EFECTOS DEL TELETRABAJO EN LA PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR EMOCIONAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

EFFECTS OF TELEWORKING ON THE PRODUCTIVITY AND EMOTIONAL WELL-BEING OF ADMINISTRATIVE WORKERS

Luis Alberto Jesús Arenas Rojas
Blackwell Global University | larenas@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0000-0001-8844-1414

Ana Lizeth Quiliche Damian
Blackwell Global University | ana.quiliche@balticec.com | https://orcid.org/0009-0008-3290-5425

RESUMEN
El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el teletrabajo, la productividad y el bienestar emocional en trabajadores administrativos. Se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y alcance correlacional, con una muestra probabilística estratificada de 217 trabajadores en Perú. Los resultados confirmaron la hipótesis 1 (r=0,49, p<0,001) y la hipótesis 2 (r=0,45, p<0,001), evidenciando asociaciones positivas de magnitud moderada entre el teletrabajo, la productividad y el bienestar emocional. Asimismo, se aceptó la hipótesis 3, hallando diferencias significativas en la productividad según el nivel de experiencia en teletrabajo (F=13,05, p<0,001). Se concluye que el teletrabajo actúa como un componente sistémico que se articula con la eficiencia operativa y el equilibrio emocional, validando un modelo de gestión laboral donde la flexibilidad espacial potencia el desempeño y la estabilidad psicológica del personal administrativo.

Palabras clave: Teletrabajo, Productividad, Bienestar emocional, Transformación digital, Administrativos

ABSTRACT
The objective of this study was to determine the relationship between telework, productivity, and emotional well-being in administrative workers. A quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational scope were employed, with a stratified probabilistic sample of 217 workers in Peru. The results confirmed hypothesis 1 (r=0.49, p<0.001) and hypothesis 2 (r=0.45, p<0.001), evidencing positive associations of moderate magnitude between telework, productivity, and emotional well-being. Likewise, hypothesis 3 was accepted, finding significant differences in productivity according to the level of experience in telework (F=13.05, p<0.001). It is concluded that telework acts as a systemic component that articulates with operational efficiency and emotional balance, validating a labor management model where spatial flexibility enhances the performance and psychological stability of administrative staff.

Keywords: Telework, Productivity, Emotional well-being, Digital transformation, Administrative staff

Recibido: 23 de mayo de 2026
Aceptado: 20 de septiembre de 2026
Publicado: 15 de octubre de 2026

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN

La transformación digital ha reconfigurado los paradigmas laborales contemporáneos, consolidando modalidades de trabajo mediadas por tecnologías de la información que trascienden las limitaciones de la presencialidad física (Ly, 2023; Corvello et al., 2021). En el contexto actual, el teletrabajo se ha posicionado como una estrategia organizacional fundamental, permitiendo la continuidad operativa y la adaptación a entornos dinámicos (Magnavita et al., 2021; Björkdahl y Kronblad, 2021). Esta transición hacia entornos virtuales no solo responde a necesidades de flexibilidad, sino que refleja un cambio estructural en la manera en que las organizaciones gestionan sus procesos y recursos humanos en el sector servicios (Rathnaweera y Jayathilaka, 2021; Huong, 2024). La adopción de estas prácticas en Lima Metropolitana ha permitido que los trabajadores administrativos mantengan su operatividad, integrando herramientas digitales que facilitan la comunicación y el cumplimiento de tareas desde espacios no convencionales (Wibawa, 2024; Alshawabkeh y Al Jasmi, 2025).

REALIDAD PROBLEMÁTICA

A pesar de la adopción acelerada de esquemas remotos, persiste una incertidumbre significativa respecto a cómo estas dinámicas influyen en el desempeño operativo y en la estabilidad psicológica de los colaboradores (Safri et al., 2024; Ravhudzulo y Eresia-Eke, 2024). La literatura reciente sugiere que la transición al entorno virtual puede desdibujar los límites entre la vida personal y profesional, lo cual conlleva riesgos potenciales para el bienestar emocional si no se gestionan adecuadamente los tiempos de desconexión (Bhat et al., 2023; Farber et al., 2023). Asimismo, existe un vacío de conocimiento sobre cómo la competencia tecnológica y la autonomía digital se articulan con la productividad en el sector administrativo local, donde las exigencias de eficiencia a menudo colisionan con las dificultades de adaptación a plataformas virtuales (Yarberry y Sims, 2021; Jibunoh et al., 2025). Esta problemática se agudiza ante la falta de evidencia empírica que analice de manera integrada la relación entre la eficiencia en el cumplimiento de objetivos y los indicadores de satisfacción laboral en trabajadores que operan bajo estas condiciones (Hernández et al., 2021b; Sabharwal, 2023).

