



*Efecto de las Prácticas de Teletrabajo en el Bienestar de los Empleados. Caso:
Cooperativa de Ahorro y Crédito del Segmento 1 en el Ecuador*

*Effect of Teleworking Practices on Employee Well-Being. Case: Savings and
Credit Cooperative of Segment 1 in Ecuador*

*Efeito das práticas de teletrabalho no bem-estar dos colaboradores. Caso:
Cooperativa de Poupança e Crédito do Segmento 1 no Equador*

Karen Elizabeth Pazmiño Mena ^I
karen.pazmino2115@utc.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0001-8385-1665>

Santiago Fernando Ramírez Jiménez ^{II}
santiago.ramirez@utc.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5265-3601>

Correspondencia: karen.pazmino2115@utc.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 03 de septiembre de 2024 * **Aceptado:** 29 de octubre de 2024 * **Publicado:** 27 de noviembre de 2024

- I. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.
- II. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.

Resumen

El teletrabajo ha ganado relevancia como modelo laboral debido a avances tecnológicos y la pandemia de COVID-19, ofreciendo beneficios como mayor flexibilidad horaria, reducción del tiempo de desplazamiento y mejor equilibrio entre la vida personal y profesional. Sin embargo, también presenta desventajas, como aislamiento social, dificultades en la desconexión digital y sobrecarga de trabajo. En el sector financiero, estos desafíos son críticos debido a la alta presión y largas jornadas laborales, subrayando la importancia de investigar su impacto en el bienestar de los empleados. Este estudio, enfocado en el sector financiero, aborda esta brecha mediante encuestas y modelos de ecuaciones estructurales para evaluar los efectos del teletrabajo en el bienestar de los empleados, considerando variables como nivel jerárquico, responsabilidades y características demográficas. Los hallazgos demuestran una relación positiva y significativa entre las prácticas de teletrabajo y el bienestar de los empleados financieros, destacando la necesidad de diseñar políticas de teletrabajo que consideren las preferencias individuales y la voluntariedad, y de proporcionar un entorno de teletrabajo de apoyo para maximizar los beneficios y minimizar los riesgos. Al final se abordan algunas limitaciones y futuras investigaciones que pueden desarrollarse.

Palabras Clave: Teletrabajo; Bienestar de los Empleados; Trabajo Remoto.

Abstract

Teleworking has gained relevance as a work model due to technological advances and the COVID-19 pandemic, offering benefits such as greater schedule flexibility, reduced commuting time, and better work-life balance. However, it also presents disadvantages, such as social isolation, difficulties in digital disconnection, and work overload. In the financial sector, these challenges are critical due to high pressure and long working hours, underlining the importance of investigating their impact on employee well-being. This study, focused on the financial sector, addresses this gap through surveys and structural equation modeling to assess the effects of teleworking on employee well-being, considering variables such as hierarchical level, responsibilities, and demographic characteristics. The findings demonstrate a positive and significant relationship between teleworking practices and the well-being of financial employees, highlighting the need to design teleworking policies that consider individual preferences and voluntariness, and to provide

a supportive teleworking environment to maximize benefits and minimize risks. At the end, some limitations and future research that can be developed are addressed.

Keywords: Teleworking; Employee Wellbeing; Remote Work.

Resumo

O teletrabalho ganhou relevância como modelo de trabalho devido aos avanços tecnológicos e à pandemia da COVID-19, oferecendo benefícios como maior flexibilidade de horário, redução do tempo de deslocação e melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. No entanto, também apresenta desvantagens, como o isolamento social, as dificuldades de desconexão digital e a sobrecarga de trabalho. No setor financeiro, estes desafios são críticos devido à elevada pressão e às longas horas de trabalho, sublinhando a importância de investigar o seu impacto no bem-estar dos colaboradores. Este estudo, centrado no setor financeiro, aborda esta lacuna através de inquéritos e modelos de equações estruturais para avaliar os efeitos do teletrabalho no bem-estar dos colaboradores, considerando variáveis como o nível hierárquico, as responsabilidades e as características demográficas. As conclusões demonstram uma relação positiva e significativa entre as práticas de teletrabalho e o bem-estar dos colaboradores financeiros, realçando a necessidade de conceber políticas de teletrabalho que considerem as preferências individuais e a voluntariedade, e de proporcionar um ambiente de teletrabalho favorável para maximizar os benefícios e minimizar os riscos. No final, são abordadas algumas limitações e futuras pesquisas que podem ser desenvolvidas.

