

Artículo de Investigación

Organizaciones Virtuales: El desafío del bienestar laboral desde la perspectiva del trabajo remoto

Virtual Organizations: The challenge of labor welfare from the perspective of remote work

Jeymi Fabiola Arias Hanco¹: Escuela de Posgrado Newman, Perú.
jeymifabiola.arias@epnewman.edu.pe

Luis Enrique Espinoza Villalobos: Escuela de Posgrado Newman, Perú.
luisenrique.espinoza@epnewman.edu.pe

Hugo Alatrística Salas: Escuela de Posgrado Newman, Perú.
hugo.alatrística@epnewman.edu.pe

Fecha de Recepción: 07/06/2024

Fecha de Aceptación: 11/07/2024

Fecha de Publicación: 27/08/2024

Cómo citar el artículo:

Arias Hanco, J. F., Espinoza Villalobos, L. E. y Alatrística Salas, H. (2024). Organizaciones Virtuales: El desafío del bienestar labor desde la perspectiva del trabajo remoto [Virtual Organizations: The challenge of work welfare from the perspective of remote work]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-20. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-543>

Resumen:

Introducción: El trabajo remoto se ha convertido en una realidad para muchas empresas alrededor del mundo y la última pandemia ha generado un cambio abrupto y acelerador en la manera en que solía funcionar el trabajo, por lo que empresas y trabajadores han tenido que adaptarse rápidamente, acogiendo el trabajo remoto como herramienta que permite un salto inesperado hacia el futuro del trabajo. **Metodología:** Se realizó un estudio de campo, aplicando una encuesta, basada en 55 ítems, dirigida a una muestra de 120 colaboradores en la condición laboral de trabajo remoto en seis diferentes países. **Resultados:** Los resultados muestran que el trabajo remoto influye significativamente en el bienestar laboral de las organizaciones virtuales con un grado de significancia menor al 0.05. **Discusión:** La clave del éxito radica en una planificación cuidadosa, la implementación de políticas inclusivas y el apoyo continuo a los colaboradores para garantizar un entorno laboral saludable y productivo en cualquier

¹ Autor correspondiente: Jeymi Fabiola Arias Hanco. Escuela de Posgrado Newman (Perú).

ubicación. **Conclusiones:** El estudio refleja aceptación y agrado por este tipo de modalidad de trabajo; los países con mejor adaptación a esta modalidad son EE. UU, España, Colombia y México, mientras que en Perú y Guatemala los índices de adecuación y satisfacción fueron menores.

Palabras clave: Trabajo Remoto; Bienestar Laboral; Organizaciones Virtuales; Empleo; Soporte Laboral; Trabajo Virtual; Trabajo a distancia; Teletrabajo.

Abstract:

Introduction: Remote work has become a reality for many companies around the world and the latest pandemic has generated an abrupt and accelerating change in the way work used to work, so companies and workers have had to adapt quickly, embracing remote work as a tool that allows an unexpected leap into the future of work. **Methodology:** A field study was carried out, applying a survey, based on 55 items, addressed to a sample of 120 employees in remote work conditions in six different countries. **Results:** The results show that remote work significantly influences work well-being in virtual organizations with a significance level of less than 0.05. **Discussions:** The key to success lies in careful planning, implementation of inclusive policies and ongoing support for employees to ensure a healthy and productive work environment in any location. **Conclusions:** The study reflects acceptance and liking for this type of work modality; the countries with the best adaptation to this modality are the USA, Spain, Colombia and Mexico, while in Peru and Guatemala the adaptation and satisfaction indexes were lower.

Keywords: Remote Work; Labor Welfare; Virtual Organizations; Employment; Labor Support; Virtual Work; Telecommuting; Telework.

1. Introducción

En las últimas décadas, la sociedad ha experimentado diversos cambios, los cuales no han sido ajenos al mercado de trabajo, que ha ido evolucionando a lo largo de la historia y se ha visto ineludiblemente marcado por la pandemia, en este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2021) revela que, en respuesta a la emergencia sanitaria provocada por el covid-19, el trabajo remoto ha posibilitado la continuidad laboral en el ámbito empresarial, negocios y empleos; en donde se generó un salto inesperado hacia el futuro del trabajo que marca un punto de inflexión, dejando abierto un escenario de oportunidades y retos para el mundo laboral, creando una nueva realidad y estableciendo mecanismos laborales diferentes a los tradicionales.

