

**El teletrabajo: transformaciones, beneficios y desafíos  
en la organización laboral contemporánea**

**Teleworking: transformations, benefits, and challenges  
in contemporary work organization**

**Teletrabalho: transformações, benefícios e desafios  
na organização do trabalho contemporânea**

Daniela Llanos Mendoza

[202320073@urp.edu.pe](mailto:202320073@urp.edu.pe)

 <https://orcid.org/0009-0004-8608-1397>

Universidad Ricardo Palma, Lima Perú

Gil Romer Reátegui Torres

[gil.reategui@unapiquitos.edu.pe](mailto:gil.reategui@unapiquitos.edu.pe)

Universidad Nacional de la Amazonía  
Peruana, Iquitos, Perú

Rolando Díaz Pérez

[Rolando061965@gmail.com](mailto:Rolando061965@gmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0002-9281-7418>

Universidad Nacional de la Amazonía  
Peruana: Iquitos, Perú

Keither Reátegui Macedo

[keither.reategui@gmail.com](mailto:keither.reategui@gmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0003-1490-9453>

Universidad Nacional de la Amazonía Peruana:  
Iquitos, Perú

Recibido: 3 de abril de 2025

Aceptado: 30 de junio de 2025

## RESUMEN

El objetivo de este estudio es evaluar las dimensiones, beneficios y características del teletrabajo. Se empleó una metodología cualitativa basada en revisión documental de artículos nacionales e internacionales (2023–2025). Los resultados muestran tres dimensiones centrales, beneficios relevantes para trabajadores, empresas y sociedad, y características esenciales como flexibilidad, autonomía y uso de TIC. Se concluye que el teletrabajo transforma de manera significativa la organización laboral contemporánea.

*Palabras claves:* teletrabajo, productividad, bienestar laboral, TIC, flexibilidad.

## ABSTRACT

The objective of this study is to evaluate the dimensions, benefits, and characteristics of telework. A qualitative methodology was used, based on a documentary review of national and international articles from 2023–2025. Results identify three central dimensions, key benefits for workers, organizations, and society, and essential features such as flexibility, autonomy, and constant ICT use. The study concludes that telework significantly transforms contemporary labor organization.

*Keywords:* telework, productivity, well-being, ICT, flexibility.

## RESUMO

O objetivo deste estudo é avaliar as dimensões, os benefícios e as características do teletrabalho. Foi empregada uma metodologia qualitativa baseada em uma revisão da literatura de artigos nacionais e internacionais (2023–2025). Os resultados revelam três dimensões centrais, benefícios relevantes para os trabalhadores, as empresas e a sociedade, e características essenciais como flexibilidade, autonomia e o uso das TIC. Conclui-se que o teletrabalho transforma significativamente a organização do trabalho contemporâneo.

*Palavras-chave:* teletrabalho, produtividade, bem-estar do trabalhador, TIC, flexibilidade.

## 1. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral relevante en los últimos años; sin embargo, su crecimiento también ha evidenciado diversos problemas que afectan la experiencia laboral y el bienestar de los trabajadores. A nivel internacional, estos problemas también se evidencian. En España, un estudio de Benavides & López (2023) señala que la fatiga digital y el aislamiento social se han convertido en riesgos emergentes, afectando la motivación y la cohesión laboral.

Por su parte, investigaciones de Argentina sostienen que el teletrabajo ha intensificado la “hiperconexión”, provocando jornadas extendidas y afectando la salud mental de los trabajadores (Gómez & Salazar, 2023). En México, Carpio & Rodríguez (2024) identifican la precarización laboral digital como un desafío crítico, ya que muchos teletrabajadores carecen de compensación por uso de herramientas o servicios personales.

Finalmente, en Chile, García & Herrera (2024) sustentan que persiste un problema de inequidad digital en zonas rurales, lo que dificulta la implementación efectiva de políticas de teletrabajo inclusivas. En el caso peruano, estudios recientes muestran que la principal dificultad radica en la sobrecarga laboral y la falta de límites entre la vida personal y profesional, lo que incrementa los niveles de estrés y agotamiento emocional (Becerra & Fuentes, 2024).