Palavras-chave: Teletrabalho; Bem-Estar dos Funcionários; Trabalho Remoto.

Introducción

El teletrabajo ha cobrado relevancia como modelo laboral, en parte debido a los avances tecnológicos y también a eventos disruptivos como la pandemia de COVID-19. Estudios recientes han explorado tanto los beneficios como las desventajas de esta modalidad laboral. Los beneficios incluyen una mayor flexibilidad horaria, reducción en el tiempo de desplazamiento y mejora del equilibrio entre la vida personal y profesional (Charalampous et al., 2019). Sin embargo, también se ha señalado que el teletrabajo puede generar aislamiento social, dificultades en la desconexión digital y una sobrecarga de trabajo debido a la percepción de la disponibilidad continua (Wang et al., 2021). Los empleados del sector financiero enfrentan desafíos específicos como la presión de

cumplir objetivos bajo condiciones estresantes, lo que hace que el impacto del teletrabajo en su bienestar sea un tema crucial para investigar.

Sin embargo, a pesar de la creciente literatura sobre teletrabajo, se ha prestado poca atención al efecto que tiene en el bienestar de los empleados dentro del sector financiero, que es conocido por ser un entorno altamente competitivo y que con frecuencia implica largas jornadas laborales. Los estudios realizados se centran principalmente en sectores tecnológicos o de servicios, dejando un vacío significativo en la comprensión de cómo el teletrabajo influye en la productividad, satisfacción laboral y estrés de los empleados financieros (Palumbo, 2020). Por lo tanto, es fundamental realizar un estudio en este sector para llenar esta brecha y proporcionar recomendaciones prácticas para la optimización de las políticas de teletrabajo.

La pregunta de investigación que este estudio busca responder es: ¿Cómo afectan las prácticas de teletrabajo en el sector financiero al bienestar general de los empleados? Para responder a esta pregunta, el estudio tiene como objetivo evaluar de forma cuantitativa los efectos de las prácticas de teletrabajo en el bienestar de los empleados, mediante la recopilación de datos a través de encuestas. Las encuestas serán analizadas utilizando modelos de ecuaciones estructurales, para identificar patrones y relaciones significativas.

Esta investigación contribuye a la literatura proporcionando una comprensión más profunda del impacto del teletrabajo en el bienestar de los empleados en el sector financiero, un campo que ha sido poco investigado hasta ahora. Los resultados ofrecerán información útil para los responsables de la toma de decisiones, ayudándoles a diseñar políticas de teletrabajo que maximicen los beneficios y minimicen los riesgos para el bienestar de los empleados.

Revisión de la Literatura

Teletrabajo

Las prácticas de teletrabajo abarcan diversas modalidades de trabajo flexible en las que las personas trabajan de forma remota, a menudo desde casa, utilizando tecnologías de la información y la comunicación (Blahopoulou et al., 2022), siendo una modalidad de trabajo que se configura como una práctica que los individuos emplean ocasionalmente en muchos casos (Hill et al., 2023). Sin embargo, se ha demostrado que la implementación de prácticas de teletrabajo proporciona a los empleados una mayor autonomía laboral, contribuyendo a una mayor satisfacción y bienestar

laboral (Carillo et al., 2020). Las organizaciones que apoyan el teletrabajo y lo incorporan en sus políticas tienden a experimentar mayores beneficios a nivel de productividad y rendimiento (Figueira et al., 2023).