En contraste con esta situación, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe identificaba desde el 2010 la gestación del trabajo remoto, como una temática emergente, que con la pandemia se ha convertido en una realidad cada vez más integrada en las tendencias laborales de la población (CEPAL, 2012).

En este contexto, los informes y estimaciones estadísticas de la OIT para América Latina y el Caribe establecen que, en el segundo trimestre de 2020, alrededor de 23 millones de personas transitaron hacia el trabajo remoto (ONU, 2021). En efecto, es importante reconocer al empleo como vía principal del desarrollo económico y crecimiento de los países, que aporta sustantivamente a la inclusión y bienestar social, por lo que es considerado como elemento trascendental en el centro de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT, siendo también componente principal en la Agenda 2030, considerado en el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 8 que enfatiza la promoción del empleo productivo y el trabajo decente para todos.

En este mismo sentido, diversos países han conseguido grandes avances en materia de regulaciones laborales en teletrabajo. Sin embargo, el incremento circunstancial de este tipo de modalidad de trabajo ha expuesto un conjunto de desafíos y retos que deben abordarse con premura ya que, sin controles adecuados, podrían surgir problemáticas en las relaciones laborales que no reconozcan dependencia o una legislación poco clara (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Por tanto, el trabajo remoto está cobrando una indudable relevancia, no solo porque numerosos trabajadores en el mundo continúan bajo esta modalidad como consecuencia del confinamiento, sino porque existe un cuantioso grupo que prefiere seguir laborando bajo esta modalidad avalados por varias propuestas legislativas.

Por consiguiente, Como resultado de estos cambios laborales, es crucial que el departamento de recursos humanos tome conciencia de las nuevas condiciones de trabajo a las que se enfrentan sus trabajadores, considerando los factores positivos como flexibilidad, adaptabilidad y enfoque de mejora de los recursos humanos, así como los posibles impactos negativos que puede generar esta nueva modalidad de trabajo, en donde se deben generar los recursos adecuados respecto al equilibrio familia-trabajo, seguimiento a trabajadores por parte de un médico ocupacional, buscando que se ajuste a las necesidades y objetivos organizacionales y a la vez permita que los trabajadores obtengan múltiples beneficios, todo ello enfocado a la mejora y aseguramiento del bienestar laboral (Chuco *et al.*, 2020).

Es esencial evaluar si el trabajo remoto contribuye al bienestar laboral; en este sentido, Moreno (2012) indica que el trabajo remoto ha forzado a muchos colaboradores a trabajar mayor tiempo bajo esta modalidad y consecuentemente las tasas de productividad de estos trabajadores se ven significativamente afectadas. En concordancia Allen *et al.* (2015) indica que una comunicación propicia y adecuada es clave para su desarrollo y Arvola *et al.* (2017) plantea que una de las tácticas para disminuir el estrés laboral de los trabajadores y en consecuencia mejorar su bienestar laboral consiste en disminuir los factores que actúan como fuente de estrés laboral, por lo que el teletrabajo debería plantearse solo como opción voluntaria en lugar del estilo de trabajo que establece la organización.

Por otro lado, Beno (2022) indica que el trabajo remoto posibilita la flexibilidad de movimiento, donde se puede realizar el trabajo en cualquier lugar y en cualquier momento, planteando un método de trabajo por resultados y metas.

El trabajo remoto se ha convertido en una herramienta valiosa para equilibrar la vida profesional y familiar, por lo que las organizaciones deben buscar que sirva como ayuda a la mejora del bienestar laboral; sin embargo, también se debe considerar los factores negativos que pueden influir en la experiencia del trabajo remoto, lo que lleva a la necesidad de que las empresas adopten estrategias únicas que se enfoquen en conocer la aceptación de esta modalidad de trabajo por parte del colaborador (de Macedo *et al.*, 2020).

Finalmente, resulta fundamental comprender y describir el trabajo remoto para conocer sus implicancias en las organizaciones virtuales; en donde Feng y Savani (2020) manifiestan que en las modalidades presenciales no suelen generarse diferencias significativas de género en la productividad y la satisfacción laboral. Sin embargo, en su estudio durante el aislamiento, las mujeres reportaron una menor productividad y satisfacción laboral, lo que manifiesta que los colaboradores mantienen diferentes necesidades y características para desempeñar su trabajo, por lo que es trascendente entender la complejidad de las variables según el sujeto de estudio.

