

Trabajo remoto y bienestar: análisis cienciométrico mediante una revisión sistemática en el contexto empresarial

Remote work and well-being: scientometric analysis through a systematic review in the business context

Miguel Angel Demetrio Olarte-Pacco^{1,*}

¹Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.

*ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0303-7545> E-mail: molarte@unsa.edu.pe

Recibido: 24/08/2025

Aceptado: 14/11/2025

Sección: Artículo de Revisión

Resumen

Este estudio analiza la relación entre trabajo remoto y bienestar organizacional, abordando su relevancia post-COVID-19. El objetivo fue examinar, mediante un enfoque cienciométrico, las tendencias y desafíos presentes en la literatura científica reciente sobre esta temática. Basado en la metodología PRISMA con búsqueda en Scopus (2020-2024), se analizaron 31 artículos con herramientas como VOSviewer y Scimago Graphica. Los resultados muestran una producción interdisciplinaria (Ciencias Sociales, Medicina y Negocios), con patrones temáticos en salud mental, equilibrio trabajo-vida y satisfacción laboral. Geográficamente, la investigación se concentró en Europa y Asia, enfocándose en la adaptación organizacional post-pandémica. Se concluye subrayando la necesidad de desarrollar indicadores objetivos para medir el bienestar en contextos remotos y profundizar en el estudio de modelos híbridos, integrando variables culturales y organizacionales específicas.

Palabras clave: Salud Mental; Teletrabajo; Liderazgo; Cultura Organizacional; Psicología Ocupacional.

Abstract

This study analyzes the relationship between remote work and organizational well-being, addressing its post-COVID-19 relevance. The objective was to examine, through a scientometric approach, the trends and challenges present in recent scientific literature on this topic. Based on the PRISMA methodology with a search in Scopus (2020-2024), 31 articles were analyzed using tools such as VOSviewer and Scimago Graphica. The results show an interdisciplinary production (Social Sciences, Medicine, and Business), with thematic patterns in mental health, work-life balance, and job satisfaction. Geographically, research focused on Europe and Asia, centering on post-pandemic organizational adaptation. It concludes by highlighting the need to develop objective indicators to measure well-being in remote contexts and to deepen the study of hybrid models, integrating specific cultural and organizational variables.

Keywords: Mental Health; Telework; Leadership; Culture of work; Occupational Psychology.

Introducción

El paradigma laboral ha experimentado una transformación significativa en las últimas décadas, acelerándose dramáticamente a partir de los eventos globales recientes. El trabajo remoto, anteriormente considerado una modalidad alternativa o beneficio excepcional, se ha convertido en una realidad predominante para numerosas organizaciones a nivel mundial. Esta transición no solo ha modificado la forma en que las empresas operan, sino que ha generado un profundo impacto en el bienestar de los trabajadores, planteando nuevos desafíos y oportunidades en la gestión del capital humano. Sin embargo, esta reconfiguración del entorno laboral también ha suscitado interrogantes sobre los efectos reales de dicha modalidad en la salud, la motivación y la satisfacción profesional, aspectos que configuran el bienestar integral del trabajador.

La evolución de las modalidades laborales no presenciales —cuyas definiciones y alcances normativos distinguen entre trabajo remoto, teletrabajo y trabajo a distancia según el contexto jurisdiccional—, ha sido impulsada por diversos factores, incluyendo los avances tecnológicos, la globalización de los mercados laborales y la creciente demanda de flexibilidad por parte de los trabajadores (Wang et al., 2021). Las organizaciones se han visto obligadas a adaptar sus estructuras, procesos y culturas para acomodar esta nueva realidad laboral, que trasciende las barreras físicas tradicionales del espacio de trabajo (Shipman et al., 2023; Tunque et al., 2023). En este contexto, el bienestar laboral emerge como un elemento crucial que requiere especial atención y análisis (Parent-Lamarche & Boulet, 2021).

El bienestar en el contexto laboral representa un constructo multidimensional que abarca aspectos físicos, psicológicos y sociales del trabajador (Weinberg, 2021). En el marco del trabajo remoto, este concepto adquiere nuevas dimensiones y complejidades sustentadas en diversas teorías fundamentales. Entre ellas destacan la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci (2000), el modelo demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell (1990) y la teoría del equilibrio trabajo-vida de Clark (2000). Estas perspectivas teóricas proporcionan un marco robusto para comprender la interrelación entre el trabajo remoto y el bienestar de los trabajadores.

A pesar del crecimiento exponencial de las investigaciones sobre trabajo remoto desde la pandemia

de COVID-19, persiste una dispersión significativa en los enfoques teóricos, metodológicos y contextuales. No existe un consenso claro respecto a los factores que median o moderan la relación entre el trabajo remoto y el bienestar, ni sobre los efectos diferenciales en función de variables organizacionales o individuales. Este vacío de sistematización impide una comprensión integral del fenómeno y limita la posibilidad de generar políticas organizacionales basadas en evidencia. De esta manera, la pregunta de investigación es: ¿Cuáles son las tendencias cuantitativas, características de la producción científica y enfoques temáticos predominantes en la literatura sobre trabajo remoto y bienestar organizacional en el contexto empresarial durante el periodo reciente?