Bajo este contexto, el teletrabajo ha ganado popularidad debido a los avances en las tecnologías de la información y la comunicación, lo que permite una mayor flexibilidad tanto en tiempo como en espacio para los empleados (Sánchez-Toledo Ledesma, 2021). Sin embargo, el éxito de las prácticas de teletrabajo depende de factores como el apoyo organizacional, las preferencias de gestión de límites y la experiencia en teletrabajo (Härtel et al., 2023). Es crucial que las organizaciones formalicen las prácticas de teletrabajo a través de contratos de teletrabajo para regular aspectos como la ubicación física, la duración y las políticas de disponibilidad para garantizar una transferencia efectiva de conocimientos y productividad (Castro Zegarra, 2021).

No obstante, si bien el teletrabajo ofrece beneficios como un menor impacto ambiental y un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, existen desafíos que considerar. Los teletrabajadores pueden experimentar tecnoestrés y un mayor estrés laboral debido a los rápidos cambios en los entornos laborales y los avances tecnológicos (Suh & Lee, 2017). Además, el teletrabajo puede tener un lado oscuro, ya que las comparaciones sociales entre trabajadores de oficina pueden afectar la satisfacción laboral (Maier et al., 2022).

Se evidencia así que, las prácticas de teletrabajo se han vuelto cada vez más prevalentes, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19. Las organizaciones que implementan y apoyan eficazmente el teletrabajo pueden beneficiarse de una mayor satisfacción laboral, productividad y flexibilidad. Sin embargo, es esencial abordar desafíos como el tecnoestrés y las comparaciones sociales para garantizar el éxito de los acuerdos de teletrabajo.

Bienestar de los Empleados

El bienestar de los empleados es un concepto multidimensional que abarca diversos aspectos cruciales tanto para los individuos como para las organizaciones. Entre los factores que configuran esta variable se incluyen la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida, el afecto positivo y el afecto negativo (Dong & Yan, 2022), entre otros. La investigación ha demostrado que dar prioridad al bienestar de los empleados no solo aumenta la pasión por el trabajo y el rendimiento laboral, sino que también reduce el agotamiento y la rotación de personal, lo cual es esencial para el éxito organizacional (Li & Ma, 2019). Además, se ha encontrado que el bienestar de los empleados tiene

un impacto significativo en el rendimiento laboral, lo que destaca su importancia para los resultados organizacionales (Rabuana, 2023).

Las organizaciones juegan un papel vital en la promoción del bienestar de los empleados a través de prácticas de gestión de recursos humanos, amistades en el lugar de trabajo y liderazgo inclusivo (Imaduddin, 2024; Chen & Zhuoxin, 2022). El involucramiento de la alta jerarquía en este tipo de aspectos, se ha vinculado con un aumento del bienestar subjetivo entre los empleados, lo que conduce a una mayor satisfacción laboral y a una reducción de la fatiga (Böckerman et al., 2023). Además, el apoyo organizacional percibido y el compromiso laboral son factores que contribuyen positivamente al bienestar de los empleados (Saputra, 2023).

El bienestar de los empleados beneficia tanto a los individuos como a las organizaciones, correlacionándose con un mayor compromiso de los empleados, satisfacción del personal y productividad general (Wieneke et al., 2019). Por el contrario, un bienestar deficiente de los empleados puede resultar en una disminución de la productividad y el compromiso, lo que subraya la necesidad de priorizar las iniciativas de bienestar dentro de las organizaciones (Shuck et al., 2023).

Relación entre las Prácticas de Teletrabajo y el Bienestar de los Empleados

La práctica de trabajar fuera del entorno de oficina tradicional, ha ganado un impulso significativo en los últimos años gracias a los avances tecnológicos que facilitan la conectividad remota (Beckel & Fisher, 2015). Este cambio ha sido particularmente notable durante la pandemia de COVID-19, cuando muchas empresas se vieron forzadas a implementar prácticas de teletrabajo para sus empleados (Kaltainen & Hakanen, 2023). Bajo este contexto, la relación entre las prácticas de teletrabajo y el bienestar de los empleados ha sido objeto de creciente interés entre los investigadores, lo cual ha permitido desarrollar diversos estudios enfocados a establecer la verdadera relación entre estas variables.

