TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales
ISSN 1317-0570 / ISSN (e) 2343-5763
Vol. 28(2). Mayo-Agosto 2026

SATISFACCIÓN LABORAL: BIENESTAR DE COLABORADORES AL REALIZAR TRABAJO REMOTO: REVISIÓN SISTEMÁTICA DEL 2022 AL 2026

Mayra Gianina Palacio Ramírez*
https://orcid.org/0009-0006-3474-8334
Aurora del Carmen González Perez**
https://orcid.org/0000-0002-4147-9092
Sandra Mónica Sáenz***
https://orcid.org/0000-0003-1533-9720
Nelber Díaz Rojas****
https://orcid.org/0000-0003-2081-6464
Carlos Santiago Amado Ramírez*****
https://orcid.org/0000-0002-3801-9888

RECIBIDO: 16/01/2026 / **ACEPTADO**: 20/04/2026 / **PUBLICADO**: 18/05/2026

Cómo citar: Palacio Ramírez, M., González Pérez, A., Sáenz, S., Díaz Rojas, N., Amado Ramírez, C. (2026). Satisfacción laboral: bienestar de colaboradores al realizar trabajo remoto: revisión sistemática del 2022 al 2026. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 28*(2), 417-426. www.doi.org/10.36390/telos282.20

RESUMEN

La exploración analiza la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados en entornos de trabajo remoto durante el período 2022-2026. Identificando los factores clave evaluando el bienestar percibido del trabajo remoto sostenibles y centradas en las personas, además, determinar las tendencias futuras y proponer directrices que promuevan prácticas en Perú. La indagación es cualitativa, con contraste de literatura descriptiva y explicativa, aplicando el PRISMA como método de preparación de los 40 artículos encontrados de revistas de Scopus, Scielo, Dialnet y Ebsco. Como resultado referente son los hallazgos que han evolucionado en 350% de artículos entre periodo 2022 – 2025, resaltando relevancia sobre satisfacción laboral en donde 4 datos se encuentra en el 2022, y para el 2025 se muestran 18 publicaciones con un incremento numérico del 60% en Scopus, ello representa a 24 documentos. Además, se concluye, que para mejorar las condiciones de satisfacción en empresas debe existir la combinación entre apoyo institucional y la comunicación efectiva, liderazgo empático de gerentes y jefaturas con cada uno de los colaboradores. Así mismo, cuando las organizaciones priorizan el bienestar y la confianza del trabajador sobre su interés, los empleados se sienten más motivados, comprometidos y emocionalmente estables en lo personal, lo que mejora su productividad en su horario de labores y su calidad de vida en sus familias.
Palabras clave: Satisfacción laboral, trabajo a distancia, bienestar de los empleados, resiliencia organizativa, liderazgo empático.

Job satisfaction: employee well-being while working remotely: a systematic review from 2022 to 2026

ABSTRACT

The study analyzes job satisfaction and employee well-being in remote work environments during the period 2022-2026. Identifying key factors by evaluating the perceived well-being of sustainable and people-centered remote work, as well as to determine future trends and propose guidelines that promote practices in Peru. The investigation is qualitative, with contrasting descriptive literature, applying PRISMA as a method for preparing the 40 articles found in Scopus, Scielo, Dialnet, and Ebsco journals. The benchmark results are the findings that have evolved by 350% in articles between 2022 and 2025, highlighting the relevance of job satisfaction, where four data points are found in 2022, and by 2025, 18 publications are shown with a 60% numerical increase in Scopus, representing 24 documents. Furthermore, it is concluded that in order to improve satisfaction conditions in companies, there must be a combination of institutional support and effective communication, as well as empathetic leadership from managers and supervisors with each of their employees. Likewise, when organizations prioritize the well-being and trust of workers over their own interests, employees feel more motivated, committed, and emotionally stable on a personal level, which improves their productivity during working hours and their quality of life with their families.
Keywords: Job satisfaction, remote working, employee well-being, organizational resilience, empathetic leadership.

Introducción

En los últimos años, la satisfacción laboral se ha convertido en un pilar esencial dentro de la gestión del talento humano, sobre todo en contextos de acelerada transformación digital, donde el trabajo remoto ha redefinido las relaciones laborales y la forma en que los colaboradores experimentan su bienestar. Tras la pandemia de la COVID-19, esta modalidad dejó de ser una medida temporal para

* Universidad César Vallejo. Lima, Perú. mpalacio@ucvvirtual.edu.pe
** Universidad César Vallejo. Lima, Perú. adgonzalesp@ucvvirtual.edu.pe
*** Universidad César Valllejo. Lima, Perú. ssaenz@ucvvirtual.edu.pe
**** *Autor de correspondencia.* Universidad de Tarapacá. Arica, Chile. diaz.rojas.nelber@gmail.com
***** Universidad Cesar Vallejo, Perú. camador@ucvvirtual.edu.pe

consolidarse como una práctica sostenible en muchos países (Mharapara et al., 2022), generando un interés creciente en torno a su impacto psicológico (Kratsiotis et al. 2025), organizacional y social (Bourezg et al., 2025).

Diversos estudios internacionales han abordado los determinantes de la satisfacción laboral en el trabajo remoto u online (Saydam et al., 2024). En Estados Unidos y Canadá, Emory y Kippenbrock (2023) observaron que el liderazgo participativo y la comunicación son factores clave para la retención y la satisfacción profesional. En Alemania, Brokmeier et al. (2022) demostraron que la autonomía y el bienestar comprometido predicen actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que Mangialavori et al. (2024) asociaron el bienestar psicológico con la satisfacción en profesionales de la salud. En la India y la región Asia-Pacífico, (Aulia y Lin, 2025) resaltaron que el soporte tecnológico y la flexibilidad potencian la satisfacción y reducen la fatiga digital. En Corea, Hahm et al. (2022) vincularon la aceptación tecnológica con la satisfacción de trabajadores remotos, y Lee et al. (2025) evidenciaron que el lenguaje motivacional del liderazgo, para Beom et al. (2022) refuerza la conexión emocional en entornos virtuales. Así mismo, en Medio Oriente, Bourezg et al. (2025) identificaron que la equidad de género influye en la percepción de satisfacción, (Agnoletto y Repetto, 2025) comprobaron que la composición diversa de equipos favorece la retención laboral.