La presente investigación se justifica por la necesidad de integrar y analizar de manera rigurosa la producción científica existente sobre trabajo remoto y bienestar en el ámbito empresarial. Comprender esta relación resulta esencial para que las organizaciones desarrollen estrategias sostenibles que promuevan el bienestar de sus colaboradores sin comprometer la productividad ni la cohesión organizacional. Asimismo, el uso de herramientas cuantitativas posibilita evaluar cuantitativamente las tendencias, enfoques y vacíos de la literatura, contribuyendo a una visión más estructurada del campo (de Moura et al., 2021).

En este marco, el objetivo de esta revisión sistemática es analizar, mediante un enfoque cuantitativo, la producción científica relacionada con el trabajo remoto y su impacto en el bienestar de los trabajadores en el contexto empresarial. Este propósito se materializa en la identificación de las principales tendencias y patrones en la investigación, el examen de las metodologías predominantes utilizadas, el análisis de los hallazgos más relevantes sobre la relación entre trabajo remoto y bienestar laboral, y la delimitación de brechas que orienten futuras líneas de investigación.

Metodología

Para la realización de esta revisión sistemática de la literatura, se adoptó la metodología PRISMA, un marco metodológico reconocido internacionalmente por su capacidad para asegurar transparencia, replicabilidad y rigor en la ejecución de revisiones sistemáticas (Page et al., 2021). Este enfoque, validado en investigaciones cuantitativas recientes sobre desarrollo empresarial y tecnología (Aranibar et al., 2024; Olarte-Pacco, 2025), permite documentar de manera estructurada cada fase del proceso de análisis bibliográfico, garantizando la

validez y confiabilidad de los hallazgos en el ámbito del trabajo remoto y su relación con el bienestar laboral.

La recopilación de datos se llevó a cabo en la base de datos Scopus, elegida por su extensa cobertura en disciplinas relacionadas con las ciencias sociales (De Granda-Orive et al., 2011). Se definieron términos de búsqueda en los campos de título, resumen y palabras clave (TITLE-ABS-KEY), integrando conceptos asociados al trabajo remoto (“telecommuting”, “telework”, “remote work”, “work at home”, “home office”), al bienestar (“mental health”, “wellness”, “well-being”) y al entorno empresarial (“business”, “enterprise”, “venture”, “company”), utilizando el operador booleano AND y OR entre conceptos afines. Adicionalmente, se establecieron filtros temporales

para incluir únicamente publicaciones comprendidas entre los años 2020 y 2024, abarcando 5 años.

El proceso de selección de la literatura siguió un protocolo riguroso y secuencial (*Figura 1*). En una primera etapa, se identificaron los documentos mediante la búsqueda en Scopus, eliminando duplicados y descartando aquellos sin acceso completo al texto. Posteriormente, se aplicaron criterios de elegibilidad basados en la coherencia del contenido en título, resumen y palabras clave, así como en la pertinencia temática respecto a los objetivos de la investigación. Tras este proceso de depuración, se consolidó una muestra final de 31 artículos que fueron sometidos a un análisis exhaustivo.

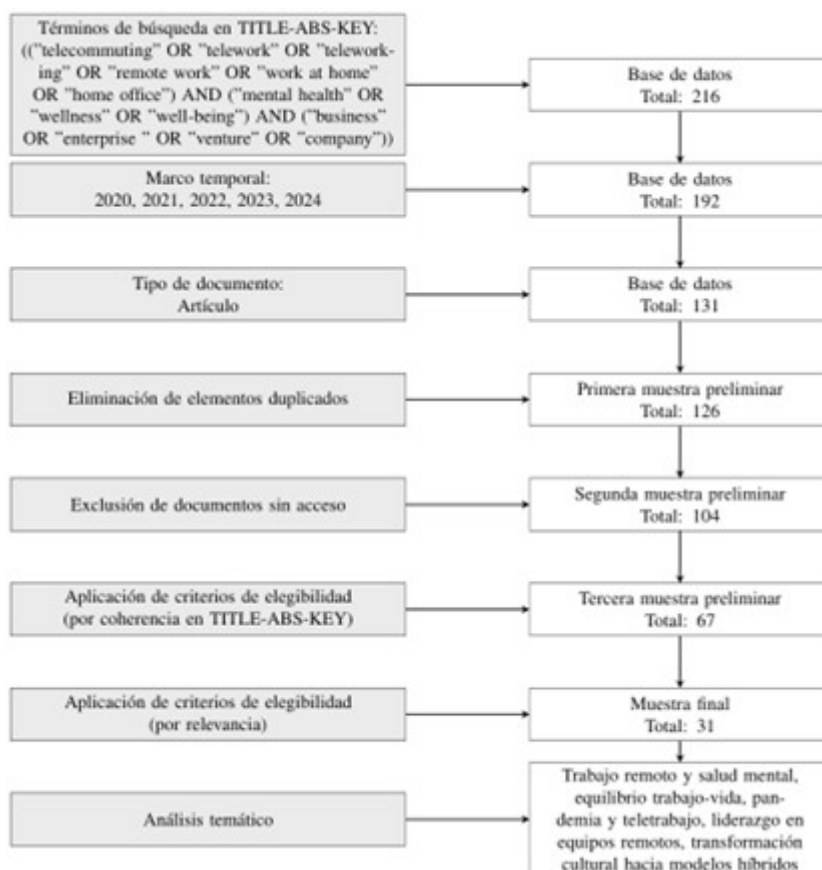


Figura 1
Método PRISMA

Nota. Elaboración con datos tomados de Scopus procesados a través de LaTeX.