Varias investigaciones han demostrado que el teletrabajo puede tener tanto impactos positivos como negativos en el bienestar de los empleados. En el lado positivo, el teletrabajo se ha asociado con beneficios como un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal, mayor autonomía, mejor satisfacción laboral y reducción del conflicto entre trabajo y familia (Brunelle & Fortin, 2021). Además, el teletrabajo se ha vinculado a niveles más altos de compromiso de los empleados, puesto

que proporciona flexibilidad y permite a los individuos gestionar mejor sus horarios de trabajo (Monroe & Haug, 2021).

Sin embargo, aunque se han evidenciado efectos positivos entre estas variables, una corriente de la literatura académica destaca posibles consecuencias negativas del teletrabajo, como sentimientos de aislamiento, desapego profesional y aumento del agotamiento emocional (Lyndon, 2023). La falta de presencia física en un entorno de oficina tradicional puede llevar a una sensación de aislamiento y dificultar las interacciones interpersonales, que son cruciales para mantener el bienestar psicológico (Lyndon, 2023). Además, la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal en los entornos de teletrabajo puede contribuir al agotamiento y la fatiga emocional (Lyndon, 2023).

Por otra parte, la naturaleza voluntaria o involuntaria del teletrabajo también puede influir en su impacto en el bienestar de los empleados. Algunos estudios han mostrado que el nivel de voluntariedad en los arreglos de teletrabajo puede mediar la relación entre la adecuación de los empleados al teletrabajo y su bienestar (Lopes et al., 2022). Los empleados que perciben el teletrabajo como una elección pueden experimentar resultados diferentes en comparación con aquellos para quienes el teletrabajo es obligatorio. Esto resalta la importancia de considerar las preferencias y circunstancias individuales al implementar políticas de teletrabajo para asegurar efectos positivos en el bienestar de los empleados (Lopes et al., 2022). Además, factores como el control del tiempo, las relaciones con los compañeros de trabajo y las interrupciones tienen cierta influencia en el impacto del teletrabajo en el bienestar (Miglioretti et al., 2022). Crear un entorno de teletrabajo de apoyo que aborde estos aspectos relacionados con la calidad es esencial para promover experiencias y bienestar positivos entre los empleados (Miglioretti et al., 2022).

Con base en lo expuesto, se evidencia que la relación entre las prácticas de teletrabajo y el bienestar de los empleados es multifacética, y está influenciada por diversos factores individuales y organizacionales. Si bien el teletrabajo ofrece diversos beneficios como una mayor flexibilidad y autonomía, también plantea desafíos relacionados con el aislamiento, la gestión de límites y el agotamiento emocional. Bajo esta premisa, se plantea la siguiente hipótesis de investigación:

- H1: Las Prácticas de Teletrabajo influyen positivamente en el Bienestar de los Empleados de empresas del Sector Financiero.

La investigación se enfoca en empresas del sector financiero, considerando que este tipo de empresas incrementaron su inversión en tecnología para habilitar modalidades de teletrabajo para

los empleados y facilitar las interacciones remotas con los clientes (Miglioretti et al., 2022). Este cambio ha sido crucial para garantizar la continuidad del negocio y la seguridad de los empleados durante la pandemia (Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Metodología

Esta investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, que permitió la recolección de datos cuantitativos para su análisis estadístico. El enfoque cuantitativo es adecuado en este caso, ya que busca identificar patrones y relaciones entre las prácticas de teletrabajo y las diferentes dimensiones del bienestar de los empleados.

El alcance fue descriptivo y correlacional. El alcance descriptivo se enfocará en caracterizar las prácticas de teletrabajo en la empresa seleccionada para el estudio; y en entender cómo se distribuyen estas prácticas entre los empleados. El alcance correlacional se centrará en identificar la relación entre estas prácticas y las distintas dimensiones del bienestar, como la satisfacción laboral, y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El estudio fue no experimental y transversal. No experimental porque no hubo manipulación de las variables independientes, sino que se observaron y analizaron tal como ocurren en el entorno laboral real. Fue además una investigación transversal ya que los datos se recopilaron en un solo momento, ofreciendo una valoración objetiva de las relaciones entre el teletrabajo y el bienestar en un momento específico.