En el continente americano, Vakeel et al. (2025) y (Landy y Mora, 2025) señalaron en Colombia que el teletrabajo pospandemia ha generado desequilibrios de género en la carga emocional, mientras que George et al. (2025) en Estados Unidos concluyeron que la autonomía y la adaptabilidad fortalecen la satisfacción y el rendimiento. Además, en Chile, Chiang et al. (2024) identificaron que el equilibrio trabajo-familia mejora el bienestar de los funcionarios públicos, y en Brasil, Padilha et al. (2024) mostraron que el soporte organizacional incrementa la calidad de vida docente en el teletrabajo. Otros autores como Cheah y Lim (2024) coinciden en que la comunicación interna es vital, Pantouvakis et al. (2025) dice que la responsabilidad social y la interacción digital determinan la satisfacción, y Bullini et al. (2023), el compromiso organizacional (Tkalac y Verčič 2025). De igual modo, estudios en distintos países como el de Gibbs et al. (2023) evidencian que la satisfacción laboral está asociada al liderazgo ético (Alves y Pereira, 2025), la motivación intrínseca y la coherencia entre valores personales y organizacionales (Brown, 2025).

En el contexto nacional, el Perú ha avanzado hacia esquemas de trabajo híbrido y remoto, principalmente en los sectores público, académico y financiero, así mismo, en estudios locales como los de Rojas et al. (2024) relacionaron la satisfacción laboral con la intención de migrar del personal sanitario, mientras que: Prado y Vásquez (2024) identificaron que el burnout deteriora la satisfacción en médicos. Tinoco (2023) demostró que un clima organizacional favorable incrementa la motivación y retención del personal. En ese mismo sentido, Mendoza (2025) concluyó que el teletrabajo en América Latina exige políticas de salud mental y flexibilidad horaria (Jeon, 2025), destacaron que el desempeño laboral en pandemia dependió de la capacidad de adaptación a la virtualidad (Menshikova et al. 2025).

A nivel local, en Lima Metropolitana, la modalidad remota ha generado un cambio cultural dentro de las instituciones. Fernández (2025) demostró que el soporte tecnológico y la comunicación interna son determinantes en la satisfacción del personal público. Janampa et al. (2024) subrayaron que el estrés y el clima organizacional influyen directamente en el bienestar de los trabajadores de salud, mientras que Flores et al. (2024) y Condori (2025) evidenciaron que un ambiente colaborativo mejora la percepción de satisfacción en instituciones hospitalarias. Otros autores como Saavedra y Placencia (2022) coinciden en que el liderazgo empático, Maldonado y Mora (2025) la salud mental y la calidad del clima organizacional; Fernández et al. (2025) plantea factores decisivos para el bienestar laboral en el Perú. En conjunto, estas evidencias demuestran que la satisfacción laboral es un fenómeno dinámico y multifactorial, (Vakeel et al., 2025) condicionado por elementos tecnológicos, psicosociales y organizativos que influyen en la productividad y la calidad de vida de los colaboradores.

Siendo su propósito analizar la satisfacción laboral y el bienestar de los colaboradores que desarrollan sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto entre 2022–2026, con el fin de entender si influye en la motivación, productividad y equilibrio emocional. También, ofrece una visión integral, considerando los cambios sociales, tecnológicos y organizacionales de los últimos 5 años; tal como sostienen (Memili et al., 2023) enfatizando que satisfacción laboral en entornos virtuales depende de la confianza, la comunicación efectiva y el apoyo institucional. De este modo, Chávez et al. (2023) identifico factores de bienestar laboral en escenarios digitales y propone estrategias que fortalezcan la gestión humana en tiempos difíciles y cambiantes.

En cuanto al propósito 1, se plantea identificar factores que habitan en la satisfacción laboral del personal que realiza actividades remotas, permitiendo encontrar fuerzas internas y externas: autonomía, flexibilidad y el clima organizacional, según Kautish et al., (2024) condicionan el bienestar y la percepción de logro personal en los trabajadores. Facilitando la interpretación del compromiso y la permanencia laboral en entornos virtuales (Bahri et al. 2024), así como, el propósito específico 2, evalúa como es el nivel de bienestar percibido por los colaboradores en modalidad remota, considerando elementos emocionales, sociales y laborales, ello, responde como son las condiciones del trabajo virtual, si afectan la estabilidad emocional y la salud mental o no Padilha y Gomes (, tal como explican Campos et al. (2024), quienes evidencian que el trabajo remoto tiene efectos diferenciados en la carga emocional y la satisfacción según el género y persona. Por otro lado, se propone un tercero que es determinar el cambio y mejoramiento de la satisfacción laboral en el trabajo remoto durante el periodo 2022–2026, con el fin de anticipar escenarios y promover estrategias sostenibles a futuro, siendo respaldado por Flores (2025), quien destaca el rol del soporte tecnológico y la comunicación interna en el bienestar laboral, permitirá comprender la evolución del fenómeno y fortalecer el talento en el contexto laboral peruano.

En el plano teórico se justifica con el amplio conocimiento sobre la satisfacción laboral al integrar perspectivas internacionales y locales que abordan el bienestar en entornos de teletrabajo siendo más humanos a nivel organizacional. Desde la justificación práctica, la investigación proporciona lineamientos útiles para instituciones y empresas que deseen mejorar la gestión del talento, la comunicación y las políticas de bienestar en contextos híbridos o remotos. Finalmente, metodológicamente el estudio radica en su enfoque sistemático, descriptivo y analítico, orientado a recopilar y comparar evidencias científicas del periodo 2022–2026, lo que permitirá establecer patrones secuenciales de análisis. En conjunto, la investigación ofrece una mirada actual, coherente y sostenible sobre cómo el trabajo remoto redefine la satisfacción y el bienestar de los colaboradores en el escenario laboral contemporáneo al realizar sus actividades desde casa (Daniel y Lopes, 2025).

Método

Se realizará una revisión sistemática de literatura, con el propósito de comprender cómo la satisfacción laboral y el bienestar de los colaboradores se han visto influenciados por la modalidad de trabajo remoto en los últimos años integrando hallazgos actualizados y confiables que permitan entender transformaciones en la vida laboral postpandemia. Para asegurar orden y transparencia en todo el proceso, se siguieron los lineamientos metodológicos de la declaración PRISMA 2020, que orienta la forma en que deben identificarse, seleccionarse y analizarse los estudios en una revisión científica en donde se inició con elecciones de cuáles son los artículos elegidos y los que simplemente se van a tachar.