Con base en lo expuesto, el presente estudio plantea como objetivo: Determinar la influencia del trabajo remoto en el bienestar laboral en organizaciones virtuales.

1.1. Trabajo Remoto

El trabajo remoto ha adquirido mayor relevancia en los últimos años, especialmente durante la pandemia, cuando se convirtió prácticamente en la norma para la mayoría de las empresas u organizaciones (Beno, 2022). Como antecedentes, ya se contaba con definiciones preliminares de trabajo a domicilio en el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo (1966), que inicialmente describía actividades laborales realizadas fuera de las instalaciones habituales de trabajo, como el hogar (Grabner y Tsvetkova, 2022). En algunos casos, estas actividades se llevan a cabo en ubicaciones distintas tanto del domicilio como del lugar ofrecido por la organización, con una clara remuneración bajo acuerdos que especifican las responsabilidades y requisitos tanto del empleador como del trabajador. Aunque este convenio supranacional busca proteger los derechos laborales, no aborda el uso de tecnologías de la información y comunicación, lo cual ha llevado a que algunos países decidan no ratificarlo en sus legislaciones (Okubo, 2022).

Desde una perspectiva institucional, a partir de los años setenta se han implementado medidas de flexibilización laboral, incluyendo el trabajo a tiempo parcial como una estrategia clave para adaptar las jornadas laborales. La Organización Internacional del Trabajo define el trabajo remoto como la organización y realización de tareas laborales a distancia mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación desde el domicilio del trabajador (OIT, 2021).

En este contexto, el trabajo remoto, el aprendizaje continuo y la transformación digital han llegado para quedarse y formar parte de nuestra nueva realidad laboral. Es crucial comprender las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajo remoto para proporcionar todas las herramientas necesarias a los trabajadores que enfrentan este cambio (Allen et al., 2015). Entre las oportunidades que ofrece el trabajo remoto se encuentran la flexibilidad horaria, aumento de la productividad, reducción de la jornada laboral, comodidad para los trabajadores, ahorro en gastos de movilidad y una mejor gestión del tiempo (Arvola et al., 2017).

Los diversos cambios y evoluciones sociales muestran que, frente a situaciones adversas, surgen nuevas estrategias y metodologías que permiten adaptarse al cambio constante (Lopes y Barreto, 2022). Sin embargo, Hernández e Ibarra (2019) señalan que persisten desafíos significativos, especialmente en cuanto a la dinámica familiar que afecta la productividad, particularmente para las mujeres, quienes enfrentan mayores responsabilidades domésticas que pueden afectar su desempeño laboral. Esto subraya la importancia de promover un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

En contraste, para Hernández e Ibarra (2019), la flexibilización de la jornada laboral y el trabajo remoto pueden ser atractivos para las mujeres al permitirles manejar mejor sus responsabilidades domésticas y familiares, aunque también pueden enfrentar una mayor carga de trabajo físico y emocional (Das et al., 2021). Esta modalidad también beneficia a los hombres al eliminar tiempos de traslado, reducir costos de movilidad y facilitar una mayor flexibilidad para estar con la familia, aunque pueden enfrentar desafíos como menores ingresos y afectaciones al desarrollo profesional (Andrade y Cavaignac, 2022; de Macedo et al., 2020).

Todo lo anterior subraya la importancia de relacionar el trabajo remoto con la calidad de vida laboral, un concepto complejo y multidimensional que abarca aspectos tanto subjetivos como objetivos del bienestar en el ambiente laboral (Angulo et al., 2021; Hernández y Ibarra, 2019).

En este mismo sentido, Szulc *et al.* (2021) y Zhang *et al.* (2022) enfatizan la importancia de integrar la digitalización al ámbito laboral para asegurar que el trabajo remoto no afecte negativamente la vida familiar y sea una solución a problemas generados por el trabajo físico. Finalmente, dado que el trabajo remoto es aún un término relativamente nuevo, es necesario esperar más estudios que desglosen sus componentes, variables e indicadores para dotar a las organizaciones de herramientas prácticas que optimicen esta modalidad de trabajo.

1.1.1. Modelo Teórico del Trabajo Remoto

Uribe *et al.* (2022) analizaron las propiedades psicométricas de la escala de factores que intervienen en el trabajo remoto y las clasificaron en tres factores: soporte laboral, jornada de trabajo y bienestar social.

