un cuestionario estructurado aplicado a 427 teletrabajadores, se evaluaron variables como las condiciones materiales del entorno, el nivel de conectividad, la posibilidad de interacción y el equilibrio entre las exigencias laborales y la vida personal. Los resultados mostraron que estas condiciones inciden directamente en las tres dimensiones del agotamiento laboral: física, emocional y de realización personal. En particular, se observó que la falta de separación entre lo doméstico y lo laboral incrementaba significativamente el agotamiento emocional. El exceso de horas frente a la pantalla, la baja calidad de las interacciones y la ausencia de pausas repercutieron negativamente sobre el bienestar general.

Desde una perspectiva similar, Guayacán Rabelo et al. (2022) desarrollaron un estudio de tipo cuantitativo, con diseño transversal y alcance correlacional, sobre una muestra de 154 colaboradores de una universidad colombiana, cuyos datos fueron analizados mediante un modelamiento de ecuaciones estructurales. El objetivo fue examinar la relación entre la intensidad del teletrabajo y la satisfacción laboral, considerando también el rol de algunas variables personales como moderadoras. Se utilizó un cuestionario que indagó sobre frecuencia de trabajo remoto, percepción de satisfacción y condiciones del entorno. Los resultados indicaron que una mayor intensidad de teletrabajo se asociaba a mayores niveles de satisfacción, pero solo cuando las personas contaban con un espacio físico adecuado y cierta autonomía en la gestión del tiempo. También se observó que la edad y la experiencia influían positivamente en esa percepción.

De igual forma, Ramos Herrera et al. (2023) realizaron una investigación con enfoque mixto que combinó una revisión sistemática -siguiendo la metodología PRISMA, sobre publicaciones recientes- con la aplicación de cuestionarios a distintas muestras. El muestreo fue no probabilístico, del tipo bola de nieve, lo que permitió incorporar a docentes universitarios invitados de manera directa y, a su vez, referidos por sus colegas. En total, se conformaron cuatro grupos de seis docentes cada uno, con quienes se exploraron experiencias vinculadas al bienestar y la salud ocupacional en contextos de teletrabajo. El estudio se focalizó en variables como la motivación, el cansancio y la percepción del entorno. Los hallazgos señalaron una alta insatisfacción, especialmente asociada a la sobrecarga de tareas, la pérdida de sentido del trabajo, el aislamiento emocional y la falta de reconocimiento institucional. Además, se observó una débil articulación entre los enfoques teóricos existentes y las experiencias reales de los trabajadores.

Desde una perspectiva centrada en las condiciones organizacionales, Ortiz Soto et al. (2024) realizaron un estudio explicativo de tipo cuantitativo con el objetivo de identificar los factores empresariales y laborales que influyen en la adaptación al teletrabajo, y analizar su relación con el desempeño de los trabajadores. La muestra estuvo conformada por 374 empleados. El diseño incluyó una encuesta estructurada aplicada a personas que habían comenzado a trabajar de forma remota de manera abrupta. Se evaluaron variables como el apoyo institucional, la capacitación recibida, el acompañamiento por parte de los líderes y la percepción de autonomía en la tarea. Los resultados mostraron que aquellos trabajadores que percibían un mayor respaldo por parte de las organizaciones presentaban mejores niveles de desempeño, mayor motivación y una mejor gestión del tiempo. Asimismo, se destacó que la cultura organizacional orientada a la formación y al reconocimiento impacta directamente en el modo en que los trabajadores enfrentan los desafíos del trabajo remoto.

Continuando con la misma línea de investigación, Andrade de Noguera (2023)

desarrolló un estudio cualitativo que abordó la percepción de la felicidad en relación con el bienestar laboral y la subjetividad emocional en contextos laborales remotos, a partir de entrevistas en profundidad a 15 teletrabajadores de entre 18 y 44 años. El trabajo se enmarca dentro del modelo teórico de la inteligencia emocional y buscó recuperar la experiencia de los trabajadores a través de entrevistas en profundidad. A partir de los relatos se identificó una insatisfacción generalizada con el entorno laboral, así como una limitada conciencia sobre el valor de la felicidad como parte del trabajo cotidiano. También se manifestó la necesidad de reformular las estrategias motivacionales dentro de las organizaciones, incluyendo mecanismos que fomenten la participación, el reconocimiento y la contención emocional. El estudio reveló que las personas no solo enfrentan condiciones materiales adversas, sino también carencias simbólicas que afectan la forma en que viven su trabajo.

Desde un enfoque cuantitativo, Valenzuela Chávez et al. (2023) realizaron un estudio correlacional, no experimental, con el objetivo de analizar la relación entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales en personas que trabajaban bajo modalidad remota. La muestra estuvo conformada por 383 personas, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios estructurados con escala de Likert para evaluar satisfacción, estrés laboral y síntomas de burnout. Los resultados indicaron que existía una correlación negativa entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales: a mayor exposición al estrés o agotamiento emocional, menor era la percepción de bienestar. Además, se destacó que la sobrecarga de tareas y la indefinición de los horarios afectan particularmente el equilibrio emocional.

En la misma línea, Rosero Sarasty y Rengifo Baos (2024) llevaron a cabo una revisión sistemática cuyo objetivo fue analizar la producción científica más reciente sobre la relación entre el teletrabajo y la calidad de vida. Se trabajó con un cuerpo de 270 investigaciones primarias, seleccionadas a partir de criterios explícitos. A partir del análisis, se identificaron cinco dimensiones principales de esa relación: bienestar emocional, bienestar

físico, bienestar material, bienestar social y desarrollo personal. Además, se observó que, si bien el teletrabajo puede ofrecer flexibilidad y autonomía, también puede derivar en una intensificación del ritmo laboral, desdibujamiento de los límites personales y dificultades para sostener la salud mental.

Por último, desde una mirada situada en las experiencias individuales, Cerna Álvarez (2024) llevó a cabo un estudio cualitativo de tipo descriptivo, con el objetivo de explorar las condiciones laborales de personas que trabajaban bajo modalidad teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial presentes en su día a día. El estudio se basó en entrevistas semiestructuradas a 12 personas que habían trabajado durante al menos un año en esa modalidad. Los hallazgos mostraron malestar físico y emocional, desorganización del tiempo, aislamiento, y dificultades para sostener relaciones interpersonales. También se identificaron sentimientos de encierro, sobrecarga y falta de reconocimiento. Los testimonios también evidenciaron la falta de recursos institucionales para afrontar estas situaciones, lo que intensifica el malestar percibido.

En conjunto, los estudios revisados permiten situar la problemática del bienestar laboral en el contexto del teletrabajo desde diversas perspectivas y enfoques metodológicos.

4. Marco Teórico

4.1 El trabajo como experiencia humana y social

Romero Caraballo (2017) sostiene que, a lo largo de la historia, el trabajo fue un eje central en la organización social y en la construcción de la identidad humana, aunque su significado varió según los contextos históricos y culturales. En las sociedades grecorromanas, por ejemplo, se lo concebía como una actividad degradante, reservada a esclavos y mujeres, mientras que el ocio y la guerra se entendían como tareas propias de las élites. También plantea que esta visión negativa se mantuvo hasta la caída del Imperio

romano, momento en el cual la tradición judeocristiana lo redefinió de manera ambivalente: por un lado, como castigo divino; por otro, como medio de redención y dignificación.

Romero Caraballo (2017) realiza un recorrido histórico sobre el concepto de trabajo y afirma que durante la Edad Media el trabajo manual continuaba siendo despreciado, mientras que la tenencia de tierras era entendida como la principal fuente de libertad e independencia. Señala además que, con la llegada de la modernidad y el ascenso de la burguesía, la riqueza dejó de asociarse exclusivamente a la tierra y comenzó a medirse a través de la producción y el comercio. Asimismo, destaca que esta transformación modificó el significado del trabajo, que pasó a concebirse como una actividad fundamental para la cohesión social y para la construcción de identidades tanto individuales como colectivas.

En la era moderna, Romero Caraballo (2017) expone que el trabajo comenzó a estudiarse también desde perspectivas económicas y psicológicas, resaltando su papel en la autonomía personal y en la construcción del sentido de pertenencia. En el mismo sentido, indica que dentro del modelo capitalista el trabajo se convirtió en un factor central para la acumulación de capital y para la inserción sociopolítica. Además, sostiene que el empleo se consolidó como forma predominante de trabajo y adquirió una función estructurante del tiempo, de los vínculos sociales y del entorno, reafirmando su centralidad en la configuración de la sociedad moderna.

Por su parte, Hermida (2012) sostiene que el trabajo no solo organiza la vida económica y social, sino que también influye en la construcción de la subjetividad de los individuos. En este sentido, explica que la identidad se desarrolla a lo largo del proceso de socialización, que comienza en la infancia con el vínculo parental y se amplía en la adolescencia con nuevas relaciones fuera del núcleo familiar. Agrega que la incorporación al mundo laboral, en la adultez, prolonga este proceso, ya que a través del trabajo las personas

internalizan roles sociales y fortalecen su sentido de pertenencia dentro de la sociedad.

Stecher et al. (2005) explican que la relación entre el individuo y el trabajo cumple un rol central en la conformación de la identidad personal y social, al proporcionar sentido, reconocimiento y una posición dentro del entramado colectivo. Además, señalan que esta relación varía según los contextos históricos y culturales en los que se analiza el trabajo, ya que las condiciones materiales y simbólicas influyen en la manera en que se lo valora y significa.

En el marco del capitalismo flexible, Stecher et al. (2005) advierten que el trabajo experimentó transformaciones profundas. Aunque el empleo se volvió más inestable y precario, destacan que el acto de trabajar sigue siendo una dimensión clave para la autorrealización y el desarrollo personal. Sin embargo, remarcan que esta transitoriedad dificulta la conformación de identidades laborales estables y de vínculos sociales sólidos en el ámbito del trabajo. En este sentido, subrayan que esta precariedad genera desafíos para la cohesión social y para el ejercicio pleno de la ciudadanía, ya que el trabajo ha dejado de garantizar automáticamente la integración y el reconocimiento social.

Pedraza Sánchez et al. (2017) explican que a partir de estas transformaciones históricas en el significado del trabajo se comprende la evolución de sus formas de organización, desde los modelos industriales clásicos hasta los esquemas más recientes vinculados a la globalización y la digitalización.

4.2 Evolución del trabajo a lo largo de la historia

Pedraza Sánchez et al. (2017) plantean que el taylorismo y el fordismo marcaron un punto de inflexión en la organización del trabajo industrial al introducir principios de eficiencia, estandarización y producción en masa. En este sentido, explican que mientras que

el taylorismo se basaba en la división científica de las tareas y la maximización del rendimiento individual, el fordismo complementó esta lógica con la producción en cadena y la homogeneización de los productos. Refieren también que estos modelos permitieron un crecimiento acelerado de la producción, pero también generaron estructuras laborales rígidas, caracterizadas por la repetitividad de tareas y la subordinación jerárquica.