Las variables se evaluaron mediante el cuestionario propuesto por De Sousa Figueira et al. (2023), el cual evalúa las prácticas de teletrabajo y el bienestar de los empleados a través de 14 ítems, medidos en escalas de likert de uno a cinco. Se adaptaron las escalas de medida al contexto donde se aplicó el estudio. La muestra estuvo compuesta por 216 empleados de una Cooperativa de Ahorro y Crédito del segmento 1 en el Ecuador, que trabajan bajo un modelo de teletrabajo, seleccionada a través de un muestreo aleatorio simple. El cuestionario fue administrado en línea para maximizar la participación y minimizar las barreras logísticas.

Para garantizar la validez de los instrumentos, se realizó una prueba piloto con un pequeño grupo de empleados de la empresa que cumplan con los mismos criterios de inclusión. A partir de sus respuestas, se analizó la fiabilidad de las escalas utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados del pilotaje permitirán ajustar las preguntas para mejorar su comprensión, claridad y

precisión. Además, se realizó un análisis factorial confirmatorio para asegurar la validez del modelo de medida.

Resultados

Análisis Factorial Confirmatorio del modelo de medida

Previo al análisis del modelo estructural que permite la comprobación de hipótesis, es necesario analizar la validez del modelo de medida. Con base en esto, en una primera fase se realizó el análisis de confiabilidad a través del índice de confiabilidad compuesto para determinar la fiabilidad de las escalas. La Tabla 1 muestra los valores obtenidos para cada uno de los constructos. En todos los casos, el índice de confiabilidad compuesta obtenido es superior al valor de 0.7, por lo que se pueden considerar escalas fiables.

Tabla 1: Confiabilidad de las Escalas

Variable Latente	Índice de Confiabilidad Compuesta	Número de Items	AVE de (Varianza Promedio Extraída)
Prácticas de Teletrabajo	0.862	7	0.581
Bienestar de los Empleados	0.907	7	0.607

Validez Convergente y Discriminante

La validez convergente evalúa la cantidad de varianza compartida entre los indicadores de un mismo constructo (Hair et al., 2010). Los ítems que sirven como indicadores de una variable latente específica deben converger, es decir, compartir una alta proporción de varianza. Si esto ocurre, el modelo cumple con el criterio de validez convergente. Para evaluar esta propiedad, se utilizó el procedimiento descrito por Hair et al. (2010), quienes establecen que un modelo presenta validez convergente cuando la varianza promedio extraída (AVE por sus siglas en inglés) es superior a 0.50. En la Tabla 1 se muestran los valores obtenidos, y como se puede observar, todos los constructos tienen un valor superior a 0.5, lo que permite concluir que se cumple con el criterio de validez convergente.

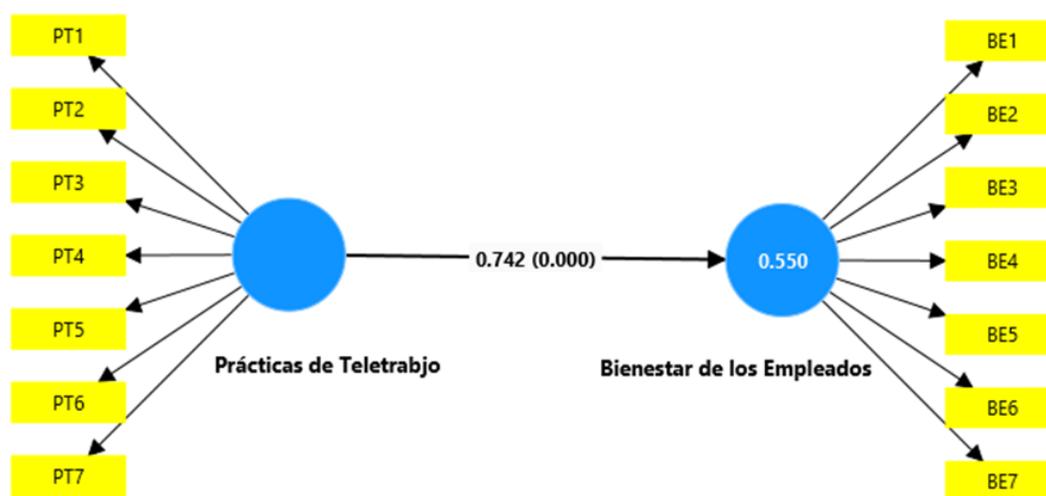
La validez discriminante del modelo de medición se evaluó a través del procedimiento propuesto por Hair et al. (2016), que consiste en la estimación de la varianza media extraída (AVE). Los resultados mostraron que el AVE estimado de cada constructo es mayor que el cuadrado de la