Figura 1.

Modelo Teórico del Trabajo Remoto



Fuente: Elaboración propia (2024), a partir de Uribe *et al.* (2022).

Las organizaciones, al igual que sus trabajadores, han cambiado la forma de concebir el trabajo, generando nuevos paradigmas sobre su entendimiento. La adopción de modelos laborales debe volverse más flexible (Stalmachova *et al.*, 2022), y la adaptación de entornos laborales en el hogar está emergiendo como una nueva normalidad (Gallacher y Hosain, 2021).

1.2. Bienestar Laboral

El bienestar laboral ha sido un tema presente desde los inicios de las relaciones laborales (Burton, 1997); sin embargo, cobró relevancia a finales del siglo XIX, cuando la atención se centraba en identificar las condiciones que promueven la satisfacción de los colaboradores en las grandes industrias. Posteriormente, el enfoque se desplazó hacia las relaciones laborales, estudiando ampliamente sus efectos con el objetivo de mejorar la productividad y la eficiencia (Tuisku *et al.*, 2016). A partir de los años setenta, el concepto de bienestar laboral adquirió otro nivel de importancia al relacionarse con la calidad de vida y la salud en el entorno laboral (Cortini *et al.*, 2010).

Desde sus primeros estudios, el bienestar laboral ha sido definido desde diversas perspectivas y enfoques (Mannheim y Papo, 2013). Varios autores han intentado desentrañar sus componentes y elementos, alineándolos con los resultados organizacionales y complementando diferentes ideas y conceptualizaciones a lo largo del tiempo y en diversas aplicaciones (Shamir y Bargal, 1982).

Ascoli y Pavolini (2018) también argumentan que existen múltiples enfoques hacia la conceptualización del bienestar laboral. Es crucial para las empresas identificar estos factores y asegurar su cumplimiento máximo, ya que el no hacerlo podría dejarlas en desventaja

respecto a otras organizaciones que no solo los han identificado, sino que también han implementado planes estratégicos para mejorar y potenciar estos aspectos.

Tabla 1.

Consideraciones del Bienestar Laboral

Autor	Consideraciones del Bienestar Laboral
Bargal (1984)	Es la satisfacción de los colaboradores con sus actividades laborales con referencia al pago, relación con el equipo, supervisores, condiciones de trabajo, seguridad, y oportunidades de formación y desarrollo.
Cotton y Hart (2003)	Es la percepción positiva que se experimenta al desempeñar un trabajo en un lugar específico, que incluye aspectos como la relación con la dirección, participación en decisiones, oportunidades de desarrollo, condiciones físicas adecuadas en el entorno laboral, satisfacción con las tareas realizadas y la remuneración y beneficios recibidos.
Castaño (2011)	La calidad resultante de las experiencias del empleado y su contenido con las actividades en el trabajo.
Currie (2001)	Se refiere al estado tanto físico como mental del empleado mientras realiza sus tareas laborales.
Luceño-Moreno <i>et al.</i> (2017)	Se refiere a la reducción de emociones negativas y situaciones adversas como resultado de ajustarse al ambiente laboral, lo cual implica una valoración personal basada en el grado de satisfacción y bienestar emocional.
Mannheim y Papo (1999)	El bienestar laboral abarca una amplia gama de elementos dentro del entorno de trabajo, proporcionando a los empleados la capacidad de experimentar satisfacción y bienestar en sus actividades laborales.
Mion <i>et al.</i> (2021)	Se refiere a un constructo que manifiesta un sentir positivo por parte del trabajador hacia su trabajo, la cual se define por su naturaleza vivencial subjetiva y está estrechamente relacionada con aspectos físicos, psíquicos y sociales; como resultado el individuo manifiesta un gusto por el trabajo que realiza.
Prasad <i>et al.</i> (2020)	El bienestar laboral busca el equilibrio de elementos sociales, mentales y físicos los cuales determinan la percepción del colaborador hacia su ámbito de trabajo.
Riva <i>et al.</i> (2021)	El bienestar laboral es el afecto del empleado hacia su trabajo y la organización.
Tuisku <i>et al.</i> (2016)	El bienestar laboral, hace referencia a una amplitud de factores como la remuneración que se percibe por realizar un determinado trabajo, el clima laboral que comparte el equipo de trabajo, el trato con los demás colaboradores, los jefes o <i>uplines</i> , la seguridad, ergonomía e higiene del lugar de trabajo, las presiones diarias, tipos de contratación, inciertos o información, motivación, entre otros factores que generan un impacto positivo o negativo en los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Casanova *et al.* (2020) argumentan la importancia y trascendencia para la empresa de velar por el bienestar laboral de cada uno de los trabajadores. Para lograrlo, es fundamental conocer sus perfiles e identificar sus necesidades, con el propósito de mantenerlos en la mejor posición y corresponder al esfuerzo y la preparación que los trabajadores dedican a la empresa (Greve, 2018).