Por su parte, Hermida (2012) plantea que, con la irrupción de la tecnología y la globalización, las formas tradicionales de organización laboral fueron reemplazadas por modelos más flexibles. Señala que la digitalización transformó las dinámicas laborales, promoviendo nuevas modalidades de empleo como el teletrabajo, la flexibilización horaria y la fragmentación de los vínculos laborales y sostiene que estas transformaciones produjeron una transición desde la rigidez del fordismo hacia una configuración más descentralizada y adaptable a las exigencias del mercado contemporáneo.

En el mismo sentido, Presta (2018) sostiene que el neoliberalismo, en el marco de la cuarta revolución industrial, reconfiguró el mundo laboral a través de la incorporación de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial, la automatización y la robótica. Afirma que esta transformación aceleró la flexibilización del empleo y consolidó un modelo en el cual la estabilidad y la permanencia fueron desplazadas por la movilidad y la adaptabilidad. Plantea que, a diferencia del paradigma fordista -centrado en relaciones laborales duraderas y estructuradas-, el modelo neoliberal impulsa la figura del sujeto-emprendedor, quien debe gestionar su propia empleabilidad en un entorno altamente competitivo. Según Presta (2018), esta configuración produjo una creciente fusión entre el tiempo de vida y el tiempo de trabajo, exigiendo de los trabajadores una disponibilidad constante y una capacidad de adaptación permanente.

4.2.1. De las revoluciones industriales al futuro del empleo

Kawashima et al. (2025) sostienen que la evolución del trabajo a lo largo de la historia puede analizarse a partir de las distintas revoluciones industriales, cada una de las cuales transformó profundamente tanto la organización productiva como la vida de los trabajadores. Afirman que la Primera Revolución Industrial introdujo la mecanización y el modelo fabril, lo que implicó jornadas extensas, precarización laboral y la emergencia de las primeras luchas obreras. La Segunda, según Kawashima et al. (2025), con la incorporación de la electricidad y la producción en masa, consolidó modelos como el taylorismo y el fordismo, que multiplicaron la productividad a costa de una mayor rigidez en la organización, aunque también permitieron avances en derechos laborales y en la consolidación del empleo asalariado moderno. La Tercera Revolución Industrial, vinculada a la informática, la globalización y la expansión de Internet, dio lugar a la llamada economía del conocimiento según afirman Kawashima et al. (2025), en la que surgieron modalidades de empleo más flexibles, como la subcontratación o el teletrabajo incipiente, acompañadas de nuevas oportunidades, pero también de precarización y pérdida de estabilidad.

Por su parte, Schneider y Vipond (2023) aseguran que la denominada Cuarta Revolución Industrial se caracteriza por la inteligencia artificial, la robótica, el big data y la automatización. Explican que estos avances generan nuevos puestos altamente especializados, pero también desplazan empleos rutinarios, lo que obliga a una reorganización constante y a programas de formación continua. Señalan que el análisis histórico de estas transformaciones muestra un patrón recurrente: la innovación tecnológica impulsa la productividad, pero al mismo tiempo reconfigura las relaciones laborales y genera tensiones en torno a la seguridad del empleo y la distribución de los beneficios económicos. Desde esta perspectiva, sostienen que la comprensión de la trayectoria histórica del trabajo resulta fundamental para anticipar los desafíos actuales, diseñar políticas que equilibren innovación y protección social, y garantizar un futuro laboral más inclusivo.

4.3 Generaciones, brecha digital y teletrabajo

4.3.1 Generaciones en el trabajo

4.3.1.1. Definición de generaciones y características atribuidas

Según Parry y Urwin (2011), las generaciones se entienden como cohortes de individuos nacidos en períodos similares, que comparten experiencias históricas y sociales que influyen en su manera de ver el mundo y de relacionarse con el trabajo. En el ámbito laboral, Parry y Urwin (2011) distinguen a los Baby Boomers -mediados de 1940 a mediados de 1960-, la Generación X -mediados de 1960 a principios de 1980-, los Millennials -1981-1996- y la Generación Z -1997 en adelante-. Indican que a cada grupo se le atribuyen características particulares: los Baby Boomers se orientan al empleo estable; la Generación X se caracteriza por la adaptabilidad; los Millennials valoran la flexibilidad y el propósito; y la Generación Z naturaliza el uso de lo digital.

Parry y Urwin (2011) advierten, sin embargo, que el uso de estas etiquetas conlleva el riesgo de confundir efectos generacionales con diferencias propias de la edad o del contexto histórico. Por eso, proponen que la comparación se haga con cautela, considerando factores como la socialización tecnológica, la experiencia laboral y las políticas organizacionales, en lugar de basarse en estereotipos.

4.3.1.2 Implicaciones laborales generacionales

Costanza et al. (2012) sostienen que las diferencias generacionales en preferencias de liderazgo y motivación son limitadas y presentan una alta variabilidad dentro de cada grupo. Desde esta perspectiva, señalan que la inclinación hacia estilos transformacionales o hacia liderazgos con retroalimentación frecuente, comúnmente atribuida a cohortes jóvenes, responde principalmente a factores situacionales -como el diseño del puesto, el grado de

autonomía, la carga laboral o el apoyo recibido- y a la etapa de la carrera profesional, más que a la pertenencia generacional en sí misma.

En cuanto a la flexibilidad, Gajendran y Harrison (2007) y Allen et al. (2015a) indican que los arreglos laborales flexibles, incluido el teletrabajo parcial, se asocian con mayor satisfacción, menor conflicto trabajo-familia y menor intención de rotación, siempre que se acompañen de apoyo organizacional, criterios claros y recursos tecnológicos adecuados. En la misma línea, Morris y Venkatesh (2000) señalan que estas relaciones no dependen directamente de la cohorte; no obstante, en grupos con menor autoeficacia digital puede requerirse un liderazgo más habilitante -basado en coaching, soporte técnico y andamiaje de aprendizaje- para aprovechar plenamente los beneficios de la flexibilidad.

4.3.2 Generaciones y brecha digital en el teletrabajo

4.3.2.1 Definición de brecha digital

En este marco, Hargittai (2002) define la brecha digital como un fenómeno que no se restringe únicamente al acceso material a dispositivos y conectividad, sino que también abarca las habilidades y usos diferenciales, los cuales determinan en qué medida las personas logran aprovechar internet y las herramientas digitales. Desde esta perspectiva, Friemel (2016) explica que la probabilidad de uso y las competencias digitales tienden a disminuir con la edad, incluso cuando se consideran factores como el nivel educativo o los recursos económicos disponibles. Observa que la utilización de estas tecnologías se reduce notablemente a partir de los 65 años y se vuelve mínima en personas de 85 años o más.

Por su parte, Morris y Venkatesh (2000) sostienen que la edad influye en la forma en que los trabajadores adoptan nuevas tecnologías, destacando que las decisiones de uso dependen en gran medida de actitudes como la percepción de utilidad o el agrado. En los

trabajadores de mayor edad, en cambio, cobran más relevancia la norma subjetiva y la percepción de control. En este sentido, tanto Hargittai (2002) como Friemel (2016) coinciden en que no se trata únicamente de contar o no con acceso a las tecnologías, sino también de cómo la experiencia previa y la confianza en uno mismo generan desigualdades en las habilidades prácticas de uso entre diferentes generaciones.

4.3.2.2 Implicaciones por generación

A partir de esta definición, Friemel (2016) y Morris y Venkatesh (2000) coinciden en sostener que los Baby Boomers y, en menor medida, la Generación X, presentan mayor probabilidad de mostrar limitaciones en habilidades y autoeficacia digital, lo que incrementa la necesidad de soporte formal y de procesos de materialización en contextos de transición hacia un uso intensivo de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

En contraste, Hargittai (2002) señala que los Millennials y la Generación Z, al encontrarse socializados en entornos digitales, exhiben una mayor familiaridad instrumental con estas tecnologías. Sin embargo, advierte que esta ventaja no garantiza un uso necesariamente saludable o eficiente, ya que persisten diferencias internas asociadas al nivel educativo y a los recursos disponibles.

4.3.2.3 Brecha digital y adopción del teletrabajo

En consecuencia, Dingel y Neiman (2020) sostienen que la adopción del teletrabajo depende tanto de la teletrabajabilidad del puesto -es decir, de la estructura de las tareas- como de las competencias y recursos digitales del trabajador. Manifiestan que en Estados Unidos aproximadamente un tercio de los empleos podrían realizarse de manera remota, aunque advierten que la posibilidad de teletrabajar varía considerablemente según la ocupación y el nivel educativo.

A su vez, Hargittai (2002) y Friemel (2016) plantean que las desigualdades en recursos y habilidades digitales condicionan tanto la eficacia del teletrabajo como la probabilidad de adoptarlo. En particular, señalan que los trabajadores de mayor edad suelen presentar menor uso de las TIC y menor confianza en su manejo, lo cual constituye un obstáculo adicional incluso cuando la naturaleza de la tarea permitiría el teletrabajo.

De manera complementaria, Hargittai (2002) destaca que la interacción entre estructura ocupacional y capital digital ayuda a explicar las desigualdades generacionales en el acceso al teletrabajo. Indican que los Baby Boomers y parte de la Generación X se concentran relativamente más en ocupaciones con baja teletrabajabilidad y, al mismo tiempo, tienden a mostrar menor autoeficacia digital. En contraste, los Millennials y la Generación Z participan en mayor medida en ocupaciones intensivas en TIC y presentan, en promedio, mayores competencias percibidas.

En esta misma línea, Dingel y Neiman (2020) agregan que, cuando las tareas son teletrabajables, los trabajadores con mayores competencias digitales -más frecuentes en generaciones jóvenes, aunque no exclusivas de ellas- logran beneficiarse más de la flexibilidad del teletrabajo. Por el contrario, Tomasina y Pisani (2022) advierten que aquellos con menor autoeficacia digital, más comunes en generaciones mayores, tienden a enfrentar sobrecarga cognitiva, dependencia de terceros y estrés frente a fallos técnicos.

Por su parte, Costanza et al. (2012) señalan que las diferencias generacionales en actitudes laborales son, en general, pequeñas, por lo que las desigualdades observadas en el teletrabajo no se explican exclusivamente por la edad, sino por las condiciones organizacionales. En concordancia, Ortiz Soto et al. (2024) y Ramos Herrera et al. (2023) destacan la importancia de implementar diagnósticos de habilidades, programas de capacitación diferenciados, provisión de equipos ergonómicos y estilos de liderazgo basados

en coaching y reconocimiento, a fin de reducir los riesgos psicosociales.

Finalmente, Parry y Urwin (2011) sostienen que la desigualdad en el acceso y en los efectos del teletrabajo surge de la interacción entre estructura ocupacional y capital digital. Explican que esta interacción se manifiesta en diferencias generacionales, pero subrayan que su abordaje requiere políticas de soporte y formación, más que atribuciones centradas en la edad. De manera complementaria, Costanza et al. (2012) remarcan que estas distinciones no deben interpretarse como características esenciales de cada grupo, sino como fenómenos influenciados por factores organizacionales y contextuales.

4.4 El teletrabajo como modalidad emergente

Saco Barrios (2007) define el teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia que se realiza mediante telecomunicaciones, en la que una persona, bajo un vínculo de subordinación, lleva a cabo sus tareas sin estar físicamente presente en un espacio laboral tradicional. Precisa que el teletrabajador se encuentra separado, de forma permanente o temporal, de su equipo de trabajo, desarrollando sus tareas desde el hogar, un telecentro o incluso un vehículo, sin posibilidad de supervisión directa por parte del empleador.