El 01 de mayo del 2025 se inicia la primera fase, donde se identificaron 800 artículos potenciales acerca del tema. Seguido a ello del 15 del mismo mes al 30 de setiembre se realizó una lectura inicial de títulos y resúmenes, así como, planificación de diversos pasos de estudio y mediante análisis de inclusión se centraron en el primer filtro estudios: publicación entre el año 2022 al 2026, revistas en relación a ciencias empresariales y de salud, idioma en inglés, español e inglés, que tengan más de 10 páginas, también, que cuenten con datos empíricos en base a teorías, así mismo, revisiones sistemáticas o estudios mixtos con ideología similar al título, además, de artículos para acceder en pdf completo y por último, autores con papers que indaguen la satisfacción o el bienestar laboral en contextos de trabajo remoto o híbrido.

Por otro lado, se excluyeron libros, tesis, informes institucionales, artículos sin acceso completo, investigaciones direccionadas a otro segmento, también, los que tenían menos de 10 páginas de contenido y literatura no científica, con todo lo antes mencionado durante el 01 de octubre – fin de mes del mismo año se realizó una tabla matriz con la siguiente clasificación o estructura: título, autor, año que se realizó la publicación, revista, volumen, número, resumen, palabras claves, tema central, base de datos y doi, ello permitiendo facilitar a los autores la elaboración. En el mes de noviembre 01 a diciembre 30 se empieza a construir el artículo, luego de una un exhaustivo proceso de lectura, análisis y comparación crítica, se seleccionaron finalmente 40 artículos.

La búsqueda se llevó a cabo en 4 bases académicas de renombre a nivel internacional: en Scopus seleccionamos 24, en Scielo 11, base de datos Ebsco 3 y Dialnet 2 respectivamente. Lo antes mencionado se eligió por su credibilidad y relevancia, revisión por pares y la calidad de las publicaciones, el periodo de búsqueda comprendió los años 2022 al 2026, dados los cambios más recientes en la dinámica del trabajo remoto tras el COVID-19. Para ello, se usa terminología más relevante, ver tabla 1: palabras clave en español e inglés, tales como satisfacción laboral, bienestar laboral, trabajo remoto, teletrabajo, salud ocupacional, postpandemia y sus equivalentes en inglés (job satisfaction, well-being, remote work, telecommuting, occupational health). Estas palabras se combinaron mediante operadores booleanos (AND / OR), lo que permitió conectar ideas y ampliar la búsqueda de forma precisa.

Tabla 1

Términos mas utilizados para la búsqueda de artículos.

Terminos	N°
Job satisfaction	10
Teleworking	8
Estrés laboral	6
Satisfaction level	5
Remote work	4
Desempeño de trabajadores	3
Clima laboral	2
Engagement in remote workplace	2

Se elaboro una matriz de extracción de datos elaborada en Microsoft Excel, donde se registraron aspectos clave como autores, año de publicación, país, tipo de estudio, muestra, variables principales y resultados destacados, permitiendo analizar íntegramente los estudios, identificando patrones, coincidencias y diferencias entre contextos laborales, se encontró cinco temáticas: satisfacción y motivación laboral en entornos remotos, bienestar emocional y salud mental de los trabajadores. Liderazgo, comunicación y clima organizacional digital, equilibrio entre vida personal y trabajo; adaptación, productividad y sentido de pertenencia en el trabajo virtual.

El análisis cualitativo integrativa permitió reunir los hallazgos de diferentes países y disciplinas, buscando entender resultados estadísticos, también las experiencias teóricas descritas por los autores en estudio, el comportamiento y las desmotivaciones de las personas detrás del trabajo remoto, lo realizado es fundamental para rescatar las percepciones, sentimientos y cambios de cómo son sus hogares y si valoran su trabajo digitalmente.

Para gestionar las referencias y evitar duplicados se utilizó Mendeley y el PRISMA, para selección de los estudios desde su identificación hasta la inclusión y exclusión final, ello, garantizó rigurosidad, claridad y confiabilidad en cada paso tal como se detallan en los párrafos iniciales.