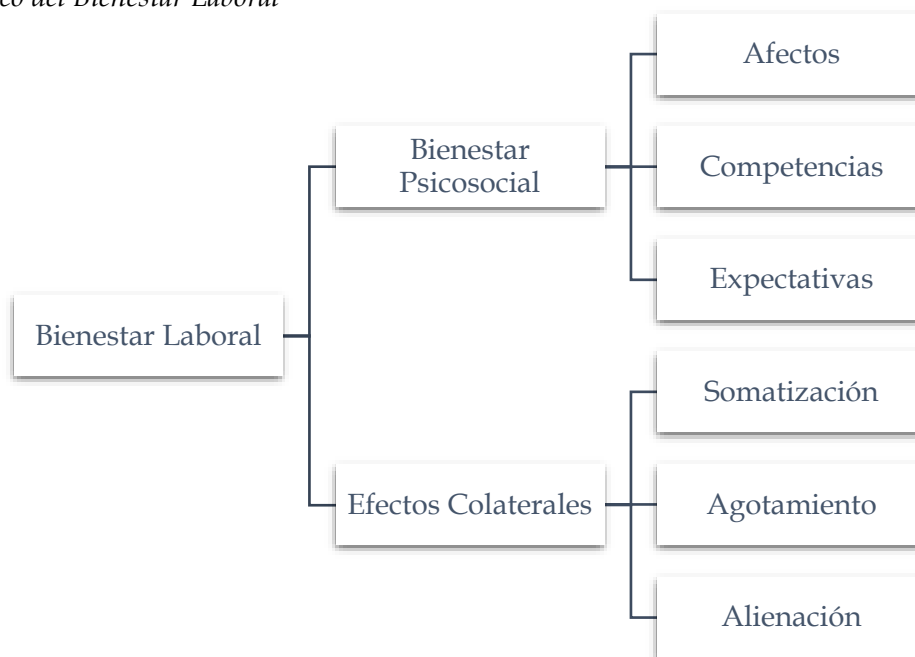
Asimismo, Castaño *et al.* (2011) señalan que la experiencia laboral es algo perdurable y difícil de modificar a corto plazo. Por lo tanto, la empresa debe esforzarse para que sus indicadores de bienestar sean genuinos, permitiéndole trabajar continuamente en su mejora, ya que todo indicador es susceptible de perfeccionamiento a lo largo del tiempo (Vera *et al.*, 2010).

2.1.1. Modelo Teórico del Bienestar Laboral

Este modelo teórico desglosa el bienestar laboral en dos dimensiones principales: el bienestar psicosocial, que evalúa competencias, afecto y expectativas de los trabajadores, y los efectos colaterales, que abarcan desgaste laboral, alienación y somatización. Estas escalas están directamente relacionadas con la calidad de vida laboral.

Figura 2.

Modelo Teórico del Bienestar Laboral



Fuente: Elaboración propia (2024), a partir de Blanch *et al.* (2010).

El modelo no solo se enfoca en los aspectos organizacionales, sino también en los aspectos personales del trabajador, algunos de los cuales son influenciados por el contexto laboral y otros son de índole más personal pero que afectan el desempeño laboral.

2. Metodología

El tipo de investigación utilizado como marco para el desarrollo de este estudio es puro, puesto que se centra en la observación, análisis y descripción de las variables de investigación. Su propósito principal es encontrar respuestas objetivas a la problemática del trabajo remoto y su influencia en el bienestar laboral, ampliando así los conocimientos teóricos existentes sobre estas variables.

El diseño de investigación utilizado fue explicativo secuencial, ya que el procedimiento seguido se basó en una serie de fases o etapas secuenciales que facilitaron la recolección y análisis de datos cuantitativos. Asimismo, la investigación fue de tipo no experimental, dado que no se manipularon las variables, y de corte transversal, pues se estableció un tiempo específico para el