En este sentido, Rodríguez Mejía (2007) sostiene que el teletrabajo permite que las actividades laborales se realicen desde el hogar, aunque podrían efectuarse también en una oficina. Plantea que el trabajador se comunica con su supervisor mediante Internet, entrega sus tareas y percibe una remuneración. Destaca que se trata de una modalidad completamente mediada por tecnologías digitales, evitando el traslado físico al lugar de trabajo. Además, remarca que el teletrabajo forma parte de un proceso más amplio de flexibilización laboral y aporta beneficios económicos, como el ahorro en transporte, vestimenta y alimentación.

Por otro lado, Rodríguez Mejía (2007) subraya que esta modalidad mejora la

eficiencia en el uso del tiempo y eleva la productividad, aunque exige mayor responsabilidad. A nivel social, advierte que reduce el estrés y mejora el bienestar al eliminar los traslados, aunque reconoce que algunas personas prefieren la interacción social del entorno presencial. En este sentido, señala también que la elección entre trabajo remoto o presencial puede depender de la etapa vital: los jóvenes suelen buscar experiencias de socialización en la oficina, mientras que los trabajadores más experimentados valoran la tranquilidad del hogar. Asimismo, identifica un impacto ambiental positivo, vinculado a la reducción del uso de vehículos y papel.

Havriluk (2010) afirma que las TIC han sido claves en la transformación de las formas de vida, facilitando el desarrollo social, organizacional e individual, y mejorando la calidad de vida. Explica que las TIC permiten nuevas estructuras sociales con características definidas, que impactan en múltiples dimensiones como salud, medioambiente y bienestar general. Havriluk (2010) atribuye a estas tecnologías la responsabilidad de una nueva división social: la brecha digital entre quienes acceden a ellas y quienes no. Desde esta perspectiva, observa que la tecnología impulsa una mayor movilidad, productividad y flexibilidad en las formas de trabajar y relacionarse y considera que esto promueve un estilo de trabajo más autónomo y personalizado, permitiendo a los profesionales desempeñar sus tareas desde el hogar u otros espacios remotos, de manera eficiente y adaptada a sus habilidades.

Bonilla et al. (2014) señalan que el avance de las TIC convirtió al teletrabajo en una herramienta central para la transformación laboral, económica y social, tanto a nivel nacional como internacional. Enfatizan que esta modalidad adquiere un papel clave en la reorganización del trabajo. Recuperan la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), según la cual el teletrabajo consiste en la realización de tareas en un espacio

físico distinto al de la empresa o centro de producción, sin contacto directo con otros trabajadores, y mediado por tecnologías que permiten la comunicación.

En esta misma línea, Cataño y Gómez (2014) retoman también la definición de la OIT y coinciden en destacar el rol fundamental de las TIC. Sostienen que el teletrabajo implica más que un cambio de lugar: representa un modelo organizativo basado en herramientas digitales, permitiendo que las actividades se desarrollen desde el domicilio o espacios externos a la empresa. Subrayan que este fenómeno adquirió un rol central en la reorganización de las dinámicas laborales.

Santillán Marroquín (2020) reitera que, para la OIT, el teletrabajo se lleva a cabo fuera de las instalaciones físicas de la organización, sin contacto presencial con colegas o superiores. Además, señala que, gracias al uso de tecnologías, esta separación física no impide la comunicación interna ni el cumplimiento de tareas. Aporta que diversas investigaciones en gestión del talento humano revelan que muchas tareas no requieren presencialidad. En este marco, plantea que el teletrabajo permite optimizar el tiempo, reducir traslados y reorganizar la jornada laboral entre tiempos presenciales y remotos.

Por otro lado, Santillán Marroquín (2020) destaca el papel central de las plataformas digitales, como Zoom, correo electrónico o chats y de dispositivos como smartphones, computadoras y tablets en esta dinámica. Sostiene, además, que esta modalidad permite la inclusión de personas con limitaciones físicas o residentes en otras localidades. Refiere también que los teletrabajadores acceden a grandes volúmenes de información a través de Big Data y bases de datos, participando en reuniones virtuales y compartiendo datos en tiempo real para agilizar la toma de decisiones.

En cuanto al marco legal, Santillán Marroquín (2020) afirma que el teletrabajo constituye una relación laboral formal, con derechos y obligaciones reguladas por las

normativas de cada país. Insiste en que, aunque el trabajo se realice a distancia, debe respetarse la jornada laboral, incluyendo el reconocimiento y pago de horas extraordinarias cuando corresponda. Considera que esta modalidad requiere acuerdos previos entre las partes sobre los objetivos, productos esperados y distribución del tiempo.

Desde un enfoque organizacional, Buitrago (2020) define el teletrabajo como una forma de empleo que utiliza TIC para ejecutar tareas fuera del espacio físico de la empresa. En este sentido, identifica tres variantes principales: el teletrabajo autónomo, el móvil y el suplementario, cada uno con diferentes grados de presencialidad. Advierte que, aunque las TIC modifican la forma de interactuar, no alteran los derechos laborales fundamentales, que continúan regulados por las leyes vigentes. Detalla que estos derechos incluyen la remuneración, la jornada, la seguridad social, las garantías sindicales y la voluntariedad.

En esta perspectiva, Buitrago (2020) considera que, si bien las TIC facilitan el desempeño remoto, no reemplazan la función del trabajador, sino que la potencian. También resalta que, para que el teletrabajo sea efectivo, se requiere organización, compromiso y capacidad de adaptación.

Delfino (2020) reconoce que la definición de teletrabajo aún es objeto de debate, aunque en general se entiende como el desarrollo de tareas laborales fuera de la sede de la empresa, mediante TIC. Aporta que esta modalidad fue clave para sostener la actividad organizacional durante la pandemia de COVID-19. Explica que en Argentina, los datos disponibles antes de la pandemia eran escasos y cita las Encuestas de Indicadores Laborales (2017) y la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (2018), que mostraban una práctica incipiente, con entre 8 % y 10 % de trabajadores bajo esta modalidad, y apenas 3 % de empresas aplicándola.

En ese mismo estudio, Delfino (2020) observa que el teletrabajo era más común en

grandes empresas, con mayor participación masculina y de trabajadores con formación universitaria, muchos de ellos en cargos jerárquicos. Asimismo, señala que, según la Encuesta de Indicadores Laborales, el 97,4 % de los teletrabajadores tenía entre 26 y 35 años, aunque la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad no encontró diferencias etarias. También señala que un 23 % de los teletrabajadores no estaba registrado formalmente.

En cuanto a la frecuencia, Delfino (2020) expone datos divergentes: la Encuesta de Indicadores Laborales muestra que el 87,6 % teletrabajaba al menos un día por semana, mientras que la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad indica que el 44 % lo hacía exclusivamente a distancia. Finalmente, coincide en que tras la pandemia el mercado laboral tenderá hacia modelos híbridos, combinando trabajo presencial y remoto.

En resumen, tal como sostiene Castellano (2022), la pandemia de COVID-19 transformó las dinámicas cotidianas e impulsó el teletrabajo. Sostiene que esta modalidad implica beneficios como la reducción de costos y una mejor conciliación entre vida personal y laboral, aunque también conlleva desafíos como la falta de supervisión, la dificultad para fijar límites horarios y la necesidad de contar con infraestructura tecnológica adecuada.

4.5 El bienestar laboral

Arrieta-Valderrama et al. (2019) describe el bienestar laboral como un conjunto de acciones o estrategias diseñadas para generar beneficios que satisfacen las necesidades reales de los empleados, tanto en el ámbito de la organización como en su entorno familiar y comunitario. Danna y Griffin (1999) distinguen dos dimensiones clave: por un lado, la satisfacción con la vida en general -que incluye la vida social, familiar, el ocio y la espiritualidad-, y por otro, la satisfacción en el trabajo, asociada a factores como el salario, el

ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y el vínculo con los compañeros. En este sentido, destacan la relevancia de la salud integral del trabajador, evaluada a través de indicadores tanto psicológicos como fisiológicos, como componente esencial del bienestar.

Calderón Hernández et al. (2003) desarrollan una revisión histórica sobre la evolución del concepto de bienestar laboral. Sostienen que, desde fines del siglo XIX, comenzó a instalarse en el ámbito gerencial una preocupación por la satisfacción de los trabajadores, en un contexto donde los valores morales y religiosos guiaban las acciones de los empresarios. Argumentan que, al haber acumulado riqueza a través del trabajo ajeno, los industriales sentían una responsabilidad moral que trascendía lo económico, abarcando también el bienestar comunitario. Desde entonces, refieren, que se implementaron programas sociales con el objetivo de mejorar las condiciones morales y mentales de los trabajadores, más allá de transformar las condiciones laborales estructurales.

Calderón Hernández et al. (2003) indican que a partir del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas, los empresarios comenzaron a desarrollar programas orientados a mejorar la eficiencia, incorporando beneficios como vacaciones, licencias por enfermedad, atención médica y fondos de pensiones. Sostienen que estas acciones, aunque motivadas por la lógica del rendimiento, sentaron las bases de una nueva concepción de bienestar en el trabajo. También argumentan que luego de la Segunda Guerra Mundial, el enfoque se orientó a estrategias para fomentar la lealtad y la motivación, incluyendo sistemas de compensación, decisiones participativas y enriquecimiento del trabajo.

Kast y Rosenzweig (1987) citado por Calderón Hernández et al. (2003, p. 117), analizan que en la década de 1970 el concepto de bienestar comenzó a vincularse más estrechamente con la calidad de vida laboral, como respuesta a una creciente insatisfacción con las condiciones de trabajo. En este sentido, manifiestan que la concepción de bienestar

laboral fue ampliándose hacia una propuesta que promueve el desarrollo humano integral dentro de las organizaciones, superando el enfoque asistencialista. Calderón Hernández et al. (2003) refuerzan esta idea al señalar que el bienestar laboral, aunque tradicionalmente asociado a incentivos económicos, abarca dimensiones familiares, culturales, laborales y espirituales, que inciden de forma indirecta en el desempeño y en los resultados organizacionales.

Robbins (1994) citado por Calderón Hernández et al. (2003, p. 117), define la satisfacción laboral como una actitud general frente al trabajo, cuyo grado se mide en función de la diferencia entre las recompensas que los empleados reciben y las que consideran que deberían recibir. En esta línea, Berg (1999) citado por Calderón Hernández et al. (2003, p. 118) vincula la satisfacción laboral con tres grandes dimensiones: las características propias del puesto -como la autonomía, la diversidad de tareas, el sentido del trabajo y la posibilidad de aplicar conocimientos y habilidades-; las prácticas de alto desempeño -entre ellas el trabajo en equipo, la participación en grupos de resolución de problemas, la capacitación y los sistemas de comunicación tanto verticales como horizontales-; y finalmente, los factores relacionados con el contexto laboral, tales como las relaciones positivas con la gerencia, la estabilidad en el empleo, la toma de decisiones compartida, la remuneración basada en resultados y el acceso a información relevante.