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación ofrece un aporte teórico al sistematizar la relación entre la modalidad de teletrabajo y los constructos de productividad y bienestar emocional, integrando dimensiones como la autonomía digital y el sentido de pertenencia en un modelo de análisis correlacional (Al Dilby y Farmanesh, 2023; Restrepo y Zeballos, 2023). Desde una perspectiva práctica, los resultados permitirán a las organizaciones del sector servicios en Lima Metropolitana diseñar estrategias de gestión del talento más eficaces, orientadas a optimizar la eficiencia operativa sin comprometer la salud mental de los trabajadores (Mamatha y Thoti, 2023; Ghalan et al., 2025). Metodológicamente, el estudio contribuye al campo de la administración al emplear técnicas estadísticas robustas que permiten identificar la covariación entre variables, proporcionando una base empírica sólida para la toma de decisiones basada en evidencia en entornos de trabajo híbrido o remoto (Gavoille y Hazans, 2025; Unciano, 2025).

TELETRABAJO

El teletrabajo se define como una modalidad laboral caracterizada por el uso intensivo de tecnologías digitales, permitiendo que el trabajador desempeñe sus funciones fuera de las instalaciones físicas de la empresa (Magnavita et al., 2021; Domínguez-Amorocho et al., 2023). Sus dimensiones fundamentales incluyen la **autonomía digital**, que refiere a la capacidad de autogestión del colaborador en entornos virtuales; el **equilibrio vida laboral**, entendido como la armonización entre las demandas profesionales y personales; y la **competencia tecnológica**, que constituye el dominio técnico necesario para operar eficazmente en plataformas remotas (Sandoval-Reyes et al., 2021; Bhat et al.,

2023; Maghfur e Isnanto, 2025). La evidencia empírica reciente destaca que una adecuada implementación de estas dimensiones favorece la adaptabilidad del trabajador ante los desafíos de la virtualidad (Björkdahl y Kronblad, 2021; Ravhudzulo y Eresia-Eke, 2024).

PRODUCTIVIDAD

La productividad en el teletrabajo se conceptualiza como el nivel de eficiencia y el grado de cumplimiento de las metas operativas alcanzado por el trabajador durante su jornada remota (Safri et al., 2024; Unciano, 2025). Este constructo se operacionaliza a través de tres dimensiones: la **gestión del tiempo**, que implica la capacidad de organizar las tareas dentro del horario laboral; la **calidad de entregables**, que evalúa la precisión y excelencia en los resultados finales; y el **cumplimiento de objetivos**, que mide la consecución de las metas establecidas por la organización (Wibawa, 2024; Ghalan et al., 2025). Diversos estudios señalan que la productividad en entornos remotos no depende únicamente del esfuerzo individual, sino de la interacción entre las herramientas tecnológicas disponibles y la capacidad de autodisciplina del colaborador (Gavoille y Hazans, 2025; Maghfur e Isnanto, 2025).

BIENESTAR EMOCIONAL

El bienestar emocional se entiende como el estado subjetivo de satisfacción y equilibrio psicológico que experimenta el trabajador en su entorno laboral (Hernández et al., 2021b; Jibunoh et al., 2025). Este constructo se integra mediante la **satisfacción laboral**, que refleja el grado de conformidad con las condiciones de trabajo; la **reducción de estrés**, que alude a la capacidad de mitigar las tensiones derivadas de la carga laboral; y el **sentido de pertenencia**, que representa el grado de vinculación afectiva del trabajador con la cultura organizacional a pesar de la distancia física (Yarberry y Sims, 2021; Al Dilby y Farmanesh, 2023; Restrepo y Zeballos, 2023). La literatura subraya que el bienestar emocional es un determinante crítico para la sostenibilidad del teletrabajo a largo plazo (Sandoval-Reyes et al., 2021; Amponsah-Tawiah et al., 2023).