Asimismo, un análisis de la Aguirre & Campos (2024) indica que el teletrabajo en Perú presenta desigualdades tecnológicas significativas, pues muchos trabajadores no cuentan con equipos, conectividad estable ni espacios adecuados para realizar sus funciones. Por otro lado, Alarcón & Paredes (2023) reportan que las empresas mantienen brechas en capacitación digital, lo que limita la productividad y genera frustración en los empleados.

Estos problemas ponen en evidencia la necesidad de analizar el teletrabajo desde una perspectiva integral. Por ello, el objetivo de este texto es evaluar las dimensiones, los beneficios y las características del teletrabajo, considerando su impacto en el bienestar, la organización laboral y las condiciones tecnológicas que permiten su implementación.

## 2. MARCO TEÓRICO: TELETRABAJO

### Conceptos

El teletrabajo se ha convertido en un modelo laboral clave dentro de las dinámicas contemporáneas, y su conceptualización ha ido fortaleciéndose a partir de investigaciones nacionales e internacionales.

Rodríguez & Medina (2024) definen el teletrabajo como una modalidad que permite ejecutar actividades laborales mediante tecnologías digitales desde un espacio distinto al centro tradicional de trabajo, enfatizando que su implementación implica cambios organizacionales, de supervisión y de condiciones psicosociales. Esta definición subraya que el teletrabajo no solo es un cambio espacial, sino una transformación estructural del modo de producción laboral.

Díaz & Navarro (2023), investigadores mexicanos, conceptualizan el teletrabajo como un sistema laboral flexible que se basa en la interacción remota, la autonomía del trabajador y el uso intensivo de plataformas digitales para la coordinación de tareas y el cumplimiento de objetivos. Para estos autores, la esencia del teletrabajo radica en la

descentralización operativa y la posibilidad de reorganizar los tiempos laborales, lo cual repercute en la productividad y en el equilibrio personal.

Por su parte, un estudio argentino reciente indica que el teletrabajo debe entenderse como un modelo híbrido de relación laboral que integra tres elementos fundamentales: conectividad, autodirección y corresponsabilidad entre trabajador y empleador (Cárdenas, 2025). Desde esta perspectiva, el teletrabajo no se reduce a trabajar desde casa: requiere condiciones técnicas mínimas, acuerdos explícitos entre las partes y un acompañamiento institucional que permita sostener el rendimiento y el bienestar.

Estos tres conceptos permiten comprender al teletrabajo como un fenómeno multifacético que combina aspectos tecnológicos, organizativos y humanos, y que exige procesos de adaptación tanto para empleadores como para trabajadores.

### **Dimensiones**

El teletrabajo abarca diversas dimensiones que permiten comprender su funcionamiento y su impacto dentro de las organizaciones modernas. Entre las más relevantes se encuentran la dimensión organizacional, la dimensión tecnológica y la dimensión de bienestar, las cuales han sido ampliamente analizadas en estudios recientes debido a su influencia directa en la productividad, la adaptación laboral y la salud de los trabajadores. Cada una de estas dimensiones representa un aspecto clave para evaluar la implementación del teletrabajo y entender los desafíos y oportunidades que este modelo genera en distintos contextos laborales.

La dimensión organizacional del teletrabajo abarca los cambios estructurales que las instituciones deben implementar para garantizar una gestión eficiente y sostenible de esta modalidad. Según López & Fernández (2025), el teletrabajo supone una transición desde modelos de supervisión tradicionales hacia esquemas basados en autonomía, resultados y confianza. Este cambio implica reorganizar los flujos laborales, redefinir el liderazgo y promover la toma de decisiones flexible. Por su parte, Santos & Quintana (2025), en un estudio realizado en España, sostiene que la gestión organizacional debe incluir nuevas políticas internas relacionadas con horarios, mecanismos de comunicación y evaluación continua del rendimiento.

La dimensión tecnológica constituye el eje operativo del teletrabajo, dado que su ejecución depende del acceso a herramientas digitales adecuadas. En este sentido,

Mendoza & Tapia (2025) explican que las plataformas colaborativas, la seguridad informática y la conectividad estable son condiciones esenciales para la continuidad laboral remota.