Desde otra perspectiva, Estrada y Ramírez (2010) plantean que el bienestar laboral ha sido concebido como una alternativa que integra dimensiones teóricas y psicosociales. Sostienen que inicialmente estuvo centrado en programas sociales dirigidos a mejorar las condiciones morales y psicológicas de los empleados, y que fue evolucionando hacia intervenciones más complejas orientadas a modificar y optimizar el entorno laboral. Aseguran que el avance de la Psicología como ciencia favoreció una aproximación más

rigurosa y sistemática al estudio del bienestar en el trabajo.

En su análisis, Estrada y Ramírez (2010) argumentan que este concepto se configura a partir de la manera en que cada trabajador percibe la satisfacción de sus necesidades básicas, en relación con condiciones objetivas del entorno y con los objetivos de la organización. Además, destacan su carácter positivo, al considerar que el bienestar se sustenta en la experiencia de disfrute del trabajo, como resultado de un equilibrio entre expectativas y logros, profundamente influido por la personalidad del empleado.

En este sentido, Warr (2013) propone una clasificación de doce características del trabajo que inciden en la felicidad o infelicidad personal dentro del ámbito laboral. Entre ellas menciona la oportunidad de control, el desarrollo de habilidades, la variedad en el contenido, la claridad de los roles, la calidad de las relaciones sociales, el nivel salarial, la seguridad física, la valoración social del puesto, el apoyo del supervisor, las posibilidades de carrera, y la equidad.

Por otro lado, Patlán (2016) define el bienestar laboral como un estado afectivo del trabajador en su entorno laboral, determinado por el grado de activación y el placer asociado a sus actividades. Este estado, según su análisis, es producto de la interacción entre factores individuales y contextuales, y constituye una vivencia única del bienestar en el trabajo. En su desarrollo, considera que la calidad de vida laboral representa una dimensión clave del bienestar, ya que integra aspectos del entorno organizacional que impactan directamente en la satisfacción, la motivación y el rendimiento.

Patlán (2016) también sostiene que promover la calidad de vida en el trabajo implica humanizar las condiciones laborales, mediante espacios ergonómicos, ambientes seguros, estructuras participativas y oportunidades reales de desarrollo profesional. Entre los factores determinantes señala la posibilidad de conciliar vida personal y laboral, la retribución justa, la

estabilidad, la autonomía, la participación en decisiones, el reconocimiento y la retroalimentación constante.

Finalmente, Espinoza-Romo et al. (2021) afirman que el bienestar debe entenderse como una evaluación subjetiva de las experiencias individuales, considerando su grado de satisfacción y positividad. En este marco, manifiestan que el bienestar laboral se configura como la percepción de satisfacción respecto a la vida laboral en general, articulada con variables que promueven emociones positivas, las cuales impactan tanto en el desempeño como en el entorno familiar y comunitario de los trabajadores. En línea con esta perspectiva, Cáceres-Lozano et al. (2023) sostiene que el bienestar laboral implica mejorar las condiciones laborales y sociales de los empleados, motivarlos, fomentar su desarrollo personal y cuidar su salud, lo que redundaría en mayores niveles de compromiso organizacional.

4.6 Bienestar laboral en el contexto del teletrabajo

Bustos Ordoñez (2012) analiza críticamente la relación entre subjetividad y teletrabajo, y plantea que esta modalidad no representa solo una forma distinta de organizar el trabajo, sino una transformación profunda de la experiencia personal y social de quienes lo ejercen. Desarrolla que el teletrabajo reconfigura la subjetividad, modificando la manera en que los individuos se perciben a sí mismos dentro de su vida laboral y personal. Refiere que esta transformación está fuertemente relacionada con la flexibilidad temporal y espacial que lo caracteriza, la cual puede percibirse como aumento de autonomía, pero también puede derivar en una intensificación del trabajo y en la disolución de los límites entre lo personal y lo profesional.

En este sentido, Bustos Ordoñez (2012) manifiesta que aunque existen estudios que destacan los beneficios del teletrabajo en términos de conciliación y autonomía, otras investigaciones subrayan efectos negativos como el aislamiento social, el incremento de la

carga laboral y la constante disponibilidad. Propone que esta modalidad no debe evaluarse desde una mirada dicotómica positiva o negativa, sino que debe ser pensada críticamente como parte de los procesos contemporáneos de construcción del sujeto en el trabajo.

Asimismo, Bustos Ordoñez (2012) plantea que el teletrabajo transforma los significados atribuidos al trabajo, si bien en sus inicios fue presentado como una alternativa de mayor libertad, con el tiempo fue evidenciando una creciente fragmentación del tiempo y el espacio, lo que puede producir agotamiento físico y emocional. En este marco, sostiene que la subjetividad del teletrabajador se encuentra permanentemente tensionada entre la promesa de autonomía y las exigencias derivadas del aislamiento y la falta de fronteras entre lo laboral y lo personal.

Desde otra perspectiva, Sánchez-Toledo (2021) examina cómo el teletrabajo influye en el bienestar laboral, destacando que sus efectos pueden ser tanto positivos como negativos, dependiendo de múltiples variables personales, organizacionales y contextuales. Entre los efectos positivos, identifica una mayor autonomía, mejor conciliación entre vida laboral y personal, y aumento percibido de productividad, especialmente cuando las personas cuentan con condiciones y recursos adecuados para trabajar desde sus hogares. No obstante, también advierte sobre efectos adversos, como el aislamiento social, la desconexión con el entorno laboral, la extensión de las jornadas y el incremento de la carga mental. Además, señala problemas ergonómicos por la falta de espacios adecuados, junto con mayores niveles de estrés y riesgos psicosociales, sobre todo cuando no existe un apoyo institucional efectivo. En función de ello, Sánchez-Toledo (2021) propone una mirada amplia del teletrabajo como fenómeno multidimensional y situado, que debe abordarse con políticas preventivas y estrategias de acompañamiento para mitigar riesgos y fortalecer sus beneficios.

Desde un enfoque complementario, Carvajal Muñoz y Foncubierta-Rodríguez (2025)

analizan el impacto del teletrabajo en el bienestar laboral a partir de los cambios acelerados durante y después de la pandemia por COVID-19. En su estudio, identifican beneficios como la flexibilidad y la conciliación, pero también destacan consecuencias negativas como la sobrecarga, el aislamiento, la dificultad para desconectar y el deterioro de la salud mental. Uno de los principales aportes que desarrollan Carvajal Muñoz y Foncubierta-Rodríguez (2025) es el uso del enfoque de capacidades. Desde este marco, sostienen que el bienestar no debe medirse únicamente por variables objetivas como productividad o ingreso, sino también por las oportunidades reales que las personas tienen para elegir y llevar una vida que valoren. Consideran que el teletrabajo puede devenir en una pseudo libertad si no existen condiciones materiales, tecnológicas y organizacionales que aseguren el ejercicio pleno de esa autonomía.

En el mismo sentido, Carvajal Muñoz y Foncubierta-Rodríguez (2025) plantean que el teletrabajo puede profundizar desigualdades preexistentes, dado que no todos los trabajadores acceden en igualdad de condiciones a dispositivos, conectividad, espacios adecuados o acompañamiento institucional. Desde esta perspectiva, proponen repensar las políticas laborales desde un paradigma humanista, enfocado en la equidad, la promoción de capacidades y el desarrollo sostenible, para evitar que el teletrabajo se convierta en un nuevo mecanismo de precarización laboral.

5. Método

5.1 Diseño

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un diseño narrativo, dado que se propuso explorar cómo los teletrabajadores de la localidad de San Miguel construyen, interpretan y relatan su bienestar laboral en el contexto del teletrabajo. Tal como señalan Hernández Sampieri et al. (2022), este enfoque permite comprender los fenómenos desde la perspectiva de los propios participantes, respetando su entorno natural y

considerando el contexto en el que se desenvuelven.

El diseño narrativo facilitó el acceso a los relatos de los participantes sobre sus trayectorias laborales, experiencias personales y estrategias de afrontamiento frente a la virtualidad. A través de historias de vida y narrativas individuales, se buscó comprender de qué manera los teletrabajadores significan su bienestar laboral, considerando la transformación organizacional y los desafíos que impone la modalidad remota. Hernández Sampieri et al. (2022) plantea que este tipo de diseño resulta adecuado para analizar fenómenos complejos y subjetivos, como el bienestar laboral, centrando la atención en las construcciones personales que los participantes realizan de sus vivencias y acontecimientos.

5.2 Participantes

Siguiendo a Hernández Sampieri et al. (2022), las investigaciones cualitativas suelen utilizar muestras no probabilísticas o intencionadas, ya que su finalidad no es generalizar los hallazgos, sino profundizar en la comprensión de fenómenos específicos. Estas muestras, también llamadas muestras dirigidas por propósito, seleccionan a los participantes en función de criterios definidos de acuerdo con los objetivos del estudio.

En esta investigación se adoptó un enfoque de muestreo mixto. Por un lado, se utilizó una muestra homogénea, en la que todos los participantes compartían un perfil similar: ser teletrabajadores residentes en la localidad de San Miguel. Esta estrategia permitió enfocar el análisis en las experiencias de bienestar laboral en el contexto particular del teletrabajo, favoreciendo la identificación de aspectos comunes y singulares en este grupo.

Adicionalmente, se implementó la técnica de muestreo en cadena o bola de nieve, también descrita por Hernández Sampieri et al. (2022). Inicialmente se seleccionaron participantes clave que cumplieran con los requisitos establecidos, quienes luego refirieron a

otros teletrabajadores en condiciones similares, ampliando la muestra y diversificando las narrativas obtenidas. Este procedimiento facilitó el acceso a distintas perspectivas y enriqueció el análisis de las trayectorias y estrategias de afrontamiento laborales.

La muestra estuvo compuesta por 12 teletrabajadores que residen en la localidad de San Miguel y cumplen con las siguientes características:

- **Edad:** Entre 20 y 60 años.
- **Sexo:** Se incluyeron participantes de ambos sexos, siete mujeres y cinco hombres.
- **Nivel educativo:** Estudios secundarios completos y formación terciaria o universitaria en curso o finalizada.
- **Nivel sociocultural:** Residen en zonas urbanas de San Miguel y presentan trayectorias educativas y laborales que permiten acceder a empleos en modalidad de teletrabajo, con disponibilidad de recursos tecnológicos y participación en redes sociales y profesionales.
- **Criterios de inclusión:** Tener residencia en San Miguel, desempeñarse en modalidad de teletrabajo con una antigüedad mínima de 6 meses, y aceptar participar de manera voluntaria en entrevistas centradas en la exploración de su bienestar laboral en dicho contexto.

Variables sugeridas para futuras investigaciones:

Si bien el estudio permitió alcanzar los objetivos propuestos, se considera pertinente la incorporación de nuevas variables en investigaciones futuras que amplíen la comprensión del bienestar laboral en contextos de teletrabajo. Entre ellas se destacan:

- **Variables personales:** estado civil, convivencia familiar, presencia de hijos u otros dependientes, que podrían influir en la conciliación entre las esferas laboral y

doméstica.