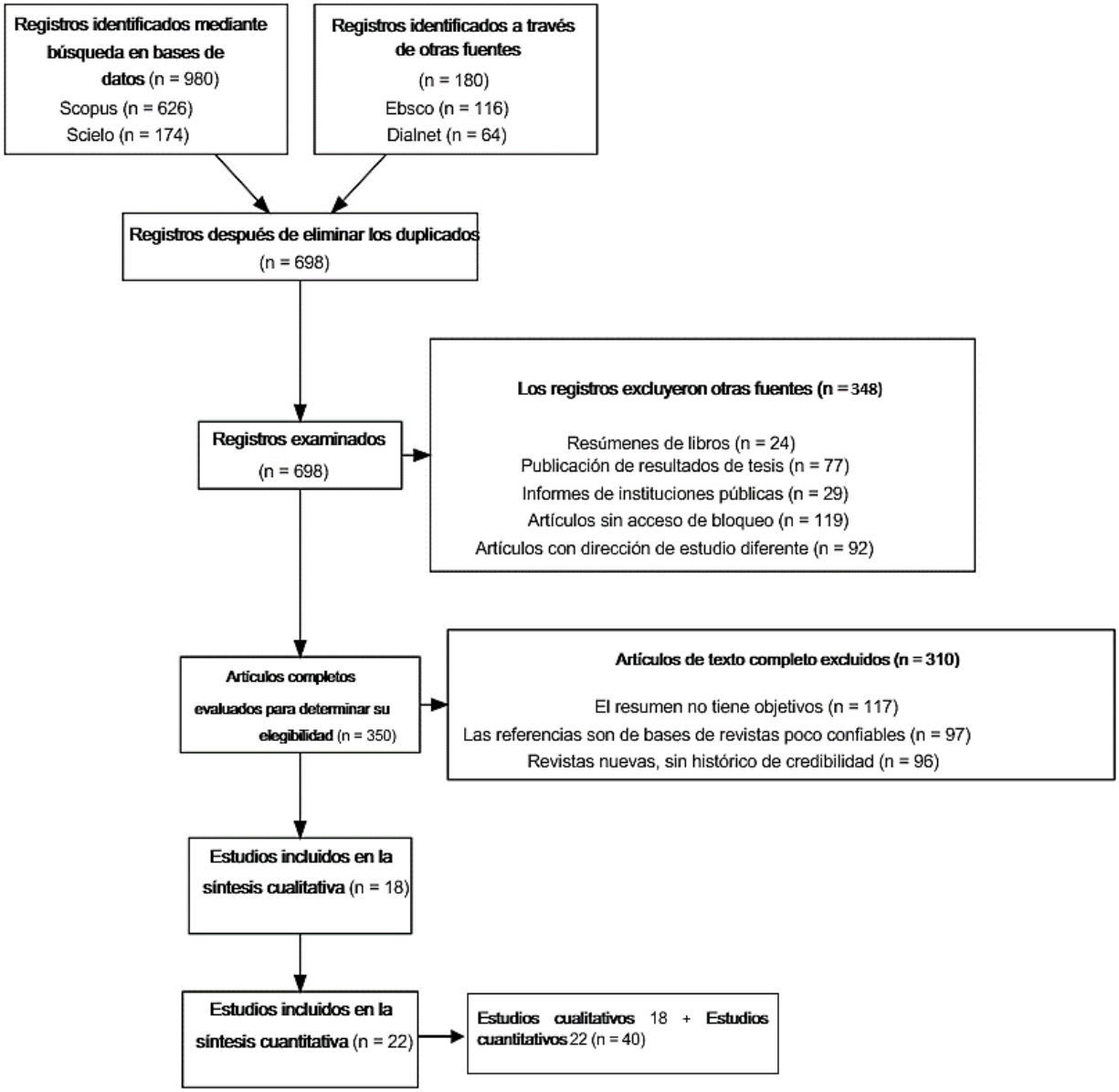

Figura 1. *Matriz prisma*

En conjunto, esta metodología permitió construir una mirada actual y humana sobre la satisfacción laboral en tiempos de trabajo remoto, revelando cómo las nuevas formas de empleo pueden impactar tanto en la productividad como en el bienestar emocional y social de los colaboradores. La revisión no solo analiza datos, sino que busca comprender cómo las personas están reconstruyendo su equilibrio entre la vida laboral y personal en una era cada vez más digital.

Esta investigación que se desarrolló con un propósito básico, de tipología cualitativa, con una profundidad de hallazgos representativos y aclaratorios, por lo que ayudan a la revisión de literatura y a los autores describir y explicar cada acontecimiento estudiado, Así mismo, en base a los 40 artículos se detalla cuáles son los países con más publicaciones sobre el tema en estudio dando como líder a Perú, seguido de Países Bajos, Reino Unido y EE.UU, lo sorprendente es que en Perú se estudia y publica continuamente pero no se aplica en la vida real en las empresas a diferencia de países subdesarrollados.

Resultados

Se consolida una gran cantidad de hallazgos que han evolucionado en 350% entre periodo (2022 – 2025), dichos datos muestran una calidad bibliográfica donde es de gran relevancia sobre satisfacción laboral en donde 4 datos se encuentra en el 2022, y para el 2025 se muestran 18 publicaciones con un incremento numérico del 60% en Scopus, ello representa a 24 documentos. Mas de la mitad del estudio está en revistas de renombre. Además, la diversificación en otras bases como Dialnet y Ebsco está creciendo en el 2025, ello refleja que no solo está en revistas de estrato elevado, sino que también es accesible para todos.

La normalidad en las empresas es el teletrabajo que se ha vuelto normalidad en estos tiempos, ello va ligado del mundo digital con centro de ejes en el análisis sistémico; así mismo otros títulos cambian un paradigma de análisis, por tanto, satisfacción laboral no se investiga de forma aislada si no en fusión con la una transformación en el mundo digital, y sumados las vueltas de la post pandemia, Seguido a ello, se encuentran a la IA como apoyo al ámbito laboral llamándolo metaverso remoto. Por consiguiente, la flexibilidad en el trabajo y la tecnología afectan a los colaboradores modernos, siempre iniciando de lo básico satisfacción y ligándolos

a complejos desde ya llamados engagement digitalizado, y también llevar tranquilidad y equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los mismos con respecto los aspectos híbridos.

Otros datos muestran que en referencia a la literatura en español se tiene a bases como Dialnet y Scielo lo que se preocupan por la salud, personal sanitario, síndrome de bournout en COVID, por otro lado, se engloba y relaciona al sector privado y corporativo con temas de niveles de afección por el teletrabajo. Por último, en América se sigue estudiando el estrés en centros laborales, en sistemas de salud, así mismo, dichos datos se englosan alrededor de como optimizar la economía y su rendimiento en conjunto con la dirección de personas en el mundo y metaverso digital.

Tabla 2

Suma de papers, mas ressaltantes

N°	TÍTULO	AUTOR	AÑO	BASE
1	Implications of remote work in post-pandemic times: a gender risk profile in Colombian workers	Campos et al.	2024	
2	Drivers of job satisfaction in midwifery—A work design approach	Mharapara et al.	2022	
3	Associations Between Work Characteristics, Engaged Well-Being at Work, and Job Attitudes — Findings from a Longitudinal German Study	Brokmeier et al.	2022	
4	A four-year analysis of US and Canadian academic nurse administrators' job satisfaction and intent to stay	Emory et al.	2023	
5	Exploring the Path to Job Satisfaction Among Women in the Middle East: A Contextual Perspective	Bourezg et al.	2025	
6	Mental distress and well-being in geriatric professionals: The role of job satisfaction.	Mangialavori et al.	2024	
7	Effects of internal and external corporate social responsibility on employee job satisfaction during a pandemic: A medical device industry perspective	Cheah y Lim.	2024	
8	Employee satisfaction and CEO pay-performance sensitivity	Jae Jeon	2025	
9	Gender mix prescription: Is it the cure for job satisfaction and retention?	Agnoletto y Repetto	2025	
10	The sum is larger than its parts: The daily interplay of leader and colleague support in facilitating employee well-being through balanced needs, satisfaction and positive affect	Kratsiotis et al.	2025	
11	The employee satisfaction with the new normal ways of working: A cluster analysis	Menshikova et al.	2025	
12	Values, wellbeing, and job satisfaction in telework: Evidence from IT-enabled service firms	Kautish y Rambabu.	2024	
13	How internal marketing can increase the satisfaction and retention of Generation Z employees in the banking sector	Brown.	2024	
14	The internal communication paradox: Balancing digital convenience with face-to-face satisfaction	Tkalac y Verčič.	2025	SCOPUS
15	The influence of leaders' motivational language on employee well-being through relatedness in remote work environments	Lee et al.	2025	
16	Exploring the job (dis)satisfaction indicators of online food delivery employees: Insights from employees' online reviews. International Journal of Organizational Theory & Behavior, 27(4)	Bahri et al.	2024	
17	Enhancing employees' remote work experience: Exploring the role of organizational job resources	Bullini et al.	2023	
18	Embracing the digital shift: Leveraging AI to foster employee well-being and engagement in remote workplace settings in the Asia Pacific region	Rizki y Wen.	2025	
19	Examining how organizational continuities and discontinuities affect the job satisfaction of global contractors	Gibbs et al.	2023	
20	Family-friendly work practices in family firms: A study investigating job satisfaction	Memili et al.	2023	
21	Remote work in the metaverse: The impact of gamification and online social connectedness on job satisfaction	Vakeel et al.	2025	
22	The impact of maritime service quality on employee satisfaction by seafarers rank: Evidence from a global survey grounded on ERG theory	Pantouvakis et al.	2025	
23	The show must go on: The mediating role of self-assessment in the relationship between performers' technology acceptance and satisfaction level with remote performances in Korea during the COVID-19 pandemic	Beom et al.	2022	
24	When remote work works better: How fit and autonomy shape employee outcomes.	George et al.	2025	
25	Comparative analysis of the levels of work stress, job satisfaction and work-family balance among officials of two public institutions)	Chiang et al.	2024	
26	Teletrabalho compulsório de professores universitários: Qualidade de vida, suporte organizacional e saúde mental	Padilha y Gomes.	2024	
27	Fique em casa! O desempenho dos trabalhadores durante a pandemia do COVID-19	Alves y Pereira.	2025	