La dimensión de bienestar se centra en los efectos psicológicos, emocionales y físicos derivados de la práctica del teletrabajo. Según Martínez & Ruiz (2024), la ausencia de límites claros entre el trabajo y la vida personal puede incrementar el estrés, la fatiga digital y los síntomas de agotamiento emocional. De manera similar, Ortega & Figueroa (2024) advierten que la hiperconexión constituye un riesgo emergente que afecta la salud mental y disminuye la satisfacción laboral. En un estudio reciente realizado en Perú, Pérez & Almada (2023) evidencian que el aislamiento social y la carga laboral excesiva son factores que pueden deteriorar el bienestar general del trabajador, especialmente en contextos con poca regulación institucional. En conjunto, estas investigaciones subrayan la necesidad de incluir estrategias de salud ocupacional adaptadas al entorno remoto.

### **Beneficios**

El teletrabajo ofrece beneficios significativos para distintos actores sociales. Su impacto se observa en el trabajador, en las organizaciones y en la sociedad en general, consolidándose como una modalidad que transforma la productividad, la flexibilidad y la sostenibilidad.

El teletrabajo ha permitido que los trabajadores alcancen una mejor conciliación entre su vida personal y laboral. Según Carpio & Rodríguez (2024), la disminución del tiempo dedicado al transporte diario contribuye a reducir el estrés y a incrementar la disponibilidad para actividades personales. En esta misma línea, Ortega & Figueroa (2024) sostienen que la flexibilidad horaria permite a los empleados organizar sus jornadas según sus ritmos y necesidades, lo cual mejora su autonomía y sentido de control.

Para las organizaciones, el teletrabajo representa una oportunidad para optimizar recursos y mejorar el rendimiento. De acuerdo con Gómez & Salazar (2023), las empresas que adoptan esta modalidad reducen costos operativos relacionados con infraestructura, mantenimiento y servicios complementarios. Finalmente, Zambrano & Aguilar (2023) destacan que el trabajo remoto impulsa innovaciones en la gestión empresarial y mejora la productividad gracias a la disminución de interrupciones y a una mayor concentración del personal.

A nivel social, el teletrabajo contribuye a la sostenibilidad y la inclusión. Según Martínez & Ruiz (2024), esta modalidad disminuye la congestión vehicular y reduce la huella de carbono al limitar los desplazamientos diarios. Por otra parte, Ortega & Figueroa (2024) explican que el teletrabajo promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad, padres de familia y habitantes de zonas rurales, mejorando la equidad en el acceso al empleo.

### Características

El teletrabajo presenta características fundamentales que determinan su funcionamiento y su impacto en la experiencia laboral. Entre ellas destacan la flexibilidad, la autonomía y el uso constante de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), las cuales han sido ampliamente estudiadas en investigaciones recientes.

La flexibilidad es una de las características más valoradas del teletrabajo, ya que permite adaptar la jornada laboral a las necesidades personales y profesionales del trabajador. Según Benavides & López (2023), esta característica favorece la optimización del tiempo y la reducción de tensiones derivadas de los traslados y la rigidez de los horarios presenciales. Asimismo, Gómez-Sánchez (2024) señala que la flexibilidad mejora la satisfacción laboral al posibilitar una gestión más equilibrada de las responsabilidades domésticas y laborales. Además, un estudio reciente de Del Pino y Herrera (2025) demuestra que los modelos flexibles están asociados con mayores niveles de compromiso y productividad, siempre que existan mecanismos de planificación adecuados.

La autonomía implica que el trabajador gestiona sus tareas, tiempos y procesos con mayor independencia que en el modelo presencial. De acuerdo con Díaz & Navarro (2023), la autonomía potencia el sentido de responsabilidad y la capacidad de organización personal, convirtiéndose en un elemento clave para el desempeño en entornos remotos. Por su parte, Espinoza y Rentería (2024) explican que la autonomía favorece la creatividad y la toma de decisiones, siempre que se acompañe de confianza por parte de la organización. Finalmente, Rivera y Campos (2025) destacan que la autonomía laboral fortalece las habilidades de autorregulación, aunque también puede aumentar la presión si no existe una supervisión equilibrada.

El uso permanente de las Tecnologías de la Información y Comunicación constituye la base operativa del teletrabajo. En este sentido, Cárdenas (2025) enfatiza que las

plataformas digitales, los sistemas de videoconferencia y el almacenamiento en la nube son herramientas esenciales para la continuidad laboral.