- **Variables laborales:** tipo de contrato (permanente o temporal), carga horaria, modalidad híbrida o remota total, que permitirían analizar diferencias en la estabilidad y percepción de seguridad laboral.
- **Variables organizacionales:** grado de apoyo institucional, acceso a programas de bienestar, acompañamiento del liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional.
- **Variables tecnológicas:** calidad de la conectividad, disponibilidad de equipamiento y nivel de competencias digitales, factores que inciden directamente en la comodidad, productividad y salud ocupacional de los teletrabajadores.

5.3 Técnica de recolección de datos

La información fue obtenida a través de entrevistas semiestructuradas con preguntas abiertas. Esta técnica permitió indagar en profundidad las percepciones, vivencias personales, estrategias y trayectorias de los teletrabajadores, favoreciendo la exploración de cómo construyen y expresan el significado de su bienestar laboral en el marco del teletrabajo.

Según lo planteado por Hernández Sampieri et al. (2022), las entrevistas semiestructuradas se caracterizan por seguir una guía temática previamente elaborada, pero con la suficiente flexibilidad para que los participantes introduzcan nuevos contenidos o amplíen aquellos que consideren significativos. Esta flexibilidad permitió abordar los temas centrales previstos en la investigación, al mismo tiempo que se dio lugar a las particularidades emergentes en los relatos, enriqueciendo la comprensión de las experiencias individuales.

5.4 Procedimientos

La recolección de datos se realizó a través de entrevistas individuales, de carácter semiestructurado y en profundidad. Estas entrevistas fueron llevadas a cabo de manera virtual, utilizando la plataforma digital Zoom, lo cual facilitó la participación de los entrevistados desde sus propios hogares. La modalidad remota también contribuyó a resguardar la privacidad y confidencialidad de los relatos compartidos.

Cada encuentro tuvo una duración estimada de entre 30 y 40 minutos, dependiendo del ritmo y la disposición de cada participante para relatar sus vivencias. Se priorizó generar un espacio flexible y cómodo, permitiendo que los entrevistados se expresaran con libertad, sin presiones temporales.

Los participantes fueron contactados con antelación y se coordinó la entrevista mediante la plataforma de videollamadas mencionada.

Antes de iniciar el proceso, se presentó un consentimiento informado en el que se detallaron los objetivos del estudio, la participación voluntaria, las condiciones de anonimato y confidencialidad, y el derecho a interrumpir la participación en cualquier momento sin consecuencias negativas. Esta práctica se enmarca en un enfoque ético que reconoce al participante como un sujeto de derechos, autónomo y activo en el proceso de investigación. Tal como señala Losada (2014), el Consentimiento Informado no solo cumple una función procedimental, sino que representa un resguardo de principios fundamentales como la autonomía, la integridad física y psíquica, la no discriminación y la dignidad de las personas. Losada (2014) refiere que su implementación promueve una relación ética y transparente entre investigador y participante, reforzando la toma de decisiones informada y consciente, y contribuyendo a garantizar el derecho a la salud desde una perspectiva de derechos humanos, consagrada en tratados internacionales con jerarquía constitucional.

5.5 Viabilidad

La presente investigación resultó plenamente viable en términos metodológicos, logísticos y éticos. En primer lugar, la accesibilidad a los participantes fue posible gracias al uso de la técnica de muestreo en cadena, que permitió contactar teletrabajadores residentes en la localidad de San Miguel cuyas características se ajustaron a los objetivos del estudio. En segundo lugar, la modalidad virtual de recolección de datos -a través de entrevistas semiestructuradas realizadas mediante la plataforma Zoom- facilitó una implementación flexible y de bajo costo, reduciendo las limitaciones vinculadas al tiempo, los traslados y los recursos materiales.

Asimismo, el enfoque cualitativo con diseño narrativo resultó adecuado para explorar en profundidad las experiencias subjetivas relacionadas con el bienestar laboral, garantizando la coherencia entre los objetivos y el método propuesto. La participación voluntaria y el consentimiento informado aseguraron el cumplimiento de los principios éticos fundamentales, tales como la confidencialidad, el anonimato y el derecho a desistir en cualquier momento. En conjunto, el estudio se desarrolló dentro de un marco ético y operativo que garantizó su factibilidad y rigurosidad científica.

6. Resultados

6.1. Datos sociodemográficos de la muestra

La muestra estuvo compuesta por 12 teletrabajadores residentes en la localidad de San Miguel, con edades entre 20 y 60 años, con una media de 38 años. La distribución por sexo fue de siete mujeres lo que representa el 58,3 % y cinco hombres lo que representa el 41,7 %. Todos contaban con estudios secundarios completos; el 66,7 % tenía formación universitaria en curso o finalizada, mientras que el 33,3 % poseía estudios terciarios.

El tiempo de experiencia en teletrabajo osciló entre 6 meses y 4 años, con una media

de 2 años. Los puestos desempeñados correspondían a áreas administrativas, atención al cliente, soporte técnico y docencia. El nivel sociocultural general fue medio y todos los participantes trabajaban en relación de dependencia.

Tabla 1.

Datos sociodemográficos de la muestra.

Variables	Categorías	Cantidad	Porcentaje (%)
Sexo	Mujeres	7	58,3
	Hombres	5	41,7
Edad	20-29 años	3	25
	30-39 años	4	33,3
	40-49 años	3	25
	50-60 años	2	16,7
Nivel educativo	Terciario	4	33,3
	Universitario	8	66,7
Antigüedad en teletrabajo	6 meses – 1 año	4	33,3
	1 a 3 años	5	41,7
	Más de 3 años	3	25

6.2. Experiencias positivas y negativas vinculadas al bienestar

Para explorar de qué manera los participantes experimentan el teletrabajo, se les invitó a reflexionar sobre sus vivencias cotidianas, destacando tanto los aspectos que generan malestar como aquellos que favorecen su bienestar. Se les plantearon dos preguntas orientadoras: P1 “¿Cómo vivís tu trabajo desde que lo realizás en modalidad remota?” y

P2 “¿Qué aspectos de esta forma de trabajar marcaron más tu día a día?”. Las respuestas recogidas permiten identificar percepciones, emociones y valoraciones diversas sobre esta modalidad laboral.

Ocho de los 12 participantes (66,7 %) señalaron que la autonomía y el manejo del tiempo fueron los principales beneficios del teletrabajo. Expresaron que organizar sus propios horarios les generaba mayor control sobre la jornada y aumentaba su productividad. Una entrevistada comentó: (E2-P1) “*Me gusta poder manejar mis propios tiempos, siento que soy más productiva y también más dueña de mi día*”. Otro participante reforzó esta idea al explicar: (E4-P1) “*Para mí es fundamental poder decidir cuándo parar y cuándo seguir, me da más libertad*”.

Por otro lado, seis participantes (50 %) destacaron la eliminación de los traslados como un aspecto que mejoró su calidad de vida. Esta condición les permitió ahorrar tiempo y comenzar la jornada con mayor tranquilidad. Como expresó una participante: (E6-P2) “*No tener que viajar todos los días me cambió la vida. Puedo desayunar tranquila y empezar a trabajar más relajada*”. Otro agregó: (E3-P2) “*Antes perdía dos horas viajando, ahora las uso para mí*”.

En la misma línea, cinco participantes (41,7 %) remarcaron que el teletrabajo favoreció la conciliación entre trabajo y vida personal, especialmente en relación con la crianza y la familia. Una entrevistada señaló: (E1-P2) “*Siento que por fin puedo trabajar sin descuidar a mis hijos, algo que siempre me costó en la oficina*”. Otro comentó: (E8-P2) “*Ahora puedo almorzar con mi familia todos los días; eso para mí es calidad de vida*”

Nueve de los participantes (75 %) manifestaron dificultades para establecer límites claros entre la vida laboral y personal, lo que se tradujo en jornadas extendidas. Una entrevistada expresó: (E5-P1) “*A veces termino trabajando más horas que antes, porque*

siento que no hay un corte real”.

En contraste, siete participantes (58,3 %) señalaron sentir aislamiento y pérdida de contacto social debido a la reducción de interacciones presenciales. Como relató un participante: (E7-P2) *“Extraño el intercambio cotidiano, el cafecito, el preguntarnos cómo estamos. Eso no pasa igual por videollamada”.* Otro agregó: (E9-P2) *“Me hace falta esa charla espontánea que teníamos en la oficina, ahora todo es más frío”.*

Asimismo, cinco entrevistados (41,7 %) indicaron problemas ergonómicos y de espacio físico, lo que les generó incomodidad para trabajar. Una participante comentó: (E10-P2) *“Me empezó a doler la espalda por estar horas con la notebook en cualquier lado”.* Por último, cuatro participantes (33,3 %) mencionaron dificultades de conectividad y fallas técnicas que afectaron su desempeño y aumentaron su frustración. En palabras de un entrevistado: (E12-P2) *“Cuando se corta internet en medio de una reunión, me genera mucha frustración porque siento que quedo mal con el equipo”.*

6.3 Factores organizacionales y vinculares

Para comprender de qué modo las condiciones del entorno, la organización, los vínculos y los recursos tecnológicos inciden en el bienestar laboral durante el teletrabajo, se invitó a los participantes a reflexionar sobre distintos aspectos. Se les preguntó: (P3) *“¿Qué elementos del entorno, la organización o los vínculos sentís que influyen en cómo te sentís trabajando?”*, (P4) *“¿Qué lugar tienen la conectividad y las herramientas tecnológicas en tu experiencia de teletrabajo? ¿Sentís que influyen en tu bienestar laboral?”* y (P5) *“¿Cómo es tu experiencia al intentar equilibrar el trabajo con tu vida personal?”*. Las respuestas permiten visibilizar los factores organizacionales y vinculares que configuran su día a día laboral.

Diez participantes (83,3 %) valoraron la independencia en la gestión de tareas como un aspecto positivo del teletrabajo, aunque ocho (66,7 %) advirtieron la presión de demostrar productividad frente a la falta de supervisión directa. Una entrevistada explicó: (E3-P3) *“Siento que tengo que demostrar que estoy trabajando, porque no me ven”*. Otro señaló: (E7-P3) *“Me encanta manejar mis tiempos, pero también siento que tengo que rendir cuentas todo el tiempo”*.

Por otro lado, ocho participantes (66,7 %) mencionaron que la reducción de interacciones informales afectó su sentido de pertenencia con la organización. Como expresó un entrevistado: (E5-P3) *“Las reuniones por Zoom no reemplazan el café compartido o las charlas espontáneas”*. Otra participante agregó: (E9-P3) *“Me siento más desconectada de la empresa, como si trabajara sola”*.

En contraste, tres entrevistados (25 %) destacaron que las políticas de flexibilidad y los programas de bienestar de la empresa ayudaron a reducir tensiones y fortalecer el vínculo institucional. Una entrevistada comentó: (E4-P4) *“Valoro que nos den flexibilidad y charlas de bienestar, eso me hizo sentir acompañada”*.

6.4 Estrategias de afrontamiento

Con el objetivo de identificar los recursos y prácticas que los participantes ponen en juego frente a las demandas del teletrabajo, se les preguntó: (P6) *“¿Qué hacés o qué te ayuda cuando el teletrabajo te resulta difícil o demandante?”* y (P7) *“¿Qué recursos o hábitos fuiste desarrollando para sostener esta forma de trabajo?”*. A continuación, se presentan las principales estrategias mencionadas.