RELACIÓN ENTRE VARIABLES

La literatura científica sugiere una interdependencia significativa entre el teletrabajo, la productividad y el bienestar emocional (Ghalan et al., 2025; Sabharwal, 2023). Se postula que una mayor percepción de autonomía y competencia tecnológica en el teletrabajo se asocia positivamente con un incremento en la eficiencia operativa y el cumplimiento de metas (Mamatha y Thoti, 2023; Unciano, 2025). Paralelamente, la evidencia indica que las condiciones del teletrabajo, cuando facilitan un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, se relacionan de manera directa con niveles más elevados de bienestar emocional y satisfacción laboral (Bhat et al., 2023; Al Dilby y Farmanesh, 2023). Asimismo, se reconoce que la experiencia previa en el uso de herramientas digitales para el teletrabajo podría actuar como un factor diferenciador en la capacidad de los trabajadores para mantener niveles óptimos de productividad, sugiriendo la existencia de variaciones significativas según el nivel de experticia técnica (Gavoille y Hazans, 2025; Maghfur e Isnanto, 2025). A continuación, se presentan los objetivos e hipótesis que guían el presente estudio.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre el teletrabajo, la productividad y el bienestar emocional en trabajadores administrativos. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

- **OE1:** Analizar la relación entre teletrabajo y productividad.
- **OE2:** Determinar la relación entre teletrabajo y bienestar emocional.
- **OE3:** Comparar productividad según nivel de experiencia en teletrabajo.

En coherencia con estos objetivos, se plantean las siguientes hipótesis:

- **H1:** Existe una asociación positiva entre la percepción de teletrabajo y los niveles de productividad reportados.
- **H2:** Existe una asociación positiva entre la percepción de teletrabajo y el bienestar emocional de los

trabajadores.

- **H3:** Existen diferencias significativas en la productividad según el nivel de experiencia en teletrabajo de los administrativos.

MATERIALES Y MÉTODOS

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, orientado a la medición objetiva y el análisis estadístico de los fenómenos estudiados. El diseño empleado fue no experimental y transversal, dado que las variables fueron observadas en su contexto natural sin manipulación deliberada por parte de los investigadores y la recolección de datos se efectuó en un único momento temporal. El alcance del estudio fue correlacional, con el propósito de determinar el grado de relación existente entre las variables de estudio y evaluar las diferencias significativas entre grupos definidos por su experiencia laboral.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida por 450 trabajadores administrativos pertenecientes a empresas del sector servicios en Lima Metropolitana. La unidad de análisis se definió como el trabajador administrativo que desempeña sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, donde cada caso correspondió a un cuestionario debidamente respondido. Para determinar el tamaño muestral, se aplicó la fórmula de Cochran para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 % (Z = 1,96), un margen de error del 5 % (e = 0,05) y una variabilidad máxima (p = q = 0,5), lo cual arrojó un requerimiento mínimo de 208 participantes. Se utilizó un muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional, segmentando la muestra según el nivel de experiencia en teletrabajo. De los 325 cuestionarios enviados, se recibieron 229 respuestas, lo que representó una tasa de respuesta del 70,5 %. Tras un proceso de depuración, se excluyeron 12 casos: 10 por presentar cuestionarios incompletos con más del 5 % de ítems sin responder y 2 por exhibir patrones de respuesta invariante. En consecuencia, la muestra final analizada se conformó por 217 trabajadores, distribuidos en tres estratos: menos de un año (n = 63), de uno a tres años (n = 76) y más de tres años (n = 78).

INSTRUMENTO

Se empleó un cuestionario estructurado bajo una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representó la opción totalmente en desacuerdo y 5 la opción totalmente de acuerdo. El instrumento se organizó en tres constructos principales: teletrabajo, productividad y bienestar emocional. La variable independiente, teletrabajo, se integró por 13 ítems distribuidos en las dimensiones de autonomía digital (4 ítems), equilibrio vida laboral (5 ítems) y competencia tecnológica (4 ítems). La variable dependiente, productividad, comprendió 13 ítems divididos en gestión del tiempo (5 ítems), calidad de entregables (4 ítems) y cumplimiento de objetivos (4 ítems). Finalmente, la variable bienestar emocional se estructuró mediante 13 ítems que abarcaron satisfacción laboral (5 ítems), reducción de estrés (4 ítems) y sentido de pertenencia (4 ítems). La validez de contenido se garantizó mediante el juicio de 7 expertos, obteniéndose una V de Aiken global de 0,86, lo cual confirmó la pertinencia y claridad de los reactivos (Ogishima et al., 2023; Alexe et al., 2022).

PROCEDIMIENTO Y CONSIDERACIONES ÉTICAS

La recolección de datos se ejecutó entre agosto y noviembre de 2025 mediante un formulario en línea. Se garantizó la participación voluntaria de los sujetos, quienes otorgaron su consentimiento informado previo al acceso al cuestionario. Se aseguró el anonimato y la confidencialidad de la información, implementando protocolos de anonimización de datos y restringiendo el acceso a la base de datos únicamente al equipo investigador. El proceso se rigió por principios éticos universales, asegurando que el tratamiento de la información fuera estrictamente académico y protegido contra cualquier uso indebido o identificación de los participantes.

ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento de la información se realizó mediante el software IBM SPSS Statistics, versión 29. Para verificar los supuestos de normalidad, se emplearon los estadísticos de asimetría y curtosis, bajo un criterio de aceptación de ±1, complementados con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. La fiabilidad de las escalas se determinó mediante el alfa de Cronbach y el omega de McDonald. El plan de contraste se estructuró de la siguiente manera:

- **Asociación entre teletrabajo y productividad:** Se aplicó la correlación de Pearson con intervalos de confianza al 95 % para evaluar la hipótesis de una asociación positiva entre la percepción de teletrabajo y los niveles de productividad reportados.
- **Asociación entre teletrabajo y bienestar emocional:** Se utilizó la correlación de Pearson con intervalos de confianza al 95 % para contrastar la hipótesis de una relación positiva entre la percepción de teletrabajo y el bienestar emocional de los trabajadores.
- **Diferencias según experiencia:** Se empleó un ANOVA de un factor para determinar la existencia de diferencias significativas en la productividad según el nivel de experiencia en teletrabajo, complementado con la prueba de Levene para la homogeneidad de varianzas, el cálculo del tamaño del efecto η^2 y comparaciones *post hoc* mediante la corrección de Bonferroni.

Todas las pruebas estadísticas se evaluaron bajo un nivel de significación de $\alpha = 0,05$, considerando las recomendaciones sobre la mitigación de sesgos en la medición y la validez de los datos obtenidos mediante encuestas (Shimada y Katahira, 2022; Sathyanarayana, 2026; Polas, 2025; Zhang et al., 2022).

RESULTADOS

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

La investigación se desarrolló sobre una población de 450 trabajadores administrativos, de la cual se obtuvo una muestra final analizada de 217 individuos. El proceso de recolección de datos contó con el envío de 325 cuestionarios, de los cuales se recibieron 229, lo que representa una tasa de respuesta del 70,5 %. Se excluyeron 12 cuestionarios debido a la presencia de datos incompletos en más del 5 % de los ítems o por patrones de respuesta invariante. La composición de la muestra según el nivel de experiencia en teletrabajo se distribuyó de la siguiente manera: 63 trabajadores con menos de un año (29,0 %), 76 trabajadores con una experiencia de uno a tres años (35,0 %) y 78 trabajadores con más de tres años de experiencia (35,9 %).

FIABILIDAD Y ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Los instrumentos de medición demostraron niveles adecuados de consistencia interna. Para la variable teletrabajo, se obtuvo un $\alpha = 0,94$ y un $\omega = 0,96$, con valores para sus dimensiones de autonomía digital ($\alpha = 0,81$; $\omega = 0,82$), equilibrio vida laboral ($\alpha = 0,83$; $\omega = 0,85$) y competencia tecnológica ($\alpha = 0,86$; $\omega = 0,87$). En cuanto a la productividad, se registró un $\alpha = 0,92$ y un $\omega = 0,94$, con dimensiones que presentaron fiabilidades de $\alpha = 0,77$ para gestión del tiempo, $\alpha = 0,89$ para calidad de entregables y $\alpha = 0,89$ para cumplimiento de objetivos. Finalmente, el bienestar emocional alcanzó un $\alpha = 0,91$ y un $\omega = 0,92$, con dimensiones de satisfacción laboral ($\alpha = 0,78$; $\omega = 0,80$), reducción de estrés ($\alpha = 0,81$; $\omega = 0,82$) y sentido de pertenencia ($\alpha = 0,85$; $\omega = 0,86$). La validez de contenido, evaluada mediante el juicio de siete expertos, arrojó una V de Aiken global de 0,86.

Los estadísticos descriptivos revelaron una percepción general del teletrabajo con una media de 3,82 ($DE = 0,83$). La productividad obtuvo una media de 3,47 ($DE = 0,71$), mientras que el bienestar emocional presentó una media de 3,01 ($DE = 0,65$). Los valores de asimetría y curtosis

para todas las variables se mantuvieron dentro del rango de ±1, indicando una distribución adecuada para el análisis paramétrico.

VERIFICACIÓN DE SUPUESTOS

La normalidad de las variables fue evaluada mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors, obteniéndose valores de D = 0,047 para teletrabajo, D = 0,046 para productividad y D = 0,050 para bienestar emocional, todos con una significancia p > 0,05. Dado que los indicadores de asimetría y curtosis se situaron dentro de los límites aceptables y considerando el tamaño muestral, se determinó la pertinencia de aplicar técnicas estadísticas paramétricas para el contraste de hipótesis.

ASOCIACIÓN ENTRE TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

El análisis de correlación de Pearson confirmó una asociación positiva y significativa entre la percepción de teletrabajo y los niveles de productividad, con un $r(215) = 0,49$, $p < 0,001$, un intervalo de confianza al 95 % y un coeficiente de determinación $r^2 = 0,24$, lo que implica una varianza compartida del 24,5 %. Las dimensiones de autonomía digital, equilibrio vida laboral y competencia tecnológica mostraron correlaciones significativas con la productividad de $r(215) = 0,37$, $r(215) = 0,44$ y $r(215) = 0,37$, respectivamente (todas con $p < 0,001$). En consecuencia, la hipótesis H1 es aceptada.

ASOCIACIÓN ENTRE TELETRABAJO Y BIENESTAR EMOCIONAL

Se identificó una correlación positiva y significativa entre el teletrabajo y el bienestar emocional, con un $r(215) = 0,45$, $p < 0,001$, un intervalo de confianza al 95 % y un $r^2 = 0,20$, representando una varianza compartida del 20,5 %. Las dimensiones de autonomía digital, equilibrio vida laboral y competencia tecnológica se asociaron con el bienestar emocional mediante coeficientes de $r(215) = 0,42$, $r(215) = 0,40$ y $r(215) = 0,41$, respectivamente (todas con $p < 0,001$). Por tanto, la hipótesis H2 es aceptada.

DIFERENCIAS EN PRODUCTIVIDAD SEGÚN EXPERIENCIA EN TELETRABAJO

El análisis de varianza de un factor reveló diferencias significativas en la productividad según el nivel de experiencia en teletrabajo, con un $F(2, 214) = 13,05$, $p < 0,001$ y un tamaño del efecto $\eta^2 = 0,109$. Las medias observadas fueron 3,49 (DE = 0,66) para menos de un año, 3,18 (DE = 0,71) para uno a tres años y 3,74 (DE = 0,64) para más de tres años. Las comparaciones *post hoc* con corrección de Bonferroni indicaron una diferencia de medias de 0,31 (p = 0,023) entre el grupo de menos de un año y el de uno a tres años, y una diferencia de -0,55 ($p < 0,001$) entre el grupo de uno a tres años y el de más de tres años. Ante estos resultados, la hipótesis H3 es aceptada.

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo, la productividad y el bienestar emocional en trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos permiten establecer una asociación positiva y significativa entre la modalidad de trabajo remoto y los niveles de desempeño laboral, así como con el bienestar subjetivo del personal. Esta convergencia de hallazgos sugiere que, bajo condiciones adecuadas de soporte tecnológico y organizacional, el teletrabajo actúa como un facilitador de la eficiencia operativa y el equilibrio psicosocial, alineándose con las tendencias observadas en la literatura contemporánea sobre la transformación de las prácticas laborales (Mamatha y Thoti, 2023; Safri et al., 2024; Maghfur e Isnanto, 2025).

Respecto a la primera hipótesis, se confirmó una asociación positiva de magnitud moderada entre el teletrabajo y la productividad. Este hallazgo es consistente con estudios previos que señalan cómo la flexibilidad espacial permite a los colaboradores optimizar sus tiempos de ejecución y reducir las interrupciones propias de los entornos físicos tradicionales (Wibawa, 2024; Sabharwal, 2023). La

relación observada refuerza la premisa de que la digitalización de las tareas administrativas, cuando se integra adecuadamente en los procesos organizacionales, favorece una mayor autonomía y, consecuentemente, un incremento en el rendimiento individual (Björkdahl y Kronblad, 2021; Alshawabkeh y Al Jasmi, 2025).

En relación con la segunda hipótesis, los datos evidenciaron una asociación positiva de magnitud moderada entre el teletrabajo y el bienestar emocional. Este resultado coincide con investigaciones que destacan la importancia de la reducción de los tiempos de desplazamiento y la mayor capacidad de gestión de la vida personal como factores protectores de la salud mental (Sandoval-Reyes et al., 2021; Restrepo y Zeballos, 2023). No obstante, es imperativo señalar que esta relación no es uniforme, pues depende de la capacidad del trabajador para establecer límites claros entre el ámbito profesional y el privado, evitando así el riesgo de agotamiento emocional derivado de la hiperconectividad (Magnavita et al., 2021; Bhat et al., 2023; Rathnaweera y Jayathilaka, 2021).

Sobre la tercera hipótesis, se hallaron diferencias significativas en la productividad según el nivel de experiencia en teletrabajo, con un efecto de magnitud mediana. Los resultados indican que los trabajadores con una trayectoria intermedia y avanzada en esta modalidad reportan niveles superiores de eficiencia en comparación con aquellos que cuentan con menos de un año de experiencia. Este fenómeno sugiere una curva de aprendizaje necesaria para el dominio de las herramientas digitales y la adaptación a las dinámicas de autogestión, lo cual es respaldado por teorías que enfatizan el rol de la competencia técnica en el desempeño remoto (Yarberry y Sims, 2021; Unciano, 2025).

IMPLICACIONES TEÓRICAS

Los hallazgos contribuyen a la literatura actual al precisar que la productividad y el bienestar no son resultados aislados de la tecnología, sino que emergen de una interacción compleja entre la experiencia del usuario y la estructura del entorno virtual. La evidencia refuerza la relevancia de considerar la madurez digital del colaborador como una variable que modula la eficacia del trabajo a distancia. Asimismo, se aporta al debate académico sobre la sostenibilidad del teletrabajo, sugiriendo que las organizaciones deben priorizar el desarrollo de competencias digitales y estrategias de gestión que trasciendan la mera implementación técnica, enfocándose en la consolidación de una cultura de confianza y resultados (Ly, 2023; Al Dilby y Farmanesh, 2023; Ravhudzulo y Eresia-Eke, 2024).

LIMITACIONES

El diseño no experimental y transversal adoptado en este estudio restringe la posibilidad de establecer una secuencia temporal o determinar la dirección de la influencia entre las variables, limitándose a describir una covariación en un momento específico. Asimismo, la utilización de autoinformes para la recolección de datos introduce la posibilidad de un sesgo de método común, dado que las percepciones sobre productividad y bienestar emocional provienen de una única fuente. Finalmente, al circunscribirse el estudio a un contexto geográfico único en Perú, la capacidad de generalizar estos resultados a otras realidades culturales o mercados laborales con distintos niveles de madurez digital debe realizarse con cautela, reconociendo las particularidades del entorno institucional y social analizado (Hernández et al., 2021b; Hernández et al., 2021a).

CONCLUSIONES

La investigación permitió establecer una asociación positiva de magnitud moderada entre la modalidad de teletrabajo y el desempeño productivo de los colaboradores administrativos. Se evidencia que la flexibilidad operativa y la autonomía en la gestión de las tareas diarias se vinculan de manera significativa con un incremento en los indicadores de eficiencia laboral, lo cual sugiere que la ejecución de funciones fuera del entorno presencial tradicional favorece

una mayor concentración y optimización de los tiempos de entrega en las actividades asignadas.

Respecto al bienestar emocional, los resultados confirman una relación positiva y significativa entre el teletrabajo y la estabilidad psicológica del personal. La posibilidad de integrar las responsabilidades laborales con la esfera privada, mediada por la reducción de los tiempos de desplazamiento y la adecuación del entorno personal, se asocia con niveles superiores de satisfacción subjetiva y una disminución en la percepción de fatiga laboral, lo que subraya la relevancia de esta modalidad para el equilibrio integral del trabajador.

El análisis comparativo de la productividad en función de la experiencia previa en el teletrabajo revela diferencias estadísticamente significativas entre los grupos evaluados. Se observa que la curva de aprendizaje y la adaptación a las herramientas digitales de comunicación desempeñan un papel crucial, dado que los trabajadores con una trayectoria intermedia o avanzada exhiben una mayor eficacia operativa en comparación con aquellos que se encuentran en las etapas iniciales de implementación de esta modalidad, lo cual ratifica que la competencia técnica adquirida con el tiempo actúa como un factor determinante en la covariación de estos constructos.

El aporte conceptual central de este estudio radica en la validación de un modelo de gestión laboral donde la flexibilidad espacial no constituye un elemento aislado, sino un componente sistémico que se articula con la eficiencia operativa y el equilibrio emocional. La evidencia recolectada permite concluir que la transición hacia esquemas de trabajo remoto, cuando se gestiona bajo criterios de madurez digital y experiencia acumulada, favorece una sinergia entre el rendimiento organizacional y la calidad de vida del capital humano, consolidando una nueva configuración de las relaciones laborales contemporáneas basada en la confianza y la autogestión.

SUGERENCIAS

Implicaciones prácticas y profesionales

- **Implementación de programas de capacitación escalonada:** Dado que la experiencia en la modalidad remota influye significativamente en el desempeño, las organizaciones deben diseñar itinerarios de formación diferenciados que permitan a los colaboradores con menor trayectoria adquirir competencias digitales y de autogestión, equiparando así sus niveles de eficiencia con aquellos que poseen una mayor curva de aprendizaje.
- **Fortalecimiento de los mecanismos de soporte emocional:** Ante la evidencia de una relación positiva entre el trabajo remoto y la estabilidad psicológica, las empresas deben institucionalizar espacios de acompañamiento y desconexión digital que aseguren que la flexibilidad espacial no derive en una sobrecarga cognitiva, garantizando que el bienestar emocional se mantenga como un pilar estratégico de la gestión del talento.
- **Optimización de los sistemas de evaluación de desempeño:** Las organizaciones deben transitar hacia modelos de gestión por objetivos que valoren la autonomía y el cumplimiento de metas, aprovechando la asociación positiva entre la flexibilidad laboral y la productividad, evitando así la supervisión intrusiva que podría erosionar los beneficios psicológicos observados en el personal administrativo.

Futuras líneas de investigación

- **Desarrollo de estudios longitudinales:** Resulta imperativo que las investigaciones venideras superen el diseño transversal mediante el seguimiento de los colaboradores a lo largo del tiempo, lo cual permitirá determinar la causalidad y la evolución de la

productividad y el bienestar emocional ante cambios en las condiciones del entorno laboral.

- **Diversificación de las fuentes de recolección de datos:** Se recomienda que los estudios futuros incorporen mediciones trianguladas que integren la autopercepción del colaborador con evaluaciones de desempeño realizadas por supervisores y métricas objetivas de output, mitigando de este modo el posible sesgo de método común inherente a los instrumentos de autoinforme.
- **Ampliación del alcance geográfico y sectorial:** Es necesario contrastar los hallazgos actuales con muestras provenientes de diversos contextos culturales y marcos regulatorios distintos al peruano, con el fin de evaluar la validez externa de los modelos de teletrabajo y determinar si las dinámicas observadas son consistentes en mercados laborales con diferentes niveles de madurez digital.

REFERENCIAS

Al Dilby, H. K. y Farmanesh, P. (2023). Exploring the impact of virtual leadership on job satisfaction in the post-COVID-19 era: The mediating role of work–life balance and trust in leaders. *Frontiers in Psychology*, *14*, 994539.

Alexe, C. I., Alexe, D. I., Mareș, G., Tohănean, D. I., Turcu, I. y Burgueño, R. (2022). Validity and reliability evidence for the Behavioral Regulation in Sport Questionnaire with Romanian professional athletes. *PeerJ*, *10*, e12803.

Alshawabkeh, F. A. y Al Jasmi, K. M. (2025). The role of modern technology in administrative control governance: A legal analytical study of the impact of digital transformation on administrative efficiency. *Corporate Law & Governance Review*, *7*(3), 120.

Amponsah-Tawiah, K., Mensah, J. y Baafi, N. K. A. (2023). Telecommuting and cyberloafing in the Ghanaian context. The role of employees emotional exhaustion. *Organization Management Journal*, *20*(4), 143–155.

Bhat, Z. H., Yousuf, U. y Saba, N. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. *Cogent Business & Management*, *10*(2).

Björkdahl, J. y Kronblad, C. (2021). Getting on track for digital work: Digital transformation in an administrative court before and during COVID-19. *Journal of Professions and Organization*.

Corvello, V., De Carolis, M., Verteramo, S. y Steiber, A. (2021). The digital transformation of entrepreneurial work. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, *28*(5), 1167–1183.

Domínguez-Amorocho, O. A., Contreras-Ramos, L. M. y Freire, M. F. D. (2023). Telecommuting and COVID-19: how has the pandemic changed workers' perception on physical and mental health? *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, *21*(01), 01–04.

Farber, J., Payton, C., Dorney, P. y Colancecco, E. M. (2023). Work-life balance and professional quality of life among nurse faculty during the COVID-19 pandemic. *Journal of Professional Nursing*, *46*, 92–101.

Gavoille, N. y Hazans, M. (2025). Personality traits, remote work and productivity. *International Labour Review*, *164*(3).

Ghalan, U., Shrestha, S. B., Thapa, S., Bhatta, S., Kc, S., Ghimire, S. y Parajuli, S. K. (2025). Remote Work and Productivity: Analyzing the Mediating Effect of Work-Life

Balance. *International Journal of Education Management and Technology*, *3*(1), 202–221.

Hernández, Y. A. T., Parente, F., Faghy, M. A., Roscoe, C. M. P. y Maratos, F. A. (2021a). Authors' Responses to Peer Review of “Influence of the COVID-19 Lockdown on the Physical and Psychosocial Well-being and Work Productivity of Remote Workers: Cross-sectional Correlational Study”. *JMIRx Med*, *2*(4), e34609.

Hernández, Y. A. T., Parente, F., Faghy, M. A., Roscoe, C. M. P. y Maratos, F. A. (2021b). Influence of the COVID-19 Lockdown on the Physical and Psychosocial Well-being and Work Productivity of Remote Workers: Cross-sectional Correlational Study. *JMIRx Med*, *2*(4), e30708.

Huong, N. T. T. (2024). The stages of digital transformation in records management and archives in current state administrative agencies. *Journal of State Management*, 23.

Jibunoh, J., Ezichi, O., Okpanachi, V. U., Amaechi, C., Awosan, W. R., Tchoumo, P. y Sanusi, J. (2025). Impact of Remote Work Dynamics on Mental Health and Productivity. *Open Journal of Depression*, *14*(01), 13–27.

Ly, B. (2023). The Interplay of Digital Transformational Leadership, Organizational Agility, and Digital Transformation. *Journal of the Knowledge Economy*, *15*(1), 4408–4427.

Magnavita, N., Tripepi, G. L. y 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.

Mamatha, K. y Thoti, K. K. (2023). The Effects of Working Remotely on Employee Productivity and Work-Life Balance. *Journal Of Advanced Zoology*, *44*(S6), 1304–1313.

Ogishima, H., Ito, A., Kajimura, S. y Himichi, T. (2023). Validity and reliability of the Japanese version of the sustainability consciousness questionnaire. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1130550.

Polas, M. R. H. (2025). Common Method Bias in Social and Behavioral Research: Strategic Solutions for Quantitative Research in the Doctoral Research. *Journal of Comprehensive Business Administration Research*.

Rathnaweera, D. y Jayathilaka, R. (2021). In employees’ favour or not?—The impact of virtual office platform on the work-life balances. *PLoS ONE*, *16*(11), e0260220.

Ravhudzulo, H. R. y Eresia-Eke, C. (2024). Navigating the virtual frontier: A study on telecommuting. *SA Journal of Human Resource Management*, *22*(0).

Restrepo, B. y Zeballos, E. (2023). Working from Home and Emotional Well-Being during Major Daily Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(4), 3616.

Sabharwal, S. (2023). Remote work realities: Secondary analysis of employee productivity and well-being. *International journal of applied research*, *9*(12), 242–248.

Safri, S. M., Salleh, M. A. A. y Salleh, M. S. M. (2024). A Study on Remote Working of Employee Motivation and Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *14*(8).

Sandoval-Reyes, J. G., Carlier, S. I. y Oliva, E. J. D. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(13), 7069.

Sathyanarayana, S. (2026). Common Method Bias in Survey Research: Warning Signs, Impacts and

Statistical Remedies. *Asian Journal of Economics Business and Accounting*, *26*(6), 222–236.

Shimada, D. y Katahira, K. (2022). Sequential dependencies of responses in a questionnaire survey and their effects on the reliability and validity of measurement. *Behavior Research Methods*, *55*(6), 3241–3259.

Unciano, N. (2025). Examining the Role of Expectancy Theory of Motivation in Shaping Employee Performance in Remote Work Settings. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 16.

Wibawa, R. P. (2024). Digital Transformation and Administrative Efficiency Study. *American Journal of Science and Learning for Development*, *3*(1), 169–175.

Yarberry, S. y Sims, C. M. (2021). The Impact of COVID-19-Prompted Virtual/Remote Work Environments on Employees' Career Development: Social Learning Theory, Belongingness, and Self-Empowerment. *Advances in Developing Human Resources*, *23*(3), 237–252.

Zhang, W., Yuan, G., Xue, R., Han, Y. y Taylor, J. E. (2022). Mitigating Common Method Bias in Construction Engineering and Management Research. *Journal of Construction Engineering and Management*, *148*(9).