correlación entre las dos variables latentes (prácticas de teletrabajo y bienestar de los empleados), por lo que se puede concluir que se cumple con el criterio de validez discriminante.

Comprobación de Hipótesis

Para comprobar la hipótesis planteada se evalúa el modelo teórico o estructural, centrándose principalmente en el análisis de las relaciones entre los constructos latentes (Hair et al., 2016). En la Figura 1 se presenta un esquema del modelo estructural que se sometió a prueba.

Figura 1: Modelo Estructural



Según Hair et al. (2016), el modelo estructural debe evaluarse de acuerdo con los siguientes criterios: (a) usar el método de bootstrapping para evaluar la significancia de los coeficientes de regresión, donde el número mínimo recomendado de muestras bootstrap es de 5000; (b) analizar el valor de R². El PLS-SEM tiene como objetivo maximizar los valores de R² de las variables latentes endógenas en el modelo de trayectoria. Aunque la interpretación exacta del valor de R² depende del modelo particular y la disciplina de investigación, en general, los valores de R² de 0.75, 0.50 o 0.25 para el constructo endógeno pueden describirse como sustanciales, moderados y débiles, respectivamente.

El valor de R² obtenido fue de 0.550, por lo que se concluye que el modelo logra explicar la variabilidad de la variable dependiente de forma sustancial, con base en la variabilidad de la variable independiente. Por otra parte, a través del método de bootstrapping se evaluó la

significancia de la relación entre las variables latentes. Los resultados muestran que existe una correlación positiva y significativa entre las Prácticas de Teletrabajo y el Bienestar de los Empleados (0.742; p -valor < 0.05), lo cual permite aceptar la hipótesis de investigación planteada.

Discusión de Resultados

La presente investigación ha demostrado que existe una relación positiva y significativa entre las prácticas de teletrabajo y el bienestar de los empleados en empresas financieras. Este hallazgo corrobora estudios previos que han explorado la influencia del teletrabajo en el bienestar de los empleados en diferentes contextos. Por ejemplo, Brunelle y Fortin (2021) encontraron que el teletrabajo se asocia con beneficios como un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal, mayor autonomía y satisfacción laboral, y reducción del conflicto entre trabajo y familia. Del mismo modo, esta investigación confirma que los empleados financieros que participan en prácticas de teletrabajo experimentan una mejora en su bienestar general.

Así mismo, la presente investigación contradice varios estudios respecto de los posibles impactos negativos del teletrabajo como el aislamiento, el desapego profesional y el agotamiento emocional (Lyndon, 2023). Sin embargo, los hallazgos sugieren que, en el contexto de las empresas financieras, estos efectos negativos pueden ser mitigados a través de un diseño cuidadoso de las políticas de teletrabajo y el apoyo organizacional adecuado. Esto coincide con los hallazgos de Miglioretti et al. (2022), quienes enfatizan la importancia de factores como el control del tiempo, las relaciones con los compañeros de trabajo y las interrupciones para determinar el impacto del teletrabajo en el bienestar. Además, la motivación para participar de forma voluntaria en prácticas de teletrabajo, ha sido identificada como un mediador significativo en la relación entre el teletrabajo y el bienestar de los empleados, lo cual concuerda de forma parcial con los resultados de esta investigación. Lopes et al. (2022) encontraron además que los empleados que perciben el teletrabajo como una opción voluntaria experimentan mayores niveles de bienestar. Este hallazgo es consistente con nuestros resultados, que sugieren que las prácticas de teletrabajo voluntario en el sector financiero pueden mejorar significativamente el bienestar de los empleados.