28	eletrabajo y modernización del Estado en el desempeño laboral de una entidad gubernamental.	Flores, H. G.	2025	SCIELO
29	Teleworking in Latin America: a systematic review	Mendoza	2025	
30	Satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional en el área de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño - Breña.	Flores et al.	2024	
31	Asociación entre la satisfacción laboral y la intención de migrar en médicos y enfermeras del Perú	Rojas et al.	2024	
32	Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia	Chávez et al.	2023	
33	Síndrome de burnout en pandemia y satisfacción laboral en médicos serumistas de Ayacucho	Prado y Vásquez.	2024	
34	Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana	Tinoco.	2023	
35	Asociación entre satisfacción de los pacientes y motivación del personal de salud en servicios de hospitalización de neurocirugía de un instituto especializado.	Saavedra y Ramírez.	2022	
36	Clima organizacional y estrés laboral en el personal médico de un hospital de Lima	Rubio et al.	2025	Dialnet
37	Job satisfaction of healthcare personnel and external user satisfaction at the Santa Clotilde II-1 Hospital, Peruvian Amazon: A cross-sectional and comparative study	Fernández et al.	2025	
38	Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo	Landy et al.	2025	Ebsco E
39	Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna - PERÚ, 2024.	Condori.	2025	
40	Síndrome de burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital público de Huánuco, Perú.	Janampa et al.	2024	

Se describe 40 datos fundamentales los más relevantes y relacionados al estudio en donde se determina como la satisfacción laboral es vital en cada organización ya sea con fines de lucro o sin ellos, dicho en otras palabras, la fuente de cada empresa, el funcionamiento correcto, la eficiencia en la misma es fundamental para un correcto funcionamiento y así las organizaciones puedan ser más eficientes, cumplan sus objetivos y metas, también agregado a ello crecer como centros empresariales de cualquier índole.

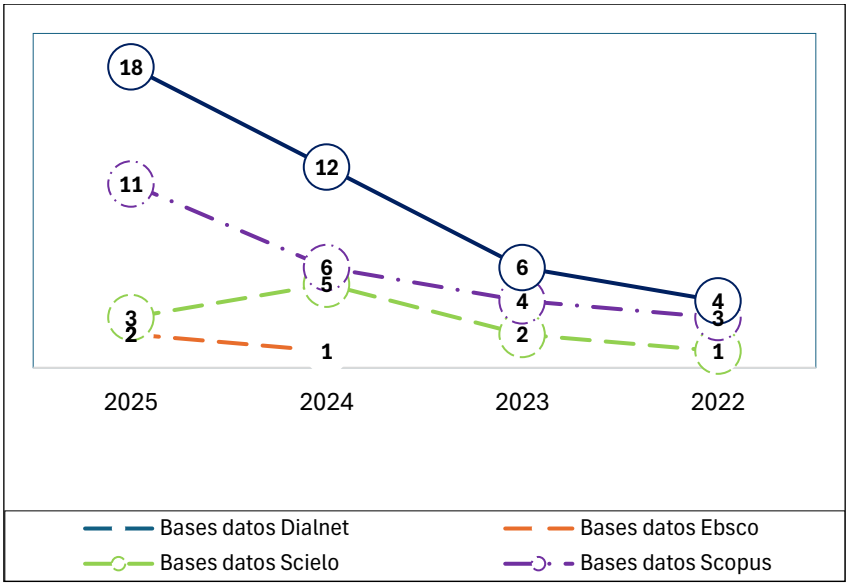

Figura 2. *Investigaciones por bases de datos indexadas*

Según el grafico en la línea azul nos brinda un claro detalle en donde se evidencia, un cambio e incremente del 50% del 2023 vs al 2024, en otras palabras, de 6 subió el doble a 12, ello indica el aporte y nacimiento de nuevas investigaciones como un trampolín al crecimiento. Cabe señalar que Scopus es la fuente que impulsa significativamente a el estudio con indexaciones de alto relieve en un 60% del total de la muestra, dando realce ya que posee a nivel internacional un rigor exigente, así mismo seguido de Scielo con 27.5% siendo fundamental para la balanza del estudio, por tal sentido, están compuestas por el 90% de información encontrada, complementando con Ebsco y Dialnet. Agregando lo antes mencionado, observamos el año 2025 con 18 artículos en comparativo con el año 2022, decimos que subió en aproximadamente 45% con referencia al 10% del año antes mencionado. En suma, la diversificación de las fuentes se concentra en los años 2024 y 2025 indicando un nivel de maduración en la actualidad de autores e investigadores, ello conlleva a la variedad y apertura de bibliografías.

Tabla 3
Artículos por base de datos

Base Datos	Q.
Scopus	24
Scielo	11
Ebsco	3
Dialnet	2
Totales	40

Además, se presenta una muestra representa una visión amplia y diversa del fenómeno, abarcando investigaciones desarrolladas en América, Europa y Oceanía, con casos provenientes de Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, Australia, Países Bajos, Brasil, Venezuela, Ecuador y Perú, entre otros países. Las revistas más representativas fueron Gender in Management, European Management Review, Safety and Health at Work, Revista Horizonte Médico y Revista Científica del Ecuador, lo que demuestra la variedad de enfoques desde la gestión organizacional, la psicología del trabajo y la salud ocupacional.