Nueve participantes (75 %) señalaron que organizar una rutina fue clave para separar lo laboral de lo personal y evitar la sobrecarga. Una entrevistada explicó: (E1-P6) *“Tuve que*

imponerme horarios estrictos, porque si no el trabajo se comía todo el día". Otro agregó: (E5-P7) *"Al principio era un caos, después con horarios fijos me ordené"*.

En la misma línea, ocho participantes (66,7 %) improvisaron lugares específicos para trabajar dentro del hogar, buscando delimitar el espacio personal. Como relató una entrevistada: (E10-P7) *"Aunque vivía en un departamento chico, me armé una especie de oficina en un rincón para poder 'entrar y salir' del trabajo"*.

Siete entrevistados (58,3 %) incorporaron prácticas de autocuidado, como ejercicio, caminatas o desconexión digital, para reducir el estrés. Una participante señaló: (E6-P6) *"Empecé a salir a caminar todos los días después de cerrar la computadora. Era mi momento para mí"*.

Además, ocho participantes (66,7 %) indicaron que mantener contacto frecuente con familiares, amigos o colegas les permitió sobrellevar el aislamiento. En palabras de una entrevistada: (E3-P7) *"Hablo mucho más seguido por WhatsApp con mis compañeros, eso me hace sentir acompañada"*.

6.5 Sentidos atribuidos al bienestar laboral

Con el fin de indagar en las representaciones subjetivas del bienestar laboral, se plantearon dos preguntas a los participantes: (P8) *"¿Qué significa para vos sentirte bien en el trabajo?"* y (P9) *"¿Cómo creés que el teletrabajo se relaciona con esa idea de bienestar?"*. Las respuestas recogidas aportan información clave para comprender los sentidos construidos en torno a este concepto.

Nueve participantes (75 %) mencionaron que sentirse bien en el trabajo estaba relacionado con poder equilibrar responsabilidades laborales y vida familiar. Una entrevistada expresó: (E2-P8) *"Para mí estar bien en el trabajo es no sentir que descuido a"*

mi familia”.

Ocho entrevistados (66,7 %) destacaron la importancia de la autonomía y el control sobre las tareas para experimentar bienestar. Como explicó una participante: (E5-P9) *“Sentirme bien es poder organizar mis tiempos sin tener que rendir cada minuto”*.

Cinco participantes (41,7 %) señalaron que el acompañamiento y reconocimiento por parte de la empresa influían directamente en su percepción de bienestar. Una entrevistada comentó: (E10-P8) *“El bienestar laboral es cuando la empresa te da apoyo y no te sentís sola frente a las dificultades”*.

Finalmente, 11 entrevistados (91,7 %) refirieron que el teletrabajo les ofrecía bienestar siempre que se establecieran límites claros y se contara con recursos adecuados, aunque también podía generar estrés por aislamiento o sobrecarga. Un participante sintetizó esta tensión al decir: (E9-P9) *“El teletrabajo me da libertad, pero si no me pongo límites, el día se me va todo en trabajo y me agoto”*.

En síntesis, los participantes identificaron como principales aspectos positivos del teletrabajo la autonomía para organizar sus tiempos, la eliminación de traslados y la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal. Al mismo tiempo, mencionaron dificultades vinculadas con la falta de límites entre trabajo y vida privada, el aislamiento social, los problemas ergonómicos, la conectividad y la presión por demostrar productividad.

Asimismo, resaltaron la influencia de factores organizacionales y vinculares -en particular el sentido de pertenencia y el apoyo institucional- y describieron distintas estrategias de afrontamiento, tales como la adopción de rutinas, la delimitación de espacios, el autocuidado y el fortalecimiento de redes de apoyo social. Finalmente, los participantes atribuyeron al bienestar laboral sentidos asociados con la autonomía, el equilibrio entre vida

laboral y personal, el reconocimiento y el acompañamiento organizacional, así como con la adecuada gestión de los desafíos del teletrabajo.

7. Discusión

Los hallazgos obtenidos a partir de las entrevistas se pusieron en diálogo con el marco teórico y los antecedentes revisados, lo que permitió profundizar la comprensión del bienestar laboral en el contexto del teletrabajo en San Miguel. El análisis permitió identificar coincidencias, tensiones y aportes propios del estudio, enmarcados en los objetivos específicos planteados, favoreciendo una lectura comparativa con la literatura existente.

7.1 Experiencias subjetivas de los teletrabajadores vinculadas con el bienestar en el ámbito laboral

Los resultados de la investigación demostraron que la autonomía y el manejo del tiempo constituyen los aspectos más valorados por los teletrabajadores. El 66,7 % de los participantes destacó que organizar sus propios horarios no solo aumenta la productividad, sino que también les permite sentir un mayor control sobre su jornada laboral. Una participante señaló: “Me gusta poder manejar mis propios tiempos, siento que soy más productiva y también más dueña de mi día”. Este hallazgo se vincula directamente con lo que sostienen Gajendran y Harrison (2007) y Allen et al. (2015a), quienes señalaron que el teletrabajo incrementa la autonomía y la flexibilidad, aumentando la percepción de control y satisfacción laboral. Rosero Sarasty y Rengifo Baos (2024) definieron la autonomía como un componente central del bienestar laboral, entendido como la capacidad del trabajador de gestionar y decidir sobre sus actividades, así como de equilibrar las demandas externas con sus propias necesidades.

Los antecedentes mencionados en esta investigación corroboraron estos hallazgos. Tomasina y Pisani (2022) destacaron que la flexibilidad y autonomía en el teletrabajo contribuyen a mejorar la salud mental y la productividad, evidenciando que la gestión autónoma del tiempo reduce la tensión emocional y permite mayor concentración en tareas específicas. De manera complementaria, los estudios de Guayacán Rabelo et al. (2022) señalaron que la satisfacción laboral se incrementa cuando las personas cuentan con autonomía y recursos adecuados, especialmente en contextos donde la intensidad del teletrabajo puede implicar sobrecarga de responsabilidades. Así, los resultados de esta investigación coincidieron y reforzaron la idea de que la autonomía es un factor protector frente a riesgos psicosociales y promotor de bienestar.

Por otra parte, los participantes reportaron dificultades significativas para establecer límites claros entre la vida laboral y personal, generando jornadas prolongadas y sensación de sobrecarga. Una entrevistada expresó: “A veces termino trabajando más horas que antes, porque siento que no hay un corte real”. Warr (2013) y Danna y Griffin (1999), advirtieron que la imposibilidad de separar las esferas personal y profesional incrementa el estrés y reduce la satisfacción. En esa misma línea, Sabadell-Bosch (2022) afirmó que el equilibrio entre vida laboral y personal es un indicador esencial del bienestar, dado que la imposibilidad de separar las esferas personal y profesional puede derivar en estrés crónico y en disminución de la satisfacción laboral. Este hallazgo coincidió con la investigación de Soriano et al. (2022), quienes evidenciaron que la falta de separación entre hogar y trabajo incrementa la fatiga emocional, afectando las dimensiones física, emocional y de realización personal. Además, estudios de Rosero Sarasty y Rengifo Baos (2024) señalaron que la intensificación del ritmo laboral y la desorganización de los límites personales constituyen riesgos psicosociales que impactan negativamente en la calidad de vida laboral.

Otro aspecto relevante fue el aislamiento y la pérdida de contacto social, que afectó el sentido de pertenencia y la interacción cotidiana. Un participante relató: “Extraño el intercambio cotidiano, el cafecito, el preguntarnos cómo estamos. Eso no pasa igual por videollamada”. Por su parte, Schneider y Vipond (2023) y Presta (2018) subrayaron la importancia del sentido de pertenencia y la interacción social como dimensiones del bienestar en entornos virtuales. Asimismo, Rosero Sarasty y Rengifo Baos (2024) contemplaron la interacción, el reconocimiento y el sentido de pertenencia como elementos fundamentales del bienestar laboral. Este hallazgo coincide con el estudio de Ramos Herrera et al. (2023), quienes reportaron insatisfacción vinculada a la disminución de interacciones informales y aislamiento emocional. Asimismo, la investigación de Cerna Álvarez (2024) evidenció que el malestar físico y emocional se potencia cuando los trabajadores carecen de contacto social y de recursos institucionales que mitiguen el aislamiento.

7.2 Factores materiales, organizacionales y vinculares que incidieron en la percepción de bienestar

Los resultados indicaron que el apoyo institucional, las políticas de flexibilidad y los programas de bienestar influyen significativamente en la experiencia del teletrabajo y en la percepción de bienestar. Una participante señaló: “Valoro que nos den flexibilidad y charlas de bienestar, eso me hizo sentir acompañada”. Esto se vincula con lo planteado por Parry y Urwin (2011) y Costanza et al. (2012), quienes describieron cómo las políticas organizacionales y la cultura institucional modulan el estrés y favorecen el bienestar. En esa línea, Ortiz Soto et al. (2024) mostraron que los factores organizacionales, que incluyen acompañamiento de líderes, cultura institucional y políticas de reconocimiento, son considerados moduladores del estrés y del bienestar. Este hallazgo coincide con la investigación de Guayacán Rabelo et al. (2022), quienes mostraron que la satisfacción laboral

se incrementa cuando los trabajadores cuentan con autonomía y respaldo institucional, así como con Andrade de Noguera (2023), quien enfatizó en que la contención emocional y el acompañamiento fortalecen la resiliencia y la satisfacción subjetiva.

Por otro lado, los participantes reportaron que la reducción de interacciones informales impacta negativamente en su sentido de pertenencia. Un entrevistado expresó: “Me siento más desconectada de la empresa, como si trabajara sola”. Este resultado se vincula con el estudio de Andrade de Noguera (2023) que resaltó la importancia de las relaciones sociales para mantener la motivación, la cohesión grupal y el bienestar emocional. Además, este hallazgo coincide con la investigación de Cerna Álvarez (2024), quien evidenció que la disminución del contacto social genera malestar emocional y físico.

7.3 Estrategias para afrontar los desafíos del teletrabajo

Los participantes implementaron estrategias conductuales y sociales para enfrentar las demandas del teletrabajo. La adopción de rutinas y horarios fijos se destacó como recurso clave para separar lo laboral de lo personal y prevenir la sobrecarga. Una entrevistada comentó: “Tuve que imponerme horarios estrictos, porque si no el trabajo se comía todo el día”. En este punto, Warr (2013) y Espinoza-Romo et al. (2021) plantearon que las estrategias individuales de afrontamiento son componentes esenciales para mantener el bienestar. Según Sabadell-Bosch (2022) estas prácticas constituyen recursos de afrontamiento conductuales, fundamentales para reducir estrés y mantener el equilibrio entre las demandas laborales y personales. Este hallazgo coincide con el estudio de Ramos Herrera et al. (2023), quienes resaltaron la importancia de la estructuración temporal y la autonomía para mitigar los efectos del teletrabajo en el bienestar.