Conclusiones

El presente estudio ha demostrado que las prácticas de teletrabajo tienen una relación positiva y significativa con el bienestar de los empleados en el sector financiero. Este hallazgo es consistente

con la literatura existente, que ha identificado beneficios del teletrabajo. Este estudio contribuye a la literatura sobre teletrabajo y bienestar laboral al enfocarse en el sector financiero, un área que ha sido relativamente poco explorada en comparación con otros sectores. Los resultados refuerzan la idea de que el teletrabajo puede ser beneficioso para el bienestar de los empleados, siempre y cuando se gestionen adecuadamente factores como el apoyo organizacional, la calidad de los arreglos de teletrabajo y la voluntariedad de la participación. Además, los hallazgos sugieren que el impacto del teletrabajo puede variar según el contexto sectorial, lo que abre nuevas líneas de investigación sobre cómo diferentes industrias pueden implementar prácticas de teletrabajo de manera efectiva.

Para los responsables de la toma de decisiones en el sector financiero, los resultados de este estudio ofrecen valiosas recomendaciones prácticas; por ejemplo, en una primera instancia, es crucial diseñar políticas de teletrabajo que consideren las preferencias individuales y la voluntariedad, para maximizar el bienestar de los empleados. Además, proporcionar un entorno de teletrabajo de apoyo, que incluya el control del tiempo y la calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo, puede mejorar significativamente los resultados positivos del teletrabajo. Así mismo las organizaciones deben estar atentas a los posibles desafíos del teletrabajo, como el aislamiento y la sobrecarga de trabajo, y desarrollar estrategias para mitigarlos, asegurando así que el teletrabajo contribuya de manera positiva al bienestar de los empleados y a la productividad organizacional.

Limitaciones y Futuras Investigaciones

Esta investigación se ha realizado bajo ciertas limitaciones que en futuras investigaciones se recomienda abordar. En primer lugar, la investigación recolectó información de forma transversal, impidiendo la posibilidad de evaluar cómo la relación entre las variables analizadas puede variar en el tiempo. Se recomienda que en futuras investigaciones se utilicen metodologías de investigación longitudinal para evaluar la relación de variables en el tiempo. Una segunda limitación es que no se ha considerado en el análisis, variables mediadoras o moderadoras que pueden tener algún efecto en la relación entre las prácticas de teletrabajo y el bienestar de los empleados. Futuras investigaciones deben incluir en el análisis, variables de nivel individual y organizacional que pueden tener algún efecto mediador o moderador entre estas variables.

Referencias

1. Beckel, J. L., & Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: a review and recommendations for research and practice. *International journal of environmental research and public health*, 19(7), 3879.
2. Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnín, S., Montañez-Juan, M., Espinosa, G., & García-Sastre, M. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. lessons learned during covid-19 lockdown in spain. *Current Psychology*, 41(5), 2507-2520. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02873-x>
3. Brunelle, É. and Fortin, J. A. (2021). Distance makes the heart grow fonder: an examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory. *SAGE Open*, 11(1), 215824402098551. <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>
4. Böckerman, P., Haapanen, M., & Jepsen, C. (2023). Early parental death and its association with children's mental and economic well-being in adulthood: a nationwide population-based register study. *J Epidemiol Community Health*, 77(10), 625-631. Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2020). Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in france. *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69-88. <https://doi.org/10.1080/0960085x.2020.1829512>
5. Castro Zegarra, A. I. (2021). Impacto del teletrabajo en los trabajadores de Entidades e Instituciones de Cooperación Técnica Internacional constituidas en el extranjero (ENIEX) que operan en el Perú al 2020.
6. Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
7. Chen, Y. and Zhuoxin, L. (2022). The impact of inclusive leadership on employee well-being: the mediating role of organizational trust. *Business and Management Studies*, 8(1), 10. <https://doi.org/10.11114/bms.v8i1.5568>.
8. De Sousa Figueira, A., Reis Costa, S. R., Ferraz, F. T., Rampasso, I. S., & Resende, D. N. (2023). An analysis of teleworking management practices. *Work*, 74(3), 1135-1148.