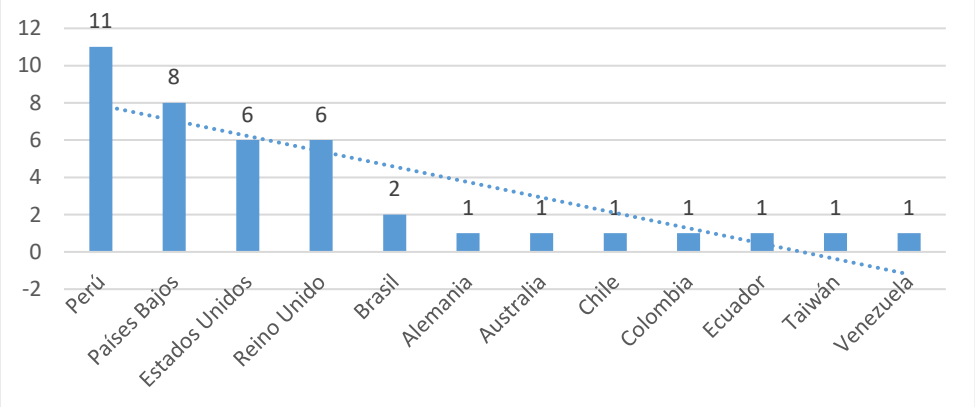

Figura 3. *Publicación por países*

Números de figura 3 hablan con pasos gigantescos y gritos de ascenso de Perú, que está en la cima liderando los hallazgos de muestra, además es el líder de los 14 países con la representación notoria de 11 casos, en otras palabras, son el 28% de total, si bien es cierto Perú se está formando un bloque y como líder es seguido por Países Bajos con 8, EE. UU 6, Reino Unido iguala al anterior con 6 respectivamente, Países Bajos (8), Estados Unidos (6) y Reino Unido (6), para terminar, entre la suma de países anteriores refleja el 75% de la muestra , dejando a otros países como observadores, Adicionando, desde un punto segmentado a nivel sociodemográfico en Europa 2 naciones Países Bajos, Reino Unido, Alemania, Australia conforman 16 hallazgos con un 40%.

Así mismo en Latinoamérica se encuentra Perú, EE. UU, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador y Venezuela conforman 23 casos con 57.5%, y por último en Asia Taiwán 1 con 2.5%; el estudio refleja que tiene presencia internacional, pero el gran dote lo llevan las naciones latinas con mayor participación y liderazgo en la muestra de hallazgos, por lo que se busca impulsar investigaciones en naciones con menor participación y en todas las regiones del mundo.

Discusión

De acuerdo con el objetivo general, que fue analizar la satisfacción laboral y el bienestar de los colaboradores que trabajan de forma remota durante el periodo 2022–2026, se identificó que esta modalidad ha transformado profundamente la forma en que las personas perciben su trabajo y su bienestar. Después de la pandemia, el trabajo remoto se consolidó como una alternativa sostenible, capaz de ofrecer autonomía y flexibilidad, pero también desafíos en términos de conexión humana y equilibrio emocional. Los estudios revisados coinciden en que la satisfacción laboral no depende únicamente de los recursos tecnológicos, sino principalmente de la calidad del liderazgo, la confianza y la comunicación entre los equipos. Brokmeier et al. (2022) y Fernández (2025) resaltan que el liderazgo empático y la comunicación constante fortalecen la conexión emocional y la motivación del colaborador, mientras que Flores (2025) sostiene que el soporte institucional adecuado favorece el bienestar y la productividad.

Estos hallazgos confirman que el trabajo remoto puede generar resultados positivos cuando la organización mantiene un enfoque humano, promueve la cohesión y valora las necesidades individuales de sus trabajadores.

En relación con el primer objetivo específico, orientado a identificar los principales factores que influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores que desempeñan sus funciones de forma remota, los resultados revelan que la autonomía, la flexibilidad y el clima organizacional son elementos determinantes. Kautish, Lim y Lavuri (2024) evidencian que la libertad para organizar las tareas eleva el sentido de logro personal y la motivación, mientras que Emory y Kippenbrock (2023) señalan que el liderazgo participativo fortalece el compromiso y la permanencia. Por tanto, en el contexto peruano, Tinoco (2023) y Fernández (2025) demuestran que un ambiente laboral positivo, acompañado de una comunicación fluida y de relaciones interpersonales saludables, incrementa la satisfacción y reduce el estrés. En síntesis, la satisfacción laboral en entornos remotos depende del reconocimiento, el acompañamiento y la posibilidad de equilibrar las exigencias laborales con las personales.

Con respecto al segundo objetivo específico, que buscó evaluar el nivel de bienestar percibido por los colaboradores en modalidad remota, se encontró que este bienestar está profundamente vinculado con el equilibrio emocional, la estabilidad social y el apoyo organizacional. Campos García et al. (2024) muestran que el trabajo remoto puede generar desigualdades en la carga emocional según el género y las condiciones familiares, mientras que Fernández (2025) y Condori (2025) destacan que el bienestar psicológico

mejora cuando las instituciones promueven políticas de salud mental, comunicación efectiva y soporte emocional. Estos resultados reflejan que las empresas deben priorizar el cuidado integral del trabajador, reconociendo que su bienestar no solo depende del cumplimiento de metas, sino también de sentirse comprendido, acompañado y emocionalmente estable dentro de la organización.

Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico, que planteó determinar la tendencia y proyección de la satisfacción laboral en el trabajo remoto durante el periodo 2022–2026, los estudios analizados evidencian una evolución positiva hacia la consolidación de esta modalidad. George et al. (2025) y Flores (2025) subrayan que la autonomía, el soporte tecnológico y la comunicación interna continuarán siendo factores claves para sostener la motivación y el compromiso de los trabajadores. En América Latina, Mendoza (2025) destaca que las políticas de flexibilidad horaria y salud mental serán esenciales para mantener la satisfacción laboral a largo plazo. Estos hallazgos indican que el futuro del trabajo remoto depende de la capacidad de las organizaciones para combinar tecnología con cercanía humana, promoviendo un entorno que equilibre el rendimiento con la calidad de vida.

En conjunto, los resultados obtenidos permiten concluir que la satisfacción laboral en el trabajo remoto es un proceso dinámico y profundamente humano, que trasciende el espacio físico y se construye sobre la base de la confianza, la empatía, la comunicación y el reconocimiento. Las organizaciones que logren integrar estos elementos fortalecerán no solo el bienestar de sus colaboradores, sino también su productividad y sostenibilidad en el tiempo. En un contexto de transformación constante, el verdadero reto no es solo adaptarse a la virtualidad, sino mantener la humanidad en el centro de toda gestión laboral.