Para el análisis cienciométrico y la visualización de los resultados, se emplearon herramientas especializadas como Scimago Graphica y VOSviewer. Scimago Graphica permitió la elaboración de gráficos y visualizaciones que reflejan las tendencias de publicación, el impacto de los artículos y las relaciones entre variables bibliométricas. Por su parte,

VOSviewer se utilizó para construir mapas de redes bibliométricas, identificando clústeres temáticos, conexiones entre autores y redes de colaboración en el campo de estudio. Estas herramientas facilitaron una comprensión integral de la evolución y el estado actual de la investigación sobre el trabajo remoto y su impacto en el bienestar laboral.

Este enfoque metodológico, basado en estándares internacionales, asegura que la revisión sistemática sea rigurosa, replicable y alineada con las mejores prácticas académicas, proporcionando una base sólida para analizar el impacto del trabajo remoto en el bienestar laboral dentro del contexto empresarial.

Resultados

Vínculos Conceptuales entre Trabajo Remoto, Bienestar y Empresa

Para identificar las conexiones entre los términos clave de la investigación, se realiza un mapeo científico mediante el software VOSviewer, analizando la coocurrencia de palabras clave en un contexto global. Como se muestra en la *Figura 2*, esta metodología

facilita la identificación de patrones y tendencias en la literatura académica actual, ofreciendo una visión detallada de las interrelaciones conceptuales.

El análisis de coocurrencia de palabras clave permite identificar las conexiones entre los términos más utilizados en la literatura según su tamaño, relación y agrupación, organizados en 43 clústeres (410 *items*). Se observa que el núcleo central del estudio se concentra en torno a *remote work*, *covid-19* y *telework*, lo que evidencia su papel predominante en el campo analizado. Estos términos están seguidos por conceptos como *mental health*, *work-life balance*, *job satisfaction* y *stress*, reflejando la creciente preocupación por el impacto del trabajo remoto en la salud ocupacional y el bienestar de los empleados.

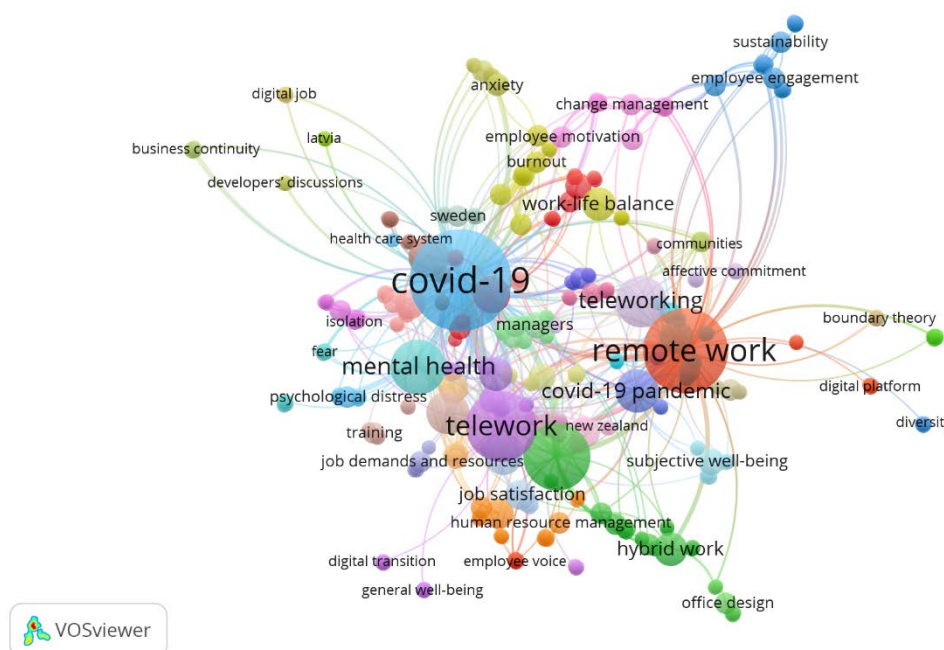


Figura 2
Redes bibliométricas de nexo temático

Nota. Elaboración con datos tomados de Scopus procesados a través de VOSviewer.

Además, se destacan otros temas relevantes como *telecommuting*, *home office*, *hybrid work* y *pandemic*, lo que sugiere una estrecha relación entre las nuevas modalidades de trabajo, los efectos de la pandemia de COVID-19 y la adaptación organizacional. Finalmente, la presencia de términos como *ergonomics*, *productivity*, *leadership* y *subjective well-being* resalta la importancia de la gestión empresarial, el diseño del entorno laboral y las estrategias de liderazgo para mitigar los efectos negativos del teletrabajo y fomentar un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal.

Caracterización de Tendencias en Trabajo Remoto, Bienestar y Empresa

Con el objetivo de ampliar el análisis de las redes bibliométricas expuestas en la *Figura 2*, resulta esencial explorar en detalle las tendencias en la utilización de palabras clave, ya que esto facilita la comprensión de la evolución temática en el ámbito del marketing y las redes sociales. En este sentido, la *Tabla 1* presenta una clasificación de dichas tendencias en tres categorías, establecidas según su frecuencia de aparición.