9. Dong, J. and Yan, S. (2022). A multicriteria approach for measuring employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.795960>.
10. Eraso, Á. B. and Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>.
11. Figueira, A., Costa, S., Ferraz, F., Rampasso, I., & Resende, D. (2023). An analysis of teleworking management practices. *Work*, 74(3), 1135-1148. <https://doi.org/10.3233/wor-211401>
12. Härtel, T., Hüttemann, D., & Müller, J. (2023). Associations between the implementation of telework strategies and job performance: moderating influences of boundary management preferences and telework experience. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1099138>
13. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.; Pearson, ed.). New York.
14. Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications
15. Hill, E. J., McClanahan, K. J., & Driggs, T. (2023). Telework. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 1-3). Cham: Springer International Publishing.
16. Imaduddin, I. (2024). The relationship between workplace friendship and workplace well being on productivity. *Journal La Bisecoman*, 5(1), 108-118. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i1.1035>
17. Kaltiainen, J. and Hakanen, J. (2023). Why increase in telework may have affected employee well-being during the covid-19 pandemic? the role of work and non-work life domains. *Current Psychology*, 43(13), 12169-12187. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04250-8>
18. Li, L. and Ma, L. (2019). A study on the influence of job exclusion on the well-being of the new generation of employees. *Proceedings of the 2018 International Symposium on Social Science and Management Innovation (SSMI 2018)*. <https://doi.org/10.2991/ssmi-18.2019.128>.
19. Lopes, S., Dias, P. C., Sabino, A., Cesário, F., & Peixoto, R. (2022). Employees' fit to telework and work well-being: (in)voluntariness in telework as a mediating variable?.

- Employee Relations: The International Journal, 45(1), 257-274. <https://doi.org/10.1108/er-10-2021-0441>.
20. Lyndon, S., Rokadia, H., & Navare, A. (2023). Dark side of teleworking: impact of initiated interdependence, professional isolation and psychological detachment on emotional exhaustion. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 12(1), 214-229. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-02-2022-0040>.
 21. Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2022). A dark side of telework: a social comparison-based study from the perspective of office workers. *Business & Information Systems Engineering*, 64(6), 793-811. <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00758-8>
 22. Miglioretti, M., Gragnano, A., Simbula, S., & Perugini, M. (2022). Telework quality and employee well-being: lessons learned from the covid-19 pandemic in italy. *New Technology, Work and Employment*, 38(3), 548-571. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12263>
 23. Monroe, R. W. and Haug, J. C. (2021). Assessment of telework in a federal agency at the operational phase. *Public Organization Review*, 22(3), 725-742. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00538-0>
 24. Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
 25. Peters, P. and Batenburg, R. (2015). Telework adoption and formalisation in organisations from a knowledge transfer perspective. *International Journal of Work Innovation*, 1(3), 251. <https://doi.org/10.1504/ijwi.2015.074169>
 26. Rabuana, N. K. D. N. and Yanuar, Y. (2023). The influence of work environment and work engagement on employee performance mediated by employee well-being. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 541-557. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.523>
 27. 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.
 28. Jro Mangku Deny Saputra, I Gede Riana, Made Surya Putra, & Ida Bagus Ketut Surya (2023). Perceived organizational support, work engagement, and employee well-being.

- World Journal of Advanced Research and Reviews, 19(3), 1154-1164.
<https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.3.1925>
29. Shuck, B., Hart, J., Walker, K., & Keith, R. (2023). Work determinants of health: New directions for research and practice in human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 34(2), 227-244.
 30. Suh, A. and Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, 27(1), 140-159. <https://doi.org/10.1108/intr-06-2015-0181>
 31. 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>
 32. Wieneke, K. C., Egginton, J. S., Jenkins, S. M., Kruse, G. C., López-Jiménez, F., Mungo, M. M., ... & Limburg, P. J. (2019). Well-being champion impact on employee engagement, staff satisfaction, and employee well-being. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality & Outcomes*, 3(2), 106-115. <https://doi.org/10.1016/j.mayocpiqo.2019.04.001>
 33. Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>