Adicionalmente, los participantes delimitan espacios físicos y adoptan prácticas de

autocuidado, como ejercicio o desconexión digital. Una participante señaló: “Empecé a salir a caminar todos los días después de cerrar la computadora. Era mi momento para mí”. Este hallazgo se articula con la dimensión de bienestar físico y psicosocial que sostienen Tomasina y Pisani (2022) y Buitrago (2020) y coincide con la investigación de Valenzuela Chávez et al. (2023), quienes destacaron que los recursos personales, como la organización del espacio y el autocuidado, son fundamentales frente a riesgos psicosociales y el agotamiento emocional.

Asimismo, mantener contacto frecuente con familiares, amigos y colegas emerge como una estrategia fundamental para afrontar el aislamiento: “Hablo mucho más seguido por WhatsApp con mis compañeros, eso me hace sentir acompañada”. Esto se relaciona con la dimensión de bienestar social del estudio de Rosero Sarasty y Rengifo Baos (2024) y con lo planteado por Schneider y Vipond (2023) sobre redes de apoyo. Además, coincide con Cerna Álvarez (2024), quien evidenció que mantener redes de apoyo reduce el malestar emocional asociado al aislamiento.

7.4 Sentidos atribuidos al bienestar laboral desde las trayectorias y experiencias personales

Los participantes atribuyeron al bienestar laboral significados asociados con autonomía, equilibrio entre vida laboral y personal y reconocimiento institucional. Una participante señaló: “Sentirme bien es poder organizar mis tiempos sin tener que rendir cada minuto”. Según Romero Caraballo (2017) y Hermida (2012), el bienestar laboral integra factores individuales, sociales y organizacionales, permitiendo experimentar satisfacción, sentido y realización personal. Este hallazgo coincide con la investigación de Andrade de Noguera (2023), quien destacó la importancia del reconocimiento, la participación y la contención emocional en la percepción del bienestar laboral.

Asimismo, los participantes enfatizaron que el bienestar depende de establecer límites claros y contar con recursos adecuados, evidenciando la tensión constante que implica el teletrabajo: “El teletrabajo me da libertad, pero si no me pongo límites, el día se me va todo en trabajo y me agoto”. Esto se articula con las teorías de gestión del estrés y estrategias de afrontamiento que sostiene Sabadell-Bosch (2022). Coincide también con Soriano et al. (2022) y Valenzuela Chávez et al. (2023), quienes evidenciaron que la falta de límites claros y recursos adecuados incrementa la fatiga, disminuye la satisfacción y potencia el riesgo psicosocial.

7.5 Síntesis de resultados

Los hallazgos de esta investigación evidenciaron que el teletrabajo en San Miguel ofrece beneficios significativos, coincidiendo con lo descrito por Gajendran y Harrison (2007), Allen et al. (2015a) y Rosero Sarasty y Rengifo Baos (2024), entre los que destacan la autonomía, la flexibilidad y la conciliación entre la vida laboral y personal, lo que favorece una mayor percepción de control, productividad y satisfacción laboral. Una participante manifestó:

“Me gusta poder manejar mis propios tiempos, siento que soy más productiva y también más dueña de mi día” (E2-P1).

Al mismo tiempo, tal como señalaron Warr (2013), Danna y Griffin (1999), Schneider y Vipond (2023) y Presta (2018), los teletrabajadores enfrentan desafíos significativos, como la sobrecarga laboral, la dificultad para establecer límites claros entre la vida personal y profesional, el aislamiento social y la carencia de recursos. Por ejemplo:

“A veces termino trabajando más horas que antes, porque siento que no hay un corte real” (E5-P1).

“Extraño el intercambio cotidiano, el cafecito, el preguntarnos cómo estamos. Eso no pasa igual por videollamada” (E7-P2).

Las investigaciones de Sabadell-Bosch (2022), Ortiz Soto et al. (2024), Tomasina y Pisani (2022) y Buitrago (2020) destacaron que las estrategias de afrontamiento individuales como la organización de rutinas, la delimitación de espacios físicos y el autocuidado, junto con factores organizacionales de apoyo -incluyendo políticas de flexibilidad, acompañamiento institucional y programas de bienestar-, son fundamentales para sostener el bienestar laboral. Entre las estrategias implementadas por los participantes se incluyen:

Organización de rutinas y horarios fijos:

“Tuve que imponerme horarios estrictos, porque si no el trabajo se comía todo el día” (E3-P1).

Delimitación de espacios físicos y autocuidado:

“Empecé a salir a caminar todos los días después de cerrar la computadora. Era mi momento para mí” (E6-P2).

Mantener contacto social y redes de apoyo:

“Hablo mucho más seguido por WhatsApp con mis compañeros, eso me hace sentir acompañada” (E8-P2).

“Valoro que nos den flexibilidad y charlas de bienestar, eso me hizo sentir acompañada” (E1-P2).

Del mismo modo, Rosero Sarasty y Rengifo Baos (2024), Cerna Álvarez (2024) y Schneider y Vipond (2023) subrayaron que la interacción social y el sentido de pertenencia constituyen dimensiones críticas del bienestar, evidenciando la importancia de contar con redes de apoyo tanto personales como laborales.

Finalmente, los participantes atribuyeron al bienestar laboral significados asociados con autonomía, equilibrio entre vida laboral y personal y reconocimiento institucional. Por ejemplo:

“Sentirme bien es poder organizar mis tiempos sin tener que rendir cada minuto” (E4-P1).

“El teletrabajo me da libertad, pero si no me pongo límites, el día se me va todo en trabajo y me agoto” (E5-P1).

En general, los resultados confirmaron que el bienestar laboral en teletrabajo es multidimensional y depende de la interacción entre factores individuales, organizacionales y sociales. Esto sugiere que, además de políticas institucionales que promuevan autonomía, reconocimiento, interacción social y recursos de bienestar, las estrategias personales de organización, autocuidado y contacto social son esenciales para maximizar los beneficios del teletrabajo y mitigar sus riesgos.

8. Conclusiones

El presente estudio tuvo como objetivo comprender cómo los teletrabajadores de San Miguel percibieron, significaron y narraron su bienestar laboral en el contexto del teletrabajo. Este objetivo se cumplió al evidenciar que la experiencia de bienestar se vivió de manera ambivalente, combinando aspectos valorados, como la autonomía y la flexibilidad horaria, con tensiones vinculadas a la sobrecarga, el aislamiento social y la dificultad para establecer límites claros entre lo laboral y lo personal. Los participantes destacaron que la posibilidad de organizar sus tiempos favoreció la conciliación con la vida familiar y la productividad, mientras que los riesgos emergieron en relación con problemas ergonómicos, fallas de conectividad y la reducción de interacciones sociales.

Los resultados se relacionaron con los antecedentes revisados. Coincidieron con Sánchez-Toledo (2021), al evidenciar la coexistencia de beneficios y riesgos en el teletrabajo, y con Rosero Sarasty y Rengifo Baos (2024), respecto a la pérdida de interacción social y la difuminación de los límites entre lo laboral y lo personal. Al mismo tiempo, se diferenciaron de Castellano (2022), quien enfatizó un mayor equilibrio entre vida laboral y personal; en este estudio, la percepción de conciliación estuvo condicionada por la disponibilidad de recursos materiales y organizacionales, como la conectividad y la adecuación del espacio físico, lo que permitió identificar particularidades locales que amplían el conocimiento sobre el bienestar en teletrabajo.

El estudio aportó una mirada situada y original, al recuperar la voz directa de los trabajadores y mostrar cómo la interacción entre factores objetivos -como la ergonomía, la conectividad y la autonomía en la gestión de tareas- y factores subjetivos -significados personales, sentido de pertenencia y experiencias previas- configuró la percepción de bienestar. Se evidenció que los trabajadores movilizaron estrategias de afrontamiento activas, como la organización de rutinas, la delimitación de espacios, el autocuidado y el fortalecimiento de redes de apoyo social, permitiendo gestionar los desafíos de manera cotidiana y reducir los riesgos asociados al teletrabajo.

Estas conclusiones permitieron destacar la relevancia de considerar tanto los recursos materiales y organizacionales como los significados subjetivos que los trabajadores atribuyen a su experiencia laboral, mostrando que el bienestar no puede analizarse únicamente desde indicadores objetivos. Asimismo, aportaron evidencia útil para la práctica profesional y la gestión organizacional, sugiriendo la implementación de políticas que integren apoyo material, ergonomía, flexibilidad horaria y programas de bienestar, así como la necesidad de contemplar los sentidos personales del trabajo.

Finalmente, este estudio abrió caminos para futuras investigaciones, al ofrecer una comprensión profunda y situada del bienestar laboral en teletrabajo en contextos locales. Permitió visibilizar cómo los factores culturales, materiales y organizacionales interactúan con los recursos personales para moldear la experiencia de los trabajadores, aportando un enfoque integral que puede orientar tanto a instituciones como a profesionales interesados en promover un bienestar laboral más equilibrado y sostenible.

8.1 Recomendaciones

Las recomendaciones que se presentan a continuación surgen de los hallazgos obtenidos en la investigación y se orientan a mejorar el bienestar laboral en contextos de teletrabajo. Se organizan en función de los diferentes actores involucrados: las organizaciones, los propios trabajadores y las políticas públicas.

En relación con las organizaciones, resulta fundamental que se promuevan políticas claras de desconexión digital, que garanticen el derecho a separar el tiempo laboral del personal. Del mismo modo, es necesario asegurar condiciones materiales adecuadas para el desempeño del trabajo remoto, a través de la provisión de mobiliario ergonómico, equipamiento tecnológico y una conectividad confiable. A esto se suma la importancia de implementar programas de bienestar que incluyan no solo actividades de promoción de la salud física, sino también apoyo psicológico y psicosocial. Asimismo, fomentar instancias de interacción social, ya sea mediante encuentros virtuales o presenciales periódicos, puede contribuir a disminuir el aislamiento y fortalecer el sentido de pertenencia.

En cuanto a los trabajadores, se recomienda establecer rutinas y horarios definidos que permitan marcar una frontera clara entre la vida laboral y personal. La creación de un espacio delimitado dentro del hogar para desarrollar las tareas laborales favorece la

organización y ayuda a mantener la concentración. También se sugiere incorporar prácticas de autocuidado, tales como pausas activas, ejercicio físico o actividades recreativas que promuevan el bienestar emocional. Además, mantener redes de comunicación con colegas y personas significativas se presenta como un recurso clave para contrarrestar el aislamiento y preservar la motivación.

Finalmente, desde el ámbito de las políticas públicas, es necesario continuar avanzando en una regulación del teletrabajo que contemple la perspectiva del bienestar laboral, con énfasis en la equidad y en la protección de derechos. Resulta relevante impulsar capacitaciones en competencias digitales, gestión del tiempo y autocuidado, de manera que los trabajadores cuenten con herramientas para fortalecer su desempeño en esta modalidad. Asimismo, las políticas públicas pueden desempeñar un rol central en la reducción de desigualdades, garantizando acceso a conectividad de calidad y apoyando a quienes carecen de recursos materiales suficientes para el teletrabajo.

En síntesis, las recomendaciones delineadas buscan responder a los desafíos identificados en la investigación, favoreciendo un teletrabajo sostenible, que combine productividad con bienestar integral.