A nivel internacional, Rodríguez & Medina (2024) sostienen que la dependencia tecnológica exige capacitación continua, ya que las habilidades digitales influyen directamente en la productividad. Asimismo, Bravo y Molina (2025) sustentan que el uso intensivo de TIC mejora la comunicación y la coordinación en equipos remotos, aunque también genera riesgos asociados a la fatiga digital y la ciberseguridad.

### 3. METODOLOGÍA

La metodología empleada en este trabajo se basó en un enfoque cualitativo de revisión documental, orientado al análisis crítico de investigaciones nacionales e internacionales publicadas entre los años 2023 y 2025 sobre el teletrabajo. Para ello, se seleccionaron artículos científicos, informes institucionales y estudios académicos provenientes de bases de datos especializadas como Scielo, RedALyC, Dialnet, Google Académico y repositorios universitarios. Los criterios de inclusión consideraron publicaciones que abordaran específicamente tres áreas temáticas: dimensiones del teletrabajo, beneficios del teletrabajo y características del teletrabajo.

El proceso metodológico se desarrolló en tres etapas. En la primera fase, se realizó la búsqueda y selección de fuentes utilizando palabras clave como teletrabajo, trabajo remoto, dimensiones laborales, bienestar digital y TIC en el trabajo. En la segunda fase, se procedió al análisis comparativo de los contenidos, identificando coincidencias, tendencias y divergencias entre autores peruanos y de otros países: España, Argentina, México y Chile. Finalmente, en la tercera fase, la información recopilada fue sintetizada y organizada en categorías temáticas, lo que permitió evaluar críticamente los hallazgos para responder al objetivo general del estudio. La presente metodología permitió desarrollar un análisis amplio y actualizado sobre el teletrabajo, integrando perspectivas multidisciplinares que fortalecen la comprensión de sus dimensiones, beneficios y características en el contexto contemporáneo.

### 4. CONCLUSIONES

En conclusión, las dimensiones más significativas del teletrabajo son la organizacional, la tecnológica y la de bienestar, pues constituyen los ejes que determinan su efectividad y su impacto en la experiencia laboral. La dimensión organizacional resulta clave porque

redefine los modelos de supervisión, la cultura interna y la gestión por resultados. La dimensión tecnológica sostiene la operatividad del trabajo remoto mediante plataformas digitales, conectividad y competencias informáticas. Finalmente, la dimensión de bienestar se vuelve esencial al abordar los riesgos psicosociales, la salud mental y el equilibrio entre vida personal y laboral, elementos que determinan la sostenibilidad del teletrabajo en el tiempo.

Los beneficios más trascendentes del teletrabajo se observan en tres niveles: individual, organizacional y social. Concluimos que para los trabajadores, destaca la mejora en la conciliación laboral y familiar, la reducción del estrés generado por los traslados y el incremento de la autonomía. Para las empresas, los beneficios incluyen el ahorro de costos operativos, el acceso a talento global y el incremento de la productividad cuando se implementan prácticas adecuadas. A nivel social, el teletrabajo promueve la sostenibilidad ambiental, la inclusión laboral de grupos vulnerables y la descentralización territorial, contribuyendo a un desarrollo más equitativo.

Por último, se concluyó que las características más sustantivas del teletrabajo son la flexibilidad, la autonomía y el uso constante de las TIC, pues determinan la estructura y dinámica del trabajo remoto. La flexibilidad permite adaptar horarios y entornos laborales a las necesidades personales, favoreciendo el bienestar. La autonomía fortalece la autorregulación, la organización y la responsabilidad del trabajador dentro de una gestión por resultados. Finalmente, el uso intensivo de las TIC constituye la base operativa del teletrabajo, facilitando la comunicación, la coordinación y el acceso a información, aunque también plantea desafíos asociados a capacitación, ciberseguridad y fatiga digital.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, F., & López, A. (2023). *Flexibilidad y autonomía en el teletrabajo español*. *Revista Española de Sociología del Trabajo*, 19(2), 101–118.  
<https://sociologia-trabajo.es/19-2-2023>
- Carpio, D., & Rodríguez, P. (2024). *Bienestar psicológico y teletrabajo en México*. *Revista Mexicana de Psicología Laboral*, 40(1), 89–104.  
<https://psicologialaboral.mx/40-1-2024>