Conclusión

De acuerdo con el objetivo general, se concluye que la satisfacción laboral en el trabajo remoto depende principalmente de la combinación entre apoyo institucional, comunicación efectiva y liderazgo empático. Cuando las organizaciones priorizan el bienestar y la confianza, los colaboradores se sienten más motivados, comprometidos y emocionalmente estables, lo que mejora su productividad y calidad de vida.

En cuanto al primer objetivo específico, se determinó que los factores que más influyen en la satisfacción laboral son la autonomía, la flexibilidad y un clima organizacional positivo. Estos elementos permiten que los trabajadores se sientan valorados y tengan un mejor equilibrio entre su vida personal y profesional, fortaleciendo su sentido de pertenencia y su compromiso con la organización.

Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que el bienestar percibido por los colaboradores remotos está estrechamente vinculado con la salud mental, la estabilidad emocional y el apoyo que brinda la empresa. Cuando existen espacios de comunicación, empatía y acompañamiento, los niveles de estrés disminuyen y la satisfacción aumenta.

En relación con el tercer objetivo específico, se observa una tendencia favorable hacia la consolidación del trabajo remoto como modalidad sostenible. La satisfacción laboral tiende a mantenerse o mejorar cuando las organizaciones continúan fortaleciendo la tecnología, la flexibilidad horaria y las políticas de bienestar, demostrando que el futuro del trabajo remoto depende de mantener un equilibrio entre lo digital y lo humano.

Por último, se tiene limitaciones de auto estudio de lo que existe, solo se dio en un segmento se debe ampliar, también hay requerimientos de ampliar la investigación a diversas industrias para determinar si la satisfacción es variada según el rubro o contexto, además, se debe plantear estudios más completos como los longitudinales, correlacionales para mayor entendimiento del fenómeno de estudio y como se da a largo plazo, así mismo, se debe realizar estudios mixtos ya que el presente solo es teórico, finalizando se debe abordar el estrés tecnológico y competencias que tienen los trabajadores a nivel digital y si ello ayuda a su estabilidad y tranquilidad emocional.

Declaración de Conflictos de Interés

No declaran conflictos de interés.

Contribución de autores

Los autores declaran haber contribuido equitativamente.

Financiamiento

Ninguno.

Referencias

Alves, D. N. A., & Pereira. L. J. E. (2025). Fique em casa! O desempenho dos trabalhadores durante a pandemia do COVID-19. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania,* 30, e90619. https://doi.org/10.12660/cgpc.v30.90619

Agnoletto, M., & Repetto, M. (2025). Gender mix prescription: Is it the cure for job satisfaction and retention? *Labour Economics,* 87, 102786. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102786

Aulia, S. R., & Lin, W. S. (2025). Embracing the digital shift: Leveraging AI to foster employee well-being and engagement in remote workplace settings in the Asia Pacific region. *Asia Pacific Management Review*, *30*(3), 100339. https://doi.org/10.1016/J.APMRV.2024.12.003

Bahri, S. M., Altum. O., Karatepe. T. Olorunsola. V. (2024). Exploring the job (dis)satisfaction indicators of online food delivery employees: insights from employees' online reviews. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 27 (4): 340–358. https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2023-0048

Beom, H. J., Byon, K. K., Ah, H. Y. y Hahm. J. (2022). The show must go on: The mediating role of self-assessment in the relationship between performers' technology acceptance and satisfaction level with remote performances in Korea during the COVID-19 pandemic. *Technology in Society*. Vol. 68, 1-9 https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101855

Bourezg, M., Khassawneh, O., Singh, S., Mohammad, T., Melhem, M. J., & Darwish, T. K. (2025). Exploring the path to job satisfaction among women in the Middle East: A contextual perspective. *Gender in Management: An International Journal,* 40(3), 381–406. https://doi.org/10.1108/GM-11-2023-0411

Brokmeier, L. L., Bosle, C., Fischer, J. E., & Herr, R. M. (2022). Associations between work characteristics, engaged well-being at work, and job attitudes: Findings from a longitudinal German study. *Safety and Health at Work,* 13(2), 213-219. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.03.003

Brown, D. M. (2025). How internal marketing can increase the satisfaction and retention of Generation Z employees in the banking sector. *International Journal of Bank Marketing,* 43(10), [artículo en prensa]. https://doi.org/10.1108/IJBM-01-2024-0049

Bullini, O. L., Veglianti, E., Zardini, A., & Rossignoli, C. (2023). Enhancing employees' remote work experience: Exploring the role of organizational job resources. *Technological Forecasting and Social Change,* 197, 123075. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123075

Campos, G. Á. X., Cabrera, G. V. E., Docal, M. del C., Acuña, A. L. M., & Riveros, M. F. (2024). Implicaciones del trabajo remoto en tiempos de pospandemia: Un perfil de riesgo de género en trabajadores colombianos. *Gender in Management: An International Journal,* 39(6), 729–744. https://doi.org/10.1108/GM-11-2022-0361

Chávez, P. M. L., Placencia, P. M. D., Muñoz, Z. M. E., Quintana, S. M., & Olortegui, M. A. (2023). Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Revista de la Facultad de Medicina Humana,* 23(2), 101–109. https://doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646

Cheah, J. S. S., & Lim, K.H. (2024). Efectos de la responsabilidad social corporativa interna y externa en la satisfacción laboral de los empleados durante una pandemia: una perspectiva de la industria de dispositivos médicos. *European Management Journal,* 42(4), 550–563. https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.04.003

Chiang, V. M., Cabeza, F. C., & Rivera, C. M. J. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. *RAN – Revista Academia & Negocios*, 10(1-15). https://doi.org/10.29393/ran10-4acmm30004

Condori, N. E. (2025). Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna - PERÚ, 2024. *Revista Médica Hospital Hipólito Unanue de Tacna,* 18(1), 17–22. https://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/rmhhut/article/view/77

Daniel, A. N. A., & Lopes, J. E. P. (2025). Fique em casa! o desempenho dos trabalhadores durante a pandemia do covid-19. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, *30*, e90619. https://doi.org/10.12660/CGPC.V30.90619

Emory, J., & Kippenbrock, T. (2023). A four-year analysis of US and Canadian academic nurse administrators' job satisfaction and intent to stay. *Nursing Outlook*, 71(4), 101914. https://doi.org/10.1016/j.outlook.2022.101914