Tabla 1

Tendencias de palabras clave por relevancia

Tendencias consolidadas		Tendencias intermedias		Tendencias emergentes	
Palabras clave en inglés	f*	Palabras clave en inglés	f	Palabras clave en inglés	f
“covid-19”	42	“occupational health”	8	“stress”	4
“remote work”	30	“covid-19 pandemic”	8	“remote working”	4
“telework”	21	“telecommuting”	7	“work from home”	4
“well-being”	19	“pandemic”	6	“working from home”	4
“mental health”	13	“home office”	6	“job satisfaction”	4
“teleworking”	11	“health”	5	“physical inactivity”	3
		“hybrid work”	5	“ergonomics”	3
		“employee well-being”	5	“productivity”	3
		“work-life balance”	5	“leadership”	3
				“subjective well-being”	3
				“managers”	3

* Frecuencia

Nota. Elaboración con datos tomados de Scopus procesados a través de Microsoft Excel.

La *Tabla 1* clasifica las palabras clave en tres categorías según su frecuencia de aparición en la literatura sobre trabajo remoto y bienestar en el contexto empresarial. En las tendencias consolidadas, destacan “covid-19” (42 menciones), “remote work” (30) y “telework” (21), evidenciando el protagonismo de la pandemia y el teletrabajo como ejes centrales del estudio. Asimismo, la presencia de “well-being” (19) y “mental health” (13) resalta la creciente preocupación por el impacto del trabajo remoto en la salud de los empleados.

Las tendencias intermedias incluyen términos como “occupational health” (8), “covid-19 pandemic” (8) y “hybrid work” (5), lo que sugiere una transición en la investigación hacia modelos laborales híbridos y su impacto en la salud ocupacional y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Por su parte, las tendencias emergentes reflejan áreas de estudio en desarrollo, con términos como “stress” (4), “job satisfaction” (4) y “ergonomics” (3), que apuntan al análisis del bienestar físico y psicológico en entornos remotos. Estos hallazgos subrayan la necesidad de seguir explorando el impacto del teletrabajo en la salud y productividad de los empleados dentro del contexto empresarial.

Áreas de Investigación Predominantes en Estudios sobre Trabajo Remoto, Bienestar y Empresa

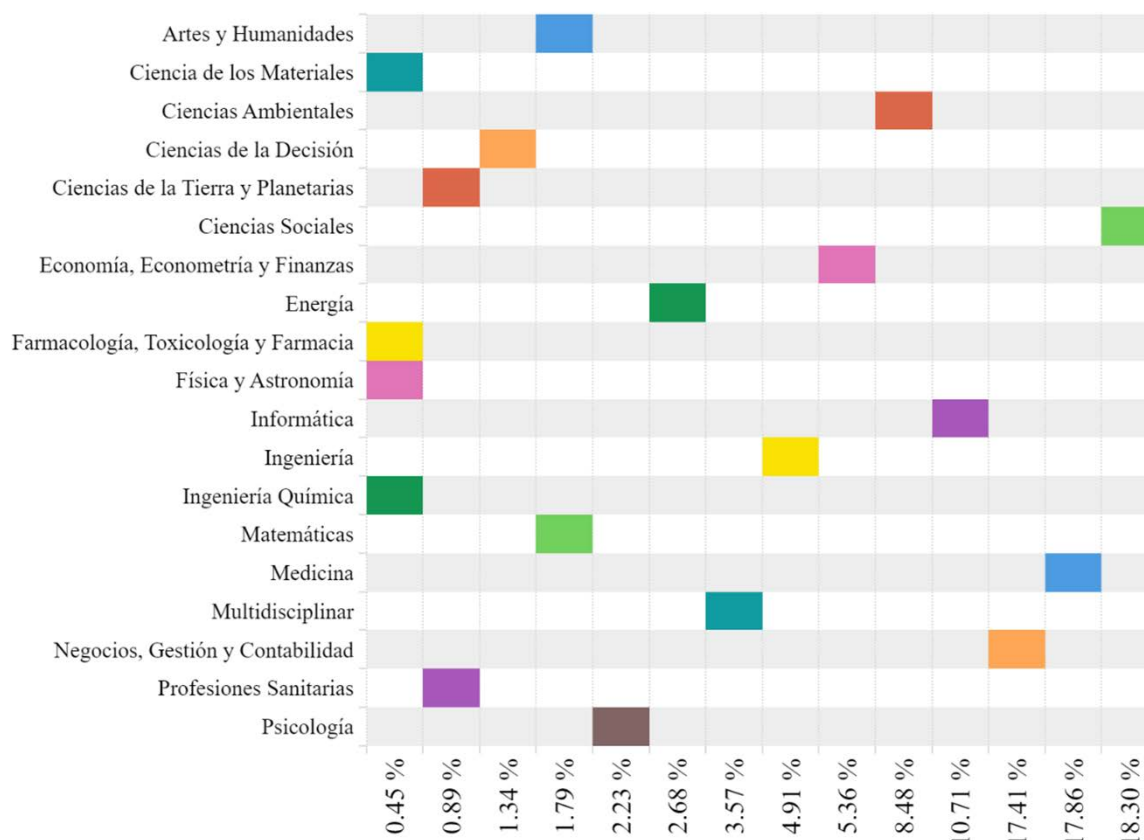
La *Figura 3* presenta la distribución porcentual de las áreas temáticas relacionadas con el trabajo remoto y el bienestar en el contexto empresarial, utilizando

herramientas de análisis como Scimago Graphica. Este enfoque permite visualizar la diversidad de perspectivas académicas que abordan el fenómeno, subrayando su carácter interdisciplinario. La distribución refleja las áreas de mayor relevancia en la investigación, resaltando los enfoques más prominentes sobre los impactos sociales, de salud, organizacionales y tecnológicos del trabajo remoto.

De esta manera, detallado en la *Figura 3*, se refleja la diversidad de áreas temáticas involucradas en el estudio del trabajo remoto y bienestar. Las disciplinas con mayor representación son Ciencias Sociales (18.30%), Medicina (17.86%) y Negocios, Gestión y Contabilidad (17.41%), lo que resalta el enfoque integral del fenómeno, que abarca aspectos sociales, de salud y organizacionales. Además, se destaca la presencia de Informática (10.71%) y Ciencias Ambientales (8.48%), lo que sugiere el rol de la tecnología y la sostenibilidad en los nuevos modelos laborales.

Áreas como Psicología (2.23%) y Ciencias de la Decisión (1.34%) también juegan un papel relevante, centrando la atención en el bienestar mental y la toma de decisiones en entornos virtuales. En conjunto, la distribución temática muestra que el estudio del trabajo remoto y bienestar es multidimensional, abarcando no solo la salud y las organizaciones, sino también el impacto de la tecnología y la sostenibilidad.

Revistas Científicas con Mayor Relevancia en Estu-

**Figura 3**

Publicaciones categorizadas por área temática

Nota. Elaboración con datos tomados de Scopus procesados a través de Scimago Graphica.

dios sobre Trabajo Remoto, Bienestar y Empresa

El análisis de la frecuencia de publicaciones en revistas académicas es esencial para comprender la evolución y los enfoques predominantes en un área de investigación. En este sentido, la *Figura 4* presenta la distribución de artículos sobre trabajo remoto y bienestar en diversas revistas académicas, destacando aquellas que lideran la discusión sobre el tema. Este gráfico ilustra las principales fuentes que abordan la relación entre el trabajo remoto y la salud ocupacional, así como el bienestar de los empleados en diversos contextos.

La *Figura 4* muestra la frecuencia de artículos publicados sobre trabajo remoto y bienestar en diversas revistas académicas. Se observa que la *International Journal of Environmental Research and Public Health* destaca como una de las principales fuentes de investigación en el campo, lo que subraya su relevancia

en los estudios sobre salud y bienestar en entornos laborales. Le siguen revistas como *Sustainability Switzerland* y *PLOS One*, las cuales también tienen una fuerte presencia en la discusión sobre sostenibilidad y el impacto del trabajo remoto en el bienestar.

Revistas como *Work*, *BMC Public Health* e *International Journal of Manpower*, evidencian el enfoque en el estudio de la relación entre el trabajo y la salud ocupacional, así como las condiciones laborales en contextos de teletrabajo. Otras publicaciones, como *Employee Relations* y *Journal of Systems and Software*, reflejan un interés por la gestión de recursos humanos y la tecnología, áreas clave en el análisis de la adaptación del trabajo remoto. La diversidad de revistas con presencia en el tema resalta la amplitud y el enfoque multidisciplinario que caracteriza la investigación en este campo.



Figura 4
Distribución de publicaciones revistas académicas

Nota. Elaboración con datos tomados de Scopus procesados a través de Scimago Graphica.

Distribución Geográfica de la Producción Científica y Relevancia Citacional

Detallando los países con mayor contribución en términos de número de documentos publicados y citas recibidas, la información brindada en la *Tabla 2* permite identificar las regiones con mayor actividad investigativa sobre el tema, destacando las principales naciones que lideran el análisis en esta área. A través de la comparación de los documentos y citas, se evidencian las tendencias de interés global y la relevancia del trabajo remoto en distintos contextos nacionales, proporcionando un panorama de la distribución geográfica del conocimiento científico sobre el tema.

La *Tabla 2* muestra la distribución de documentos y citas por país en la investigación sobre trabajo remoto y bienestar en el contexto empresarial. Destaca Reino Unido con el mayor número de publicaciones (13) y citas (112), lo que indica una significativa producción académica en este ámbito. Japón, con 11 documentos y 131 citas, y Portugal, con 9 documentos y 164 citas, también presentan una alta participación en la temática, sugiriendo una amplia discusión sobre estos temas en esos contextos nacionales.

Tabla 2

Frecuencia de publicaciones y citas por país

País	Documentos	Citas
Reino Unido	13	112
Alemania	11	32
Japón	11	131
España	10	67
Estados Unidos	9	152
Portugal	9	164
India	8	113
Canadá	7	115
Italia	7	137
Australia	5	175

Nota. Elaboración con datos tomados de Scopus procesados a través de Microsoft Excel.

Por otro lado, Estados Unidos y Italia, con 9 y 7 documentos respectivamente, destacan en cuanto a citas, especialmente Estados Unidos, con 152 citas, lo que refleja una alta influencia de la producción académica de este país. Alemania, España e India siguen en la lista, con un número considerable de publicaciones, aunque con una menor cantidad de citas, lo que puede indicar una mayor concentración de publicaciones recientes o en desarrollo. En términos

generales, la distribución por país evidencia un interés global en el estudio del trabajo remoto, con un predominio en Europa y Asia.

Artículos de Mayor Relevancia sobre Trabajo a Distancia, Bienestar y Empresa

Como bien se esquematiza en la *Tabla 3*, recopilando los cinco artículos más citados en el campo de estudio sobre trabajo remoto y bienestar, particularmente en el contexto de la pandemia de COVID-19, esta selección de trabajos representa las investigaciones más influyentes y relevantes, basadas en su impacto académico medido a través de las citas recibidas. Los artículos listados abordan diferentes aspectos del trabajo remoto, desde los efectos psicológicos y de estrés hasta el impacto de las tecnologías en la gestión de recursos humanos. Este análisis destaca las publicaciones clave que han contribuido significativamente al entendimiento de

los efectos del trabajo remoto sobre el bienestar de los empleados durante la crisis sanitaria global.

La *Tabla 3* presenta los cinco artículos más citados en la investigación sobre trabajo remoto y bienestar durante la pandemia de COVID-19, destacando las publicaciones más influyentes en este campo. El artículo de Tavares et al. (2020) titulado “*Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic*”, con 100 citas, es el más citado, lo que refleja su relevancia en el estudio del teletrabajo en un contexto específico, como las comunidades portuguesas durante la crisis sanitaria. Le sigue el estudio de Jamal et al. (2021), “*Work during COVID-19: assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees*”, con 93 citas, que explora los efectos del trabajo remoto en los resultados prácticos y psicológicos de los empleados.

Tabla 3

Artículos académicos principales por frecuencia de citas

Nº	Título	Fuente	Año	Autor(es)	Citas
1	“Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic”	Journal of Enterprising Communities, 15(3), 334–349	2020	Tavares et al.	100
2	“Work during COVID-19: assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees”	Asia-Pacific Journal of Business Administration, 13(3), 293–319	2021	Jamal et al.	93
3	“The role of IT-based technologies on the management of human resources in the COVID-19 era”	Kybernetes, 51(6), 2065–2088	2022	Vahdat	90
4	“Stress and myths related to the COVID-19 pandemic’s effects on remote work”	Management Research, 18(4), 401–420	2020	Madero Gómez et al.	85
5	“Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers’ well-being”	International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(7), 3330	2021	Magnavita et al.	67

Nota. Elaboración con datos tomados de Scopus procesados a través de Microsoft Excel.

El artículo de Vahdat (2022), “*The role of IT-based technologies on the management of human resources in the COVID-19 era*”, con 90 citas, refleja el impacto de las tecnologías basadas en IT en la gestión de recursos humanos durante la pandemia. Además, el trabajo de Madero Gómez et al. (2020), “*Stress and myths related to the COVID-19 pandemic’s effects on remote work*”, con 85 citas, examina el estrés y los mitos sobre los efectos del trabajo remoto. Finalmente, el artículo de Magnavita et al. (2021), “*Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers’ well-being*”, con 67 citas, analiza cómo el teletrabajo, el trabajo fuera del horario habitual y el liderazgo intrusivo afectan el bienestar de los trabajadores. Estas publicaciones subrayan las principales preocupaciones y áreas de investigación en torno al trabajo remoto

durante la pandemia, particularmente en lo que respecta a la salud mental y el bienestar de los empleados.

Discusión

El análisis cuantitativo de la literatura revela patrones significativos en la evolución del trabajo remoto y su impacto en el bienestar laboral, particularmente en el contexto de la pandemia de COVID-19. Los resultados de esta revisión sistemática evidencian una transformación fundamental en la concepción tradicional del espacio laboral, donde la pandemia ha actuado como un catalizador sin precedentes en la adopción del trabajo remoto. Este evento ha generado un corpus de investigación sustancial que demuestra la interconexión entre el trabajo remoto y diversos

aspectos del bienestar laboral, incluyendo la salud mental, el bienestar ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

De esta forma, se refleja una realidad laboral híbrida emergente donde las organizaciones están adoptando modelos flexibles que combinan el trabajo presencial y remoto (Smite et al., 2023). Esta evolución ha puesto de manifiesto la importancia crítica del equilibrio trabajo-vida, evidenciándose como uno de los factores más significativos en la determinación del bienestar general de los empleados. Los estudios indican que, si bien el trabajo remoto puede facilitar una mayor flexibilidad y autonomía, también puede difuminar las fronteras entre la vida personal y profesional, generando nuevos estresores que requieren atención y gestión específica (Shirmohammadi et al., 2022; Lonska et al., 2021).

La salud mental emerge como una preocupación predominante en el contexto del trabajo remoto, revelando una relación compleja entre el teletrabajo y el bienestar psicológico (Gorshkova & Lebedeva, 2023). Los hallazgos sugieren que factores como el aislamiento social, la sobrecarga laboral y la hiperconectividad pueden impactar negativamente en la salud mental de los trabajadores (Subha et al., 2021). Sin embargo, la literatura también documenta beneficios potenciales significativos, como la reducción del estrés asociado con los desplazamientos y una mayor autonomía en la gestión del tiempo, lo que subraya la naturaleza multifacética de esta modalidad laboral (Friedrich, 2022).

294 Un aspecto crítico que emerge del análisis es la relevancia de la ergonomía y la salud física en el contexto del trabajo remoto. Los estudios señalan un aumento en el sedentarismo y problemas musculoesqueléticos asociados con espacios de trabajo domésticos inadecuados (Prieto-González et al., 2023; Oppong, 2024). La inactividad física, exacerbada por las restricciones de movilidad y el trabajo remoto, representa un desafío significativo para la salud ocupacional que requiere atención específica en las políticas organizacionales y en las prácticas de gestión del trabajo remoto (Sánchez-Toledo, 2021).

El liderazgo y la gestión de equipos remotos se han convertido en competencias fundamentales en este nuevo paradigma laboral. La literatura analizada sugiere que los gerentes enfrentan el desafío de mantener la productividad y el compromiso de los empleados mientras gestionan equipos dispersos geográficamente (Antonacopoulou & Georgiadou,

2021). Asimismo, se indica que el éxito en este contexto requiere una evolución en las habilidades de liderazgo, con un énfasis particular en la construcción de confianza, la comunicación efectiva y el apoyo emocional a los equipos remotos (Spagnoli et al., 2021).

La tecnología y la digitalización emergen como factores facilitadores cruciales en la literatura analizada, ofreciendo nuevas herramientas para mejorar la colaboración remota y el seguimiento del bienestar de los empleados (Alhomdy et al., 2021). Los estudios sugieren que la adopción efectiva de tecnologías colaborativas y herramientas digitales puede mitigar algunos de los desafíos inherentes al trabajo remoto, aunque también señalan la importancia de establecer límites claros para prevenir la sobrecarga tecnológica y el agotamiento digital (Rysavy & Michalak, 2020; Kondo et al., 2022).

El análisis de la literatura también revela una evolución significativa en las culturas organizacionales, con una tendencia hacia modelos más flexibles y centrados en el empleado. Los estudios sugieren que las organizaciones que adaptan sus políticas y prácticas para apoyar el equilibrio trabajo-vida y el bienestar integral de sus empleados tienden a experimentar mejores resultados en términos de satisfacción laboral y bienestar subjetivo (Krajcsák & Kozák, 2022; Mynarek & Jahr, 2024). Esta transformación cultural representa un cambio paradigmático en la forma en que las organizaciones abordan el bienestar laboral en el contexto del trabajo remoto.

Es importante reconocer las limitaciones inherentes a este estudio. La rapidez con que evoluciona el campo del trabajo remoto puede hacer que algunos hallazgos requieran actualización continua, aunado al uso de una base de datos. La heterogeneidad en la medición del bienestar en diferentes estudios presenta desafíos para la comparabilidad de resultados. Adicionalmente, la concentración de estudios en contextos occidentales y en sectores específicos limita la generalización de algunos hallazgos a otros contextos culturales y laborales.

La integración de los hallazgos sugiere que el impacto del trabajo remoto en el bienestar laboral es un fenómeno complejo y multidimensional que requiere un enfoque holístico y adaptativo. La literatura analizada evidencia la necesidad de considerar tanto los aspectos físicos como psicológicos del trabajo remoto, así como las diferentes necesidades y preferencias de los empleados en distintos contextos organizacionales y culturales.

Conclusiones

Esta revisión cuantitativa permitió examinar de manera sistemática la evolución del conocimiento científico sobre la relación entre trabajo remoto y bienestar laboral, especialmente en el escenario post-pandémico. Los resultados confirman que esta temática ha pasado de ser un interés emergente a consolidarse como un eje central en la gestión organizacional contemporánea, articulando dimensiones psicológicas, tecnológicas y estructurales del trabajo. El trabajo remoto se ha configurado como un componente estable de las dinámicas laborales actuales, evidenciado en el énfasis académico sobre salud mental, equilibrio trabajo-vida y satisfacción laboral.

El análisis reveló una producción científica diversa y multidisciplinaria, con predominio de estudios provenientes de países con marcos laborales y tecnológicos consolidados. Esta distribución evidencia la importancia del contexto socioeconómico en la capacidad de adaptación al trabajo remoto y en la implementación de estrategias organizacionales orientadas al bienestar. No obstante, persisten vacíos en la comprensión de los efectos diferenciados del trabajo remoto según variables demográficas, culturales y ocupacionales, así como en la exploración de los mecanismos psicológicos que median entre la intensidad del trabajo remoto y los resultados de bienestar sostenido.

De igual modo, se advierte la necesidad de profundizar en el liderazgo virtual y en su incidencia sobre la cohesión y bienestar de los equipos, considerando la diversidad cultural y organizacional. Asimismo, los modelos híbridos y el desarrollo de indicadores objetivos para evaluar el bienestar en entornos digitales constituyen líneas de investigación prioritarias.

En conjunto, esta revisión aporta una visión integral y actualizada del campo, al tiempo que define con precisión las brechas que orientarán los estudios futuros. Comprender las interacciones entre tecnología, organización y bienestar resulta esencial para el diseño de políticas laborales sostenibles que equilibren productividad y salud psicosocial en un entorno de trabajo en continua transformación.

Conflicto de intereses

El autor declara no tener conflicto de intereses.

Referencias

- Alhomdy, S., Thabit, F., Abdulrazzak, F. H., Haldorai, A., & Jagtap, S. (2021). The role of cloud computing technology: A savior to fight the lockdown in COVID-19 crisis, the benefits, characteristics and applications. *International Journal of Intelligent Networks*, 2, 166-174. <https://doi.org/10.1016/j.ijin.2021.08.001>
- Antonacopoulou, E. P., & Georgiadou, A. (2021). Leading through social distancing: The future of work, corporations and leadership from home. *Gender, Work and Organization*, 28(2), 749-767. <https://doi.org/10.1111/gwao.12533>
- Aranibar, E.; Ramos, D., Ramirez, A., & Zegarra, J. (2024). The Impact of Technology on Tourism: A Scientometric Analysis and Review. *FIDES ET RATIO*, 28(28), 253-279. <https://doi.org/10.55739/fer.v28i28.161>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- De Granda-Orive, J. I., Alonso-Arroyo, A., & Roig-Vázquez, F. (2011). ¿Qué base de datos debemos emplear para nuestros análisis bibliográficos? Web of Science versus SCOPUS. *Archivos de Bronconeumología*, 47(4), 213-217. <https://doi.org/10.1016/j.arbres.2010.10.007>
- de Moura Pereira, J. (2021). Analysis of scientific production on gender in Brazilian Physical Education between 2013 and 2018: A Scientometry perspective. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 43, e006921. <https://doi.org/10.1590/rbce.43.e006921>
- Friedrich, K. (2022). How remote working can affect mental health: Work-life balance and meeting fatigue. *Medical Writing*, 31(3), 32-34. <https://doi.org/10.56012/PSMK8028>
- Gifford, J. (2022). Remote working: Unprecedented increase and a developing research agenda. *Human Resource Development International*, 25(2), 105-113. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2049108>

- Gorshkova, M. O., & Lebedeva, P. S. (2023). The impact of transition to a remote work format on the mental health of employees. *Population and Economics*, 7(1), 54-76. <https://doi.org/10.3897/POPECON.7.E90505>.
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Saleem, I. (2021). Work during COVID-19: Assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(3), 293-319. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2020-0149>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books. <https://archive.org/details/healthyworkstres0000kara>
- Kondo, S., Sato, D., Goto, M., Takagi, M., & Matsumura, N. (2022). Telepresence technology to facilitate remote working with human physicality. *NTT Technical Review*, 20(11), 27-32. <https://doi.org/10.53829/ntr202211fa3>
- Krajcsák, Z., & Kozák, A. (2022). The moderating role of remote work in the relationship between organizational culture and OCB: Case studies from the financial sector. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 300-315. <https://doi.org/10.1108/JAMR-07-2021-0247>
- Lonska, J., Mietule, I., Litavniece, L., Arbidane, I., Vanadzins, I., Matisane, L., & Paegle, L. (2021). Work-Life Balance of the Employed Population During the Emergency Situation of COVID-19 in Latvia. *Frontiers in Psychology*, 126, 682459. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682459>.
- Madero Gómez, S., Ortiz Mendoza, O. E., Ramírez, J., & Olivas-Luján, M. R. (2020). Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work. *Management Research*, 18(4), 401-420. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2020-1065>
- Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C. (2021). Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3330. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Mynarek, F., & Jahr, M. (2024). Effects of social distancing during COVID-19 on informal learning behaviours and work performance: The role of organisational remote working cultures. *Human Resource Development International*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2356503>
- Olarte-Pacco, M. (2025). Innovación, transformación digital y desarrollo empresarial: análisis bibliométrico de la literatura académica. *Quipukamayoc*, 33(69), 59-74. <https://doi.org/10.15381/quipu.v33i69.30047>
- Oppong, E. (2024). Hybrid workplace: Current status, positives, negatives, challenges, and team learning. *Learning Organization*, 31(1), 88-103. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0150>.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, V. A., Whiting, P., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Systematic Reviews*, 10(1), 89. <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01626-4>.
- Parent-Lamarche, A., & Boulet, M. (2021). Employee well-being in the COVID-19 pandemic: The moderating role of teleworking during the first lockdown in the province of Quebec, Canada. *Work*, 70(3), 763-775. <https://doi.org/10.3233/WOR-205311>.
- Prieto-González, P., Šutvajová, M., Lesňáková, A., Bartík, P., Bul'áková, K., & Friediger, T. (2021). Back pain prevalence, intensity, and associated risk factors among female teachers in Slovakia during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Healthcare (Switzerland)*, 9(7), 860. <https://doi.org/10.3390/healthcare9070860>.
- Rinne, J., Leino-Kilpi, H., Saaranen, T., Pasanen, M., & Salminen, L. (2022). Educators' occupational well-being in health and social care education. *Occupational Medicine*, 72(5), 289-297. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqac024>.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Rysavy, M. D. T., & Michalak, R. (2020). Working from home: How we managed our team remotely with technology. *Journal of Library Administration*, 60(5), 532-542. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1760569>
- Sánchez-Toledo Ledesma, A. M. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 234-254. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602021000200234
- Shipman, K., Burrell, D. N., & Huff Mac Pherson, A. (2023). An organizational analysis of how managers must understand the mental health impact of teleworking during COVID-19 on employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(4), 1081-1104. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2021-2685>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the COVID-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163-181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Huerta, J. G., & Mendez, D. (2023). Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies. *Journal of Systems and Software*, 195, 111552. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111552>
- Spagnoli, P., Manuti, A., Buono, C., & Ghislieri, C. (2021). The good, the bad and the blend: The strategic role of the “middle leadership” in work-family/life dynamics during remote working. *Behavioral Sciences*, 11(8), 112. <https://doi.org/10.3390/bs11080112>
- Subha, B., Madhusudhanan, R., & Thomas, A. A. (2021). An investigation of the impact of occupational stress on mental health of remote working women IT professionals in urban Bangalore, India. *Journal of International Women's Studies*, 22(6), 138-149. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol22/iss6/14/>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities*, 15(3), 334-349. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Tunque, Z., Vargas, K., & López, V. (2023). Gestión del teletrabajo y disrupción digital en el personal administrativo de una universidad pública. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 14(4), 287-296. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.4.922>
- Vahdat, S. (2022). The role of IT-based technologies on the management of human resources in the COVID-19 era. *Kybernetes*, 51(6), 2065-2088. <https://doi.org/10.1108/K-04-2021-0333>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Weinberg, J. (2021). Emotional labour and occupational wellbeing in political office. *British Journal of Politics and International Relations*, 23(3), 430-450. <https://doi.org/10.1177/1369148120959044>