8.2 Líneas futuras de investigación

A partir de los hallazgos y de las limitaciones de este estudio, se identifican diversas áreas que merecen ser exploradas en investigaciones futuras. Una de ellas consiste en ampliar el alcance territorial del análisis, incluyendo otras localidades o regiones que permitan comparar experiencias y detectar similitudes y diferencias en torno al bienestar laboral en teletrabajo. Asimismo, resulta pertinente incorporar metodologías mixtas que integren la riqueza de los relatos cualitativos con mediciones cuantitativas, de manera de obtener una comprensión más integral y contrastable del fenómeno. Otra línea de indagación valiosa

radica en el desarrollo de estudios longitudinales, que permitan observar cómo evolucionan las percepciones y estrategias de bienestar a lo largo del tiempo, considerando los cambios en las condiciones laborales y en los contextos sociales. También sería relevante profundizar en el análisis de las diferencias entre sectores productivos y niveles jerárquicos, ya que las condiciones materiales y organizacionales no afectan de la misma manera a todos los trabajadores. Finalmente, futuras investigaciones podrían evaluar la efectividad de intervenciones específicas implementadas por las organizaciones, como programas de bienestar, políticas de desconexión o instancias de socialización, con el objetivo de generar evidencias que orienten prácticas y políticas laborales más saludables y sostenibles.

9. Referencias

- Albrieu, R., de la Vega, P., y Allerand, M. (2021). *El teletrabajo en Argentina: La pandemia del COVID-19 y lo que viene después*. CIPPEC. <https://www.cippec.org/>
- Allen, T., Golden, T., y Shockley, K. (2015a). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T., Johnson, R., Kiburz, K., y Shockley, K. (2015b). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. doi: 10.1111/peps.12012
- Andrade de Noguera, S. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 12(35), 32-48. <https://doi.org/10.36677/recai.v12i35.21362>
- Arrieta-Valderrama, E., Cabarcas, M., y Rodríguez, C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región Caribe: Caso Barranquilla. *Adgnosis*, 8(8), 73–90. DOI: 10.21803/adgnosis.v8i8.361
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. DOI: 10.1108/02683940710733115
- Bonilla, L., Plaza, D., Soacha de Cerquera, G., y Riaño-Casallas, M. (2014). Teletrabajo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 16(49), 38–42. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: Una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES*

Derecho, 11(1), 1–2.

Bustos Ordoñez, D. (2012). Sobre subjetividad y (tele)trabajo: Una revisión crítica. *Revista de Estudios Sociales*, (44), 181–196. <http://dx.doi.org/10.7440/res44.2012.17>

Cáceres Lozano, L., Acevedo Cárdenas, J., Barrios Martínez, V., Romero Salinas, L., Pérez Peña, A., y Contreras Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista de investigación en salud*, 10(1), 94-111. <https://doi.org/10.24267/23897325.742>

Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S., y Torres Narváez, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109–137.

Carvajal Muñoz, M., y Foncubierta-Rodríguez, M. (2025). Riesgos psicosociales y teletrabajo en Europa: Retos frente al desarrollo sostenible y la calidad del empleo desde el enfoque de capacidades. *European Public y Social Innovation Review*, 9, 1–18. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-821>

Castellano, N. (2022). Mediciones de la calidad de vida laboral en empresas de la ciudad de Córdoba 2021. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 26(2), 45–58. I: <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.003.es>

Cataño, S., y Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 1–12.

Cerna Alvaréz, D. (2024). Factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo: el caso de México. *Contextualizaciones latinoamericanas*, 2(31), 23-34. <https://doi.org/10.32870/cl.v2i31.8056>

Costanza, D., Badger, J., Fraser, R., Severt, J., y Gade, P. (2012). *Generational differences in*

- work-related attitudes: A meta-analysis*. *Journal of Business and Psychology*, **27**, 375–394. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>
- Danna, K., y Griffin, R. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, *25*(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Delfino, A. (2020). La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo. *Temas y Debates*, *40*(1), 215–224.
- Dingel, J., y Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Journal of Public Economics*, *189*, 104235. 1–3. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- Espinoza-Romo, A., Méndez-Puga, A., Rivera-Heredia, M., y Calderón-Mafud, J. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, *3*(2), 239–248. <https://doi.org/10.62364/01vh9p85>
- Estrada Rodríguez, Y., y Ramírez Reyes, M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Revista de Investigación en Turismo y Desarrollo Local*, *3*(8), 45–59.
- Friemel, T. (2016). The digital divide has grown old: Determinants of a digital divide among seniors. *New Media y Society*, *18*(2), 313–331. <https://doi.org/10.1177/1461444814538648>
- Gajendran, R., y Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, *92*(6), 1524–1541. DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Guayacán Rabelo, I., Zárate Jiménez, A., y Contreras-Pacheco, O. (2022). Satisfacción

- laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: Un estudio empírico en el sector de la educación superior. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 222–234.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>
- Hargittai, E. (2002). Second-level digital divide: Differences in people's online skills. *First Monday*, 7(4). (pp. 1–2, 10–12). DOI: <https://doi.org/10.5210/fm.v7i4.942>
- Havriluk, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 1–15.
- Hermida, P. (2012). Significado del trabajo en épocas de cambio: Su impacto en la construcción de identidad. *Revista Virtual de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador*, 27, 25–33.
- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C., y Baptista Lucio, P. (2022). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Kawashima, M., Braatz, D., y Lizarelli, F. (2025). *Work throughout the industrial revolutions and the impacts of Industry 4.0 on workers*. In H. Kohl, G. Seliger, F. Dietrich, y S. Mur (Eds.), *Sustainable manufacturing as a driver for growth*, 269–276. Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-77429-4_30
- Losada, A. (2014). Uso en investigación y psicoterapia del consentimiento informado. En Kerman, B., y Ceberio, M. R. (Comps.), *En búsqueda de las ciencias de la mente. Investigación en psicología sistémica, cognitiva y neurocientífica* (pp. 159–167). Ediciones Universidad de Flores.
- Morris, M., y Venkatesh, V. (2000). Age Differences in Technology Adoption Decisions: Implications for a Changing Work Force. *Personnel Psychology* 53(2), 375–403.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00206.x>

Ortiz Soto, M., Larregui Candelaria, G., y Rivera Ortiz, J. (2024). Factores que impactan el desempeño laboral: Estudio sobre la adaptabilidad al teletrabajo inducido por el evento del COVID-19. *Revista Academia y Negocios*, 10(1), 121–144.

<https://doi.org/10.29393/RAN10-9FIMJ30009>

Parry, E., y Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>

Patlán, P. (2016). Derechos laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121–133.

Pedraza Sánchez, E., Gutiérrez Garza, E., y Gálvaez Santillán, E. (2017). La aplicación del conocimiento por los trabajadores en los sistemas productivos. Un análisis desde el taylorismo, el fordismo y la producción flexible. *Innovaciones De Negocios*, 14(27), 129–143. <https://doi.org/10.29105/rinn14.27-7>

Presta, S. (2018). Neoliberalismo y transformaciones en el mundo del trabajo en la llamada “cuarta revolución industrial”. *Revista de la Carrera de Sociología*, 8(8), 159–197.

Ramos Herrera, M., Argota Pérez, G., Maldonado Mamani, R., Yana Torres, A., y Paredes Vera, J. (2023). Bienestar y salud ocupacional de profesores universitarios en la formación investigativa mediante el teletrabajo. *MEDISAN*, 27(6), 1–15.

Rodríguez Mejía, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29–42.

Romero Caraballo, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo: Una

revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120–138.

DOI: 10.14482/psdc.33.2.72783

Rosero Sarasty, O., y Rengifo Baos, Y. (2024). Teletrabajo: Condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. Revisión sistemática de literatura. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 16(32), 1–18. <https://doi.org/10.22430/21457778.2924>

Sabadell-Bosch, M. (2022). Teletrabajo en evolución: Una aproximación narrativa.

Oikonomics. Revista de economía, empresa y sociedad, 11(1), 45–59.

Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo. *Revista de la Facultad de Derecho*, 60, 325–350.

<https://doi.org/10.18800/derechopucp.200701.011>

Sánchez-Toledo, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores.

Revista Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 30(2), 234–254.

Santillán Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 1–10.

<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>

Schneider, B., y Vipond, H. (2023). *The past and future of work: How history can inform the age of automation* (CESifo Working Paper No. 10766). CESifo.

Soriano, J., Quiñonez, E., Verde, P., Ramos, W., y Soto, L. (2022). Impacto del teletrabajo por la pandemia de la COVID-19 en el cansancio laboral de los docentes universitarios.

Revista Perspectiva Empresarial, 9(2), 87–103. <https://doi.org/10.16967/23898186.796>

Stecher, A., Godoy, L., y Díaz, X. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía.*

La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible. Centro de Estudios de la Mujer.

- Tomasina, F., y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: Una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2), 147–161.
<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Valenzuela Chávez, C., Anastacio Berna, V., y Chávez Vera, K. (2023). Teletrabajo en Lima: Evaluación de satisfacción laboral y riesgos psicosociales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 1140–1159. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.17>
- Vega-Muñoz, A., Araya-Castillo, L., y Valenzuela-Fernández, L. (2022). *Teletrabajo y bienestar subjetivo: una revisión sistemática de literatura científica reciente (2019–2021)*. *Revista Estudios Gerenciales*, 38(165), 67–81.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: Una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99–106.
<https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>

10. Anexos

Instrumentos de recolección de datos

Durante la entrevista semiestructurada se realizaron los siguientes interrogantes:

A. Experiencia subjetiva del teletrabajo

1. ¿Cómo vivís tu trabajo desde que lo realizás en modalidad remota?
2. ¿Qué aspectos de esta forma de trabajar marcaron más tu día a día?

B. Condiciones que inciden en el bienestar

3. ¿Qué elementos del entorno, la organización o los vínculos sentís que influyen en cómo te sentís trabajando?
4. ¿Qué lugar tienen la conectividad y las herramientas tecnológicas en tu experiencia de teletrabajo? ¿Sentís que influyen en tu bienestar laboral?
5. ¿Cómo es tu experiencia al intentar equilibrar el trabajo con tu vida personal?

C. Estrategias personales para afrontar el teletrabajo

6. ¿Qué hacés o qué te ayuda cuando el teletrabajo te resulta difícil o demandante?
7. ¿Qué recursos o hábitos fuiste desarrollando para sostener esta forma de trabajo?

D. Sentidos atribuidos al bienestar laboral

8. ¿Qué significa para vos sentirte bien en el trabajo?
9. ¿Cómo creés que el teletrabajo se relaciona con esa idea de bienestar que tenés?

Formulario de Consentimiento informado

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales de UFLO Universidad, están realizando un trabajo de investigación, cuya finalidad es comprender cómo los teletrabajadores de San Miguel perciben y significan su bienestar laboral en el contexto del teletrabajo. Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de la entrevista que me realizarán a continuación. La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirandome del presente acto. Se me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el equipo de investigación, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información que se coloca al pie del presente consentimiento. Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas preservándose siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326. Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos a participar en el mismo, puedo contactar a la Secretaría de Investigación y Desarrollo UFLO, a sinvestydes@uflo.edu.ar. Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, acepto participar en este trabajo de investigación.

Firma:	Firma profesional informante:
Aclaración:	Aclaración:
D.N.I.:	D.N.I.:
Fecha:	Protocolo N°: