ESTUDIO FENOMENOLÓGICO SOBRE LA ADAPTACIÓN DE TRABAJADORES ANTE EL TELETRABAJO POST-PANDEMIA

PHENOMENOLOGICAL STUDY ON THE ADAPTATION OF WORKERS TO TELEWORKING POST-PANDEMIC

Wilder Leonidas Oyarce Fuster
Blackwell Global University | woyarce@neumann.edu.pe |
https://orcid.org/0009-0000-7662-3894

Anthony Richard Robles Flores
Blackwell Global University | anthonyrichardroblesflores@gmail.com |
https://orcid.org/0000-0003-0359-9197

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo comprender la experiencia de adaptación de los trabajadores ante las dinámicas del teletrabajo en el contexto post-pandemia. Se empleó un enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico hermenéutico, trabajando con una muestra de 14 trabajadores administrativos del sector retail que realizan teletrabajo bajo modalidad híbrida en empresas de comercio electrónico. Los resultados revelan una dualidad entre la libertad operativa y la disolución de los límites espaciotemporales, lo cual genera una carga cognitiva significativa. Asimismo, se identificaron desafíos técnicos críticos relacionados con la inestabilidad de redes domésticas y la necesidad de competencias digitales emergentes, factores que impactan el bienestar emocional al carecer de soporte institucional tradicional. Se concluye que el teletrabajo es un fenómeno multidimensional donde la adaptación representa un proceso dinámico de negociación constante entre las expectativas organizacionales, las limitaciones de la infraestructura tecnológica y la subjetividad del trabajador, siendo la cultura organizacional un marco determinante en esta experiencia.

Palabras clave: Teletrabajo, Adaptación laboral, Post-pandemia, Tecnologías emergentes, Fenomenología

ABSTRACT

This study aimed to understand the adaptation experience of workers regarding telework dynamics in the post-pandemic context. A qualitative approach with a hermeneutic phenomenological design was employed, involving a sample of 14 administrative workers from the retail sector engaged in hybrid telework within e-commerce companies. The results reveal a duality between operational freedom and the dissolution of spatiotemporal boundaries, which generates significant cognitive load. Additionally, critical technical challenges were identified regarding domestic network instability and the need for emerging digital competencies, factors that impact emotional well-being due to the lack of traditional institutional support. It is concluded that telework is a multidimensional phenomenon where adaptation represents a dynamic process of constant negotiation between organizational expectations, technological infrastructure limitations, and worker subjectivity, with organizational culture acting as a determining framework in this experience.

Keywords: Telework, Labor adaptation, Post-pandemic, Emerging technologies, Phenomenology

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

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA ERA POST-PANDEMIA

La configuración del entorno laboral contemporáneo ha experimentado una metamorfosis profunda, impulsada por la adopción acelerada de modalidades de trabajo remoto tras la crisis sanitaria global (Ravhudzulo y Eresia-Eke, 2024; Chalabi y Dia, 2024). Este fenómeno, que inicialmente surgió como una respuesta de emergencia para garantizar la continuidad operativa, ha consolidado el teletrabajo como una práctica estructural en diversos sectores económicos (Abilash y Siju, 2021; Islam y Saphores, 2023). En el ámbito del comercio electrónico, la transición hacia esquemas híbridos ha permitido a las organizaciones mantener su competitividad, integrando herramientas digitales que redefinen la interacción entre los colaboradores y sus responsabilidades cotidianas (Music et al., 2021; Drummond et al., 2025). Esta evolución no solo responde a una necesidad de resiliencia organizacional, sino que refleja una tendencia creciente hacia la flexibilidad laboral, donde la infraestructura tecnológica se convierte en el eje central de las operaciones comerciales modernas (Recchi et al., 2025; Westover, 2026).

REALIDAD PROBLEMÁTICA Y VACÍO DE CONOCIMIENTO

A pesar de la adopción generalizada de estas modalidades, persiste una brecha significativa en la comprensión de cómo los trabajadores administrativos logran integrar estas dinámicas en su cotidianidad post-pandemia (Brandão et al., 2025; Recchi et al., 2025). La literatura existente ha enfatizado mayoritariamente los aspectos técnicos y organizacionales de la transformación digital, dejando en un segundo plano la experiencia subjetiva del colaborador frente a los desafíos de ajuste psicológico y funcional (Li et al., 2022; Xiao, 2024). En el contexto específico de Lima Metropolitana, los trabajadores del sector retail enfrentan el reto de equilibrar las exigencias de un mercado altamente dinámico con las limitaciones propias de un entorno de trabajo híbrido (Drummond et al., 2025; Darekar et al., 2025). Existe una necesidad imperativa de explorar cómo las barreras tecnológicas, la gestión de la comunicación virtual y la percepción de autonomía operativa condicionan la capacidad de adaptación del capital humano, elementos que aún no han sido suficientemente articulados en estudios fenomenológicos locales (Ziemba et al., 2023; Xiao, 2024).

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación se justifica desde una perspectiva teórica al profundizar en la construcción del concepto de adaptación laboral, integrando dimensiones psicológicas y funcionales que enriquecen el debate sobre el trabajo remoto en mercados emergentes (Brandão et al., 2025; Mosalanejad et al., 2025). A nivel práctico, el estudio provee insumos valiosos para que las organizaciones del sector comercio electrónico diseñen estrategias de gestión del talento más empáticas y efectivas, orientadas a mitigar los riesgos de desvinculación y mejorar el bienestar del colaborador (Narayan, 2024; Tran, 2026). Metodológicamente, el enfoque fenomenológico permite capturar la riqueza de la experiencia vivida, ofreciendo una visión holística que trasciende las mediciones cuantitativas tradicionales y permite comprender la complejidad de las vivencias individuales en un entorno mediado por la tecnología (Li et al., 2022; Brandão et al., 2025).

TELETRABAJO POST-PANDEMIA

El teletrabajo post-pandemia se define como la modalidad de desempeño profesional mediada por tecnologías de la información que persiste tras el levantamiento de las restricciones sanitarias, caracterizándose por una integración híbrida de espacios físicos y virtuales (Recchi et al., 2025; Ziemba et al., 2023). Sus dimensiones fundamentales

incluyen la infraestructura digital, entendida como el soporte técnico necesario para la operatividad; la comunicación virtual, que abarca los canales y protocolos de interacción remota; y la autonomía operativa, referida a la capacidad del trabajador para gestionar sus tareas con independencia (Makori y Mauti, 2023; Darekar et al., 2025; Yang, 2024). La evidencia empírica reciente sugiere que la eficacia de esta modalidad no depende únicamente de la disponibilidad de herramientas, sino de la capacidad de la organización para sostener un entorno que facilite la colaboración y el compromiso a pesar de la distancia física (Abilash y Siju, 2021; Ravhudzulo y Eresia-Eke, 2024; Narayan, 2024).

ADAPTACIÓN LABORAL

La adaptación laboral se conceptualiza como el proceso dinámico de ajuste psicológico y funcional que experimenta el trabajador para alinearse con las nuevas exigencias del entorno digital (Xiao, 2024; Annisa et al., 2024). Este constructo se articula a través de tres dimensiones clave: el ajuste tecnológico, que implica la apropiación de nuevas herramientas; el equilibrio vida laboral, referido a la gestión de los límites entre el ámbito personal y profesional; y las competencias digitales, que constituyen las habilidades necesarias para operar con eficiencia en entornos virtuales (Tran, 2026; Bisaria, 2026; Abhari, 2025). Investigaciones previas han demostrado que la disposición del trabajador hacia la transformación digital y su autoeficacia son factores determinantes en la calidad de esta adaptación, influyendo directamente en su desempeño y satisfacción general (Tran, 2026; Ineike y Puspa, 2025; Annisa et al., 2024).

RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES

La literatura científica sugiere una relación de concomitancia entre las dimensiones del teletrabajo y los procesos de adaptación laboral, donde la infraestructura y la comunicación virtual actúan como facilitadores o barreras para el ajuste del trabajador (Li et al., 2022; Xiao, 2024). Se observa que una infraestructura digital robusta, acompañada de una cultura organizacional que promueva la autonomía, favorece un ajuste tecnológico más fluido y un mejor equilibrio vida laboral (Darekar et al., 2025; Yang, 2024; Annisa et al., 2024). Asimismo, la percepción de los colaboradores sobre la transición hacia el teletrabajo está estrechamente vinculada a la eficacia de las competencias digitales desarrolladas, lo cual sugiere una asociación significativa entre el entorno de trabajo remoto y la capacidad de resiliencia del individuo (Tran, 2026; Xiao, 2024). A continuación, se presentan los fundamentos que guían la exploración de estas dinámicas en el contexto de los trabajadores administrativos de Lima Metropolitana.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es comprender la experiencia de adaptación de los trabajadores ante las dinámicas del teletrabajo en el contexto post-pandemia. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

Las preguntas de investigación que orientan el estudio son:

- **P1:** ¿Cómo perciben los trabajadores la transición hacia el teletrabajo post-pandemia?
- **P2:** ¿Qué desafíos tecnológicos enfrentan los colaboradores en su adaptación diaria?
- **P3:** ¿De qué manera influye la cultura organizacional en la adaptación al trabajo remoto?

MATERIALES Y MÉTODOS

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado a la comprensión profunda de las experiencias subjetivas de los sujetos participantes. Se empleó un diseño fenomenológico hermenéutico, el cual permitió interpretar los significados que los trabajadores otorgaron a su realidad cotidiana tras la transición hacia esquemas laborales mediados por tecnologías digitales (Music et al., 2021). El alcance de este estudio fue descriptivo, dado que se centró en caracterizar las estructuras

de la vivencia del teletrabajo sin pretender establecer relaciones causales entre variables (Abilash y Siju, 2021).

INFORMANTES Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

La muestra estuvo conformada por 14 informantes clave, seleccionados mediante un muestreo intencional por criterios. Los participantes fueron trabajadores administrativos del sector retail que desempeñaron sus funciones bajo una modalidad híbrida en empresas de comercio electrónico. Los criterios de inclusión exigieron que los sujetos contaran con una trayectoria mínima de un año en la modalidad remota y que mantuvieran una vinculación contractual vigente con las organizaciones seleccionadas, asegurando así la relevancia de sus testimonios para el fenómeno estudiado (Li et al., 2022).

TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

La recolección de los datos se efectuó mediante la técnica de la entrevista semiestructurada, la cual facilitó un diálogo flexible y profundo entre el investigador y el participante. Se diseñó un guion de entrevista compuesto por interrogantes abiertas, orientadas a explorar las dimensiones de la adaptación laboral, la autogestión y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Este instrumento permitió que los informantes expresaran sus percepciones de manera espontánea, garantizando la riqueza narrativa necesaria para el análisis fenomenológico (Al-Madadha et al., 2022).

PROCEDIMIENTO Y CONSIDERACIONES ÉTICAS

El trabajo de campo se ejecutó entre mayo y septiembre de 2025. Previo a la recolección de información, se garantizó la participación voluntaria de los sujetos mediante la firma de un consentimiento informado, en el cual se explicitaron los objetivos del estudio y el derecho a retirarse en cualquier etapa del proceso. Se aseguró la confidencialidad de los datos mediante la codificación de las identidades de los participantes, garantizando el anonimato absoluto en la presentación de los hallazgos. La información recolectada se resguardó bajo estrictos protocolos de seguridad para evitar el acceso de terceros no autorizados.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- **Codificación:** Se realizó un proceso de segmentación de los discursos transcritos, identificando unidades de significado que emergieron directamente de las narrativas de los trabajadores.
- **Categorización:** Las unidades identificadas se agruparon en categorías temáticas que sintetizaron los patrones comunes sobre la adaptación al teletrabajo, permitiendo una abstracción progresiva de la experiencia vivida.
- **Triangulación:** Se contrastaron las categorías emergentes con la literatura especializada y las perspectivas teóricas vigentes, fortaleciendo la validez de las interpretaciones realizadas.
- **Criterios de rigor cualitativo:** Se garantizó la credibilidad y transferibilidad del estudio mediante la revisión constante de los hallazgos con los participantes y la reflexividad del investigador durante todo el proceso analítico, asegurando que las conclusiones fueran coherentes con la realidad fenomenológica descrita (Music et al., 2021).

RESULTADOS

PERCEPCIÓN DE LA TRANSICIÓN HACIA EL TELETRABAJO

La transición hacia el modelo de teletrabajo post-pandemia se caracteriza por una dualidad entre la libertad operativa y la disolución de los límites espaciotemporales. Los trabajadores manifiestan que el proceso de ajuste psicológico ha sido gradual, marcado por una reconfiguración de la identidad profesional en el entorno doméstico. La autonomía operativa, entendida como la capacidad de autogestión de las tareas, emerge como el factor

determinante en la percepción positiva de esta modalidad.

"La transición no fue un evento único, sino una renegociación constante de mi espacio personal frente a las demandas de la organización; ahora siento que mi hogar es una extensión de la oficina, lo cual me otorga libertad, pero también una vigilancia invisible constante. (Informante 01)"

Esta declaración evidencia que la adaptación laboral no es meramente funcional, sino que implica una carga cognitiva significativa al intentar equilibrar la vida laboral con la presencia física en el hogar. La autonomía, aunque valorada, se percibe como una responsabilidad que exige una autodisciplina superior a la requerida en el esquema presencial tradicional.

DESAFÍOS TECNOLÓGICOS EN LA ADAPTACIÓN DIARIA

Los colaboradores enfrentan desafíos técnicos que condicionan su desempeño cotidiano, centrados principalmente en la infraestructura digital y la competencia técnica. La brecha entre la disponibilidad de herramientas y la capacidad de resolución de problemas técnicos menores genera episodios de frustración que interrumpen el flujo de trabajo. El ajuste tecnológico se ve obstaculizado por la falta de soporte técnico inmediato y la dependencia absoluta de la conectividad estable.

- **Infraestructura digital deficiente:** La inestabilidad de las redes domésticas y la obsolescencia de los equipos asignados limitan la eficacia operativa, obligando al trabajador a invertir recursos propios para asegurar la continuidad de sus funciones.
- **Competencias digitales emergentes:** La necesidad de dominar plataformas de comunicación virtual de manera simultánea exige un nivel de alfabetización digital que no siempre fue cubierto por los programas de capacitación institucional.

"A veces, la tecnología se convierte en el principal obstáculo; cuando la conexión falla o el software no responde, me siento aislado y sin capacidad de respuesta, lo que genera una ansiedad que antes no existía en la oficina. (Informante 04)"

La interpretación de este fenómeno sugiere que el desafío tecnológico trasciende la mera operatividad, impactando directamente en el bienestar emocional del trabajador al sentirse desprovisto de los mecanismos de soporte tradicionales.

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL TRABAJO REMOTO

La cultura organizacional actúa como el marco de referencia que legitima o dificulta la adaptación al trabajo remoto. Se observa que aquellas organizaciones que han fomentado una comunicación virtual basada en la confianza y la transparencia facilitan un mejor equilibrio entre la vida laboral y las exigencias profesionales. Por el contrario, las estructuras que mantienen una cultura de control jerárquico rígido trasladan dicha presión al entorno digital, exacerbando el estrés del colaborador.

"Siento que la empresa confía en mi trabajo, y eso cambia todo; la cultura de resultados prevalece sobre la cultura de presencia, lo que me permite organizar mi día sin sentir que estoy siendo juzgado por el tiempo que paso frente a la pantalla. (Informante 09)"

Esta percepción subraya que la cultura organizacional es el catalizador del ajuste funcional. Cuando la organización prioriza los resultados sobre la supervisión directa, el trabajador desarrolla una mayor resiliencia y compromiso, logrando una integración más armónica de sus responsabilidades laborales dentro de su realidad cotidiana.

DISCUSIÓN

La presente investigación ha permitido comprender la experiencia de adaptación de los trabajadores ante las dinámicas del teletrabajo en el contexto post-pandemia,

revelando que dicho proceso no constituye un evento estático, sino una reconfiguración continua de la identidad laboral y personal. El hallazgo central sugiere que la transición hacia el trabajo remoto trasciende la mera adopción de herramientas digitales, consolidándose como una experiencia fenomenológica caracterizada por una tensión constante entre la autonomía operativa y la desarticulación de los límites tradicionales del entorno profesional.

En relación con la percepción de la transición hacia el teletrabajo, los resultados evidencian una dualidad donde la libertad de gestión del tiempo coexiste con una carga cognitiva elevada, derivada de la difuminación de las fronteras espaciotemporales. Esta observación converge con las posturas que señalan cómo el teletrabajo, si bien ofrece beneficios en términos de flexibilidad, exige una autogestión más rigurosa para evitar la sobrecarga (Music et al., 2021; Ziemba et al., 2023). A diferencia de perspectivas que consideran el trabajo remoto como una solución simplificada para la continuidad operativa (Abilash y Siju, 2021; Islam y Saphores, 2023), el presente estudio subraya que la adaptación implica un esfuerzo psicológico significativo, coincidiendo con hallazgos que identifican la necesidad de un equilibrio consciente entre el espacio doméstico y las demandas profesionales (Brandão et al., 2025).

Respecto a los desafíos tecnológicos, se identificó que la precariedad de la infraestructura digital y las brechas en la alfabetización técnica actúan como barreras críticas para el desempeño cotidiano. Esta realidad se alinea con la literatura que sostiene que la transformación digital dentro de las organizaciones requiere algo más que la provisión de software, demandando una competencia técnica robusta por parte del personal (Tran, 2026; Xiao, 2024). La interpretación de estos datos sugiere que, cuando las organizaciones no proveen el soporte necesario, el trabajador asume una carga adicional que compromete su bienestar emocional, un fenómeno que ha sido documentado como un factor de riesgo en la experiencia del empleado digital (Mosalanejad et al., 2025; Annisa et al., 2024). La relación entre la competencia técnica y la eficacia operativa es, por tanto, una constante que determina la calidad de la adaptación (Bisaria, 2026; Ineike y Puspa, 2025).

En cuanto a la influencia de la cultura organizacional, el estudio ratifica que esta funciona como el marco de referencia que legitima las nuevas formas de trabajo. Los resultados indican que, en contextos donde la cultura no se ha ajustado a la virtualidad, la adaptación se percibe como una experiencia aislada y desprovista de propósito compartido. Esta visión se encuentra en consonancia con investigaciones que destacan a la cultura digital como un elemento indispensable para la competitividad y la cohesión de los equipos en entornos remotos (Darekar et al., 2025; Annisa et al., 2024). La cultura organizacional, lejos de ser un componente pasivo, actúa como un catalizador que facilita o entorpece el ajuste funcional del colaborador ante las nuevas exigencias del mercado (Ravhudzulo y Eresia-Eke, 2024; Recchi et al., 2025).

IMPLICACIONES TEÓRICAS

El estudio aporta una comprensión profunda sobre la naturaleza fenomenológica del teletrabajo, desplazando el enfoque de la eficiencia técnica hacia la experiencia humana del trabajador. Se propone que la adaptación al trabajo remoto debe ser entendida como un proceso de construcción de sentido, donde la tecnología no es un fin en sí mismo, sino un mediador que requiere de una cultura organizacional que valide y soporte la nueva realidad del empleado. Esta perspectiva enriquece el debate sobre la sostenibilidad del teletrabajo, sugiriendo que la longevidad de este modelo depende de la capacidad de las organizaciones para integrar la dimensión emocional y cognitiva en sus estrategias de gestión del capital humano (Li et al., 2022; Yang, 2024).

LIMITACIONES

El diseño fenomenológico hermenéutico empleado, si bien permite una aproximación

profunda a la vivencia del trabajador, imposibilita el establecimiento de una secuencia temporal que determine la evolución de las variables a largo plazo. Asimismo, el alcance geográfico restringido a Lima Metropolitana circunscribe la transferibilidad de los hallazgos a contextos con características socioeconómicas y culturales similares, lo cual debe considerarse al contrastar estos resultados con otras realidades regionales. Finalmente, el número reducido de informantes, inherente a la naturaleza cualitativa del estudio, implica que los resultados obtenidos poseen un carácter transferible, mas no generalizable a la totalidad de la fuerza laboral, lo que invita a considerar estos hallazgos como una base cualitativa para futuras indagaciones de mayor escala.

CONCLUSIONES

La transición hacia el modelo de teletrabajo en el periodo post-pandemia revela una coexistencia compleja entre la autonomía operativa y la desdibujación de las fronteras entre el ámbito profesional y el espacio doméstico. Esta experiencia de adaptación se manifiesta como un proceso de reconfiguración identitaria donde el trabajador debe gestionar una carga cognitiva elevada, derivada de la necesidad de establecer límites autoimpuestos en un entorno donde la presencia física en el hogar y las responsabilidades laborales convergen de manera continua.

En cuanto a la dimensión técnica, se observa una relación significativa entre la suficiencia de la infraestructura digital y la percepción de eficacia operativa del colaborador. La inestabilidad de los recursos tecnológicos y la exigencia de competencias digitales avanzadas no solo condicionan el desempeño cotidiano, sino que se asocian con una mayor vulnerabilidad emocional del trabajador al carecer de los mecanismos de soporte técnico presenciales que caracterizaban al entorno laboral tradicional.

La cultura organizacional desempeña un papel determinante como marco de referencia que modula la experiencia de adaptación al trabajo remoto. Existe una concomitancia entre la solidez de los valores corporativos y la capacidad del individuo para integrar las dinámicas virtuales en su rutina, lo cual sugiere que la cultura institucional actúa como un catalizador fundamental para el ajuste funcional del trabajador ante las nuevas exigencias de conectividad.

El aporte conceptual central de este estudio reside en la comprensión del teletrabajo como un fenómeno fenomenológico multidimensional, donde la adaptación no constituye un evento estático, sino un proceso dinámico de negociación constante entre las expectativas institucionales, las limitaciones de la infraestructura tecnológica y la subjetividad del trabajador. Esta investigación permite concluir que la sostenibilidad del modelo remoto depende de la armonización entre la flexibilidad operativa y la creación de entornos de soporte que trasciendan la mera conectividad digital, reconociendo la complejidad humana inherente a la deslocalización del trabajo.

SUGERENCIAS

Implicaciones prácticas y profesionales

- **Implementación de políticas de desconexión digital efectiva:** Las organizaciones deben establecer protocolos claros que delimiten los horarios de disponibilidad, con el propósito de mitigar la invasión del ámbito profesional en la esfera privada y preservar el bienestar psicológico del trabajador administrativo.
- **Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica domiciliaria:** Resulta imperativo que las empresas desarrollen programas de soporte técnico y dotación de recursos digitales adecuados, garantizando que el colaborador disponga de las herramientas necesarias para mantener su eficacia

operativa sin depender exclusivamente de sus propios medios.

- **Rediseño de los esquemas de cultura organizacional:** Es necesario transitar hacia modelos de gestión basados en la confianza y el cumplimiento de objetivos, en lugar de la vigilancia presencial, para que el trabajador perciba un acompañamiento institucional que facilite su adaptación al entorno remoto.
- **Desarrollo de competencias para la autogestión:** La capacitación continua debe enfocarse en fortalecer la capacidad del personal para negociar sus tiempos y espacios, permitiendo una integración armónica entre las exigencias laborales y las dinámicas del hogar.

Futuras líneas de investigación

- **Estudios longitudinales sobre la evolución de la experiencia laboral:** Se recomienda realizar investigaciones que sigan la trayectoria de los trabajadores a lo largo de periodos prolongados, permitiendo identificar cómo se transforman las estrategias de adaptación ante cambios en las políticas de teletrabajo.
- **Análisis comparativo entre diversos contextos geográficos y culturales:** Es fundamental expandir el alcance de este fenómeno hacia otras regiones del país, con el fin de determinar si las dinámicas observadas en Lima Metropolitana se replican o se ven influenciadas por las particularidades socioeconómicas de otras zonas.
- **Ampliación del espectro de informantes mediante enfoques mixtos:** Futuros estudios podrían integrar muestras más extensas que permitan contrastar la fenomenología de la experiencia individual con indicadores cuantitativos, facilitando una comprensión más robusta y transferible de los procesos de adaptación al teletrabajo.
- **Exploración de la influencia de las tecnologías emergentes en la subjetividad:** Resulta pertinente indagar cómo la integración de nuevas herramientas de comunicación digital altera la percepción del espacio y el tiempo en el trabajador, profundizando en los aspectos fenomenológicos que escapan a los análisis puramente técnicos.

REFERENCIAS

Abhari, K. (2025). Employee Participation in Digital Transformation: From Digitalization Sentiment to Transformation Predisposition. *Information & Management*, *62*(8), 104212.

Abilash, K. M. y Siju, N. M. (2021). Telecommuting: An Empirical Study on Job Performance, Job Satisfaction and Employees Commitment during Pandemic Circumstances. *Shanlax International Journal of Management*, *8*(3), 1–10.

Al-Madadha, A., Al Khasawneh, M. H., Al Haddid, O. y Al-Adwan, A. S. (2022). Adoption of Telecommuting in the Banking Industry: A Technology Acceptance Model Approach. *Interdisciplinary Journal of Information Knowledge and Management*, *17*, 443–470.

Annisa, S., Siahaan, E. y Lumbanraja, P. (2024). Impact of digital transformation on banking employee performance with self-efficacy as a mediator. *Problems and Perspectives in Management*, *22*(4), 523–531.

Bisaria, S. (2026). Digital Transformation Readiness and Employee Performance: The Mediating Role of Digital Skills. *International Journal of Economic Practices and Theories*.

Brandão, Y. F., Franklin, L. A. S. y Zuin, D. C. (2025). Secretarial work in the Covid-19 pandemic the perception of

professionals regarding the adaptation to remote work on the pandemic context. *Revista Expectativa*, *24*(3), 65–86.

Chalabi, G. y Dia, H. (2024). Telecommuting and Travel Behaviour: A Survey of White-Collar Employees in Adelaide, Australia. *Sustainability*, *16*(7), 2871.

Darekar, D. S., Mekhe, D. S. C. y Shukla, H. (2025). POST-PANDEMIC ORGANIZATIONAL RESTRUCTURING: REMOTE WORK INTEGRATION, DIGITAL TRANSFORMATION ACCELERATION, AND BUSINESS MODEL ADAPTATION STRATEGIES. *Asian Journal of convergence in Technology*, *11*(2), 88–97.

Drummond, J., Hridoy, D. N. y Hasnine, M. S. (2025). Short-Term and Long-Term Impacts of COVID-19 on E-Commerce and Transport Modes: A Synthesis Based on Recent Literature. *Journal of Urban Planning and Development*, *151*(4).

Ineike, J. K. y Puspa, T. (2025). PENGARUH DIGITAL LEADERSHIP, MEDIA SOCIAL, DAN DIGITAL TRANSFORMATION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE. *EBID:Ekonomi Bisnis Digital*, *3*(1), 143–150.

Islam, M. R. y Saphores, J. (2023). WILL COVID-19 jump-start telecommuting? Evidence from California. *Transportation*, *52*(1), 349–380.

Li, B., Xue, C., Cheng, Y., Lim, E. T. y Tan, C. (2022). Understanding work experience in epidemic-induced telecommuting: The roles of misfit, reactance, and collaborative technologies. *Journal of Business Research*, *154*, 113330.

Makori, E. O. y Mauti, N. O. (2023). Telecommuting Practices and Trends in the Digital Transformation. *International Journal of Interactive Communication Systems and Technologies*, *12*(1), 1–14.

Mosalanejad, A., Dalvi, M. R. y Aghsi, S. (2025). Digital Employee Experience in Iranian Banks. *Digital Transformation and Administration Innovation*, *3*(2), 1–12.

Music, J., Charlebois, S., Toole, V. y Large, C. (2021). Telecommuting and food E-commerce: Socially sustainable practices during the COVID-19 pandemic in Canada. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, *13*, 100513.

Narayan, H. L. (2024). Remote Work and Its Impact on Employee Engagement Post-Pandemic Analysis. *International Journal of Research Publication and Reviews*, *5*(9), 2214–2222.

Ravhudzulo, H. R. y Eresia-Eke, C. (2024). Employee engagement, telecommuting propensity, and employee performance in the virtual workplace. *Cogent Business & Management*, *11*(1), 2422559.

Recchi, S., Fullin, G., Pacetti, V. y Romens, A.-I. (2025). Models of hybrid work: implementing remote work in post-pandemic times. *STUDI ORGANIZZATIVI*(2), 90–119.

Tran, N. L. (2026). Employee digital competence in digital transformation and HR management effectiveness: A pilot study of large-scale restaurants in Vietnam. *Hoa Binh University Journal of Science and Technology*, *25*(25), 50–58.

Westover, J. H. (2026). Remote Work and Labor Force Participation: Evidence of Expanded Access Post-Pandemic. *Human Capital Leadership Review*, *35*(1).

Xiao, H. (2024). Employee Role Transformation and Adaptation in Digital Transformation: Barriers, Misalignments, and Solutions in Digital Tool Application. *Journal of Applied Economics and Policy Studies*, *13*(1), 33–38.

Yang, H. (2024). The utility of remote work solutions in the post-pandemic era: Exploring the mediating effects of productivity and work flexibility. *Technology in Society*, *78*, 102613.

Ziemba, P., Piwowarski, M. y Nermend, K. (2023). Remote Work in Post-Pandemic Reality—Multi-Criteria Evaluation of Teleconferencing Software. *Sustainability*, *15*(13), 9919.