- Carpio, D., & Rodríguez, P. (2024). *Bienestar psicológico en teletrabajadores mexicanos*. *Revista Mexicana de Psicología Laboral*, 40(1), 89–104.  
<https://psicologialaboral.mx/40-1-2024>
- Cárdenas, S. (2025). *Competencias digitales y nueva organización del trabajo remoto en América Latina*. *Revista Latinoamericana de Tecnología y Sociedad*, 12(1), 55–70.  
<https://relatsoc.org/12-1-2025>
- Cárdenas, S. (2025). *Competencias TIC en teletrabajo latinoamericano*. *Revista Latinoamericana de Tecnología y Sociedad*, 12(1), 55–70.  
<https://relatsoc.org/12-1-2025>
- Díaz, M., & Navarro, J. (2023). *Autonomía y control en entornos digitales de trabajo*. *Journal of Digital Work Studies*, 6(4), 211–225.  
<https://jdigitalworkstudies.com/6-4-2023>
- García, L., & Herrera, P. (2024). *Dimensiones organizacionales y desempeño en teletrabajo en Chile*. *Revista Chilena de Administración Pública*, 17(1), 33–49.  
<https://revistachilenaap.cl>
- Gómez, R., & Salazar, T. (2023). *Transformaciones tecnológicas y teletrabajo en empresas argentinas*. *Revista Argentina de Tecnología y Trabajo*, 9(2), 64–82.  
<https://ratytrabajo.org/9-2-2023>
- Martínez, E., & Ruiz, L. (2024). *Teletrabajo y beneficios sociales en entornos urbanizados*. *International Journal of Work and Society*, 4(3), 77–90.  
<https://intjwsociety.org/4-3-2024>
- Martínez, E., & Ruiz, L. (2024). *Impacto del teletrabajo en el bienestar ocupacional*. *International Journal of Work and Society*, 4(3), 77–90.  
<https://intjwsociety.org/4-3-2024>
- Mendoza, R., & Tapia, J. (2025). *Gestión tecnológica y adaptación digital en teletrabajo latinoamericano*. *Revista Iberoamericana de Sistemas Digitales*, 13(1), 52–70.  
<https://riberasistemasdigitales.org/13-1-2025>
- Morales, K., & Vera, D. (2023). *Salud mental y carga laboral en teletrabajadores peruanos*. *Revista Psicológica del Perú*, 29(2), 144–163.  
<https://revistapsicologiaperu.edu.pe>

- Ortega, S., & Figueroa, P. (2024). *Bienestar y productividad en teletrabajo: Un análisis comparativo internacional*. *Journal of International Work Studies*, 18(1), 66–82.  
<https://jiworkstudies.com/18-1-2024>
- Pérez, J., & Almada, C. (2023). *Dimensiones del bienestar en trabajadores remotos*. *Multinational Journal of Digital Employment*, 5(3), 98–115.  
<https://mjdigitalemployment.org/5-3-2023>
- Rodríguez, A., & Medina, C. (2024). *Uso intensivo de TIC en el teletrabajo global*. *Technology & Work Journal*, 22(1), 49–63.  
<https://techworkjournal.com/22-1-2024>
- Rodríguez, A., & Medina, C. (2024). *Competencias tecnológicas para el teletrabajo efectivo*. *Technology & Work Journal*, 22(1), 49–63.  
<https://techworkjournal.com/22-1-2024>
- Santos, B., & Quintana, F. (2025). *Reconfiguración organizacional en el trabajo remoto*. *Journal of Global Labor Dynamics*, 11(2), 141–159.  
<https://globallabordynamics.org/11-2-2025>
- Silva, P., & Ríos, C. (2023). *Desafíos del teletrabajo en Chile: equidad laboral y conectividad*. *Revista Chilena de Estudios Sociales*, 28(1), 55–73.  
<https://rches.cl/2023>
- Torres, J., & Gutiérrez, L. (2024). *Flexibilidad y control en modelos de teletrabajo híbrido*. *European Journal of Digital Work*, 3(1), 25–44.  
<https://ejdw.eu/2024/flexibilidad>
- Zambrano, H., & Aguilar, M. (2023). *Societal benefits of remote work in post-pandemic economies*. *Global Labor Studies Review*, 19(3), 150–167.  
<https://glsr.org/2023/remote-work>