Fernández, B. L. Y., Ascacivar, P. Y. K., Placencia, M. M., & Paz, S. C. E. (2025). Satisfacción laboral del personal de salud y satisfacción del usuario externo en el hospital II-1 Santa Clotilde, Amazonía Peruana: Estudio transversal y comparativo. *Journal of Science and Research,* 10(3), 327–339. https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/3721

Fernández, R. M. (2025). Clima organizacional y estrés laboral en el personal médico de un hospital de Lima. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud,* 7(3), 1–10. https://doi.org/10.37711/rpcs.2025.7.3.2

Flores. F, D., Gutierrez, P. L., Díaz, F. J., & Fernández, P. J. (2024). Satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional en el área de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño - Breña. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 17, 1-6. https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.2039

Flores, H. G. L. (2025). Teletrabajo y modernización del Estado en el desempeño laboral de una entidad gubernamental. *Zenodo.* https://doi.org/10.5281/zenodo.14633308

George, T. J., Maneethai, D., Atwater, L. E., & Madera, J. M. (2025). When remote work works better: How fit and autonomy shape employee outcomes. *Organizational Dynamics,* 54(4), 101175. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2025.101175

Gibbs, J. L., Eisenberg, J., Fang, C., & Wilkenfeld, J. N. (2023). Examining how organizational continuities and discontinuities affect the job satisfaction of global contractors. *Journal of International Management,* 29(4), 101046. https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101046

Hahm, J. B., Byon, K. K., Hyun, Y. A., & Hahm, J. (2022). The show must go on: The mediating role of self-assessment in the relationship between performers' technology acceptance and satisfaction level with remote performances in Korea during the COVID-19 pandemic. *Technology in Society,* 68, 101855. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101855

Janampa, D. Y., Trujillo, A. L., & Vallejos, N. O. (2024). Síndrome de burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital público de Huánuco, Perú. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud, 6*(1), 21–30. https://doi.org/10.37711/rpcs.2024.6.1.440

Jeon, H. J. (2025). Employee satisfaction and CEO pay-performance sensitivity. *Research in International Business and Finance*, 67, 102883. https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2025.102883

Kautish, P., Lim, W. M., & Lavuri, R. (2024). Values, wellbeing, and job satisfaction in telework: Evidence from IT-enabled service firms. *Technology in Society, 79*, 102762. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102762

Kratsiotis, I., Rivkin, W., Theodorakopoulos, N., & Hohnemann, C. (2025). The sum is larger than its parts: The daily interplay of leader and colleague support in facilitating employee well-being through balanced needs satisfaction and positive affect. *Journal of Vocational Behavior,* 154, 104166. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104166

Landy, M. S & Mora, V. G. (2025). Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo. *RECIAMUC*, *9*(2), 262–274. https://doi.org/10.26820/RECIAMUC/9.(2).ABRIL.2025.262-274

Lee, E., Mitson, R., & Xu, H. (2025). The influence of leaders' motivational language on employee well-being through relatedness in remote work environments. *Journal of Communication Management,* 29(4), [artículo en prensa]. https://doi.org/10.1108/JCOM-02-2024-0038

Maldonado, M. S. L., & Mora, V. G. R. (2025). Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo. *Revista Científica de la Universidad Autónoma de Machala,* 9(2), 262–274. https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.(2).abril.2025.262-274

Mangialavori, S., Riva, F., Caimi, B., Baruffi, S., & Delle Fave, A. (2024). Mental distress and well-being in geriatric professionals: The role of job satisfaction. *Geriatric Nursing,* 54, 102390. https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.06.042

Memili, E., Patel, P. C., Holt, D. T., & Swab, R. G. (2023). Family-friendly work practices in family firms: A study investigating job satisfaction. *Journal of Business Research,* 160, 114023. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114023

Mendoza, M. I. B. (2025). Teletrabajo en Latinoamérica: revisión sistemática. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales,* 7(12), 172-188. Epub 01 Abr 2025. https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.210

Menshikova, M., Bonacci, I., Scarozza, D., & Zifaro, M. (2025). The employee satisfaction with the new normal ways of working: A cluster analysis. *Journal of Asia Business Studies,* 19(4), [artículo en prensa]. https://doi.org/10.1108/JABS-08-2024-0474

Mharapara, T. L., Staniland, N., Stadler, M., Clemons, J. H., & Dixon, L. (2022). Drivers of job satisfaction in midwifery: A work design approach. *Women and Birth,* 35(4), e348–e355. https://doi.org/10.1016/j.wombi.2021.07.004

Pantouvakis, A., Vlachos, I., & Polemis, D. (2025). The impact of maritime service quality on employee satisfaction by seafarers rank: Evidence from a global survey grounded on ERG theory. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 42(10), [sin número de página asignado]. https://doi.org/10.1108/IJQRM-12-2022-0354

Prado, N. S & Vásquez, C. A. (2024). Síndrome de burnout en pandemia y satisfacción laboral en médicos serumistas de Ayacucho. *Horizonte Médico,* 24(2), 1–10. https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n2.10

Padilha, M. C., Gomes, R., & Pantoja, M. J. (2024). Teletrabalho Compulsório de Professores Universitários: Qualidade de Vida, Suporte Organizacional e Saúde Mental. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *24*(contínuo), e25266–e25266. https://doi.org/10.5935/rpot/2024.25266

Rojas, G. C., Chávez, A. A., Tarazona, V. M., & Romaní, R. F. (2024). Asociación entre la satisfacción laboral y la intención de migrar en médicos y enfermeras del Perú. *Horizonte Médico,* 24(4), e11. https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n4.11

Saavedra, R. L & Placencia, M. M. (2022). Asociación entre satisfacción de los pacientes y motivación del personal de salud en servicios de hospitalización de neurocirugía de un instituto especializado. *Revista Médica Herediana,* 33(2), 1–12. https://doi.org/10.20453/rmh.v33i2.4244

Tinoco, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. Industrial Data, 26(2), 217–237. https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407

Tkalac, V. A & Verčič, D. (2025). The internal communication paradox: Balancing digital convenience with face-to-face satisfaction. *Public Relations Review,* 51(3), 102587. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2025.102587

Vakeel, K. A., Chakraborty, S., & Black, L. (2025). Remote work in the metaverse: The impact of gamification and online social connectedness on job satisfaction. Decision Support Systems, 181, 114447. https://doi.org/10.1016/j.dss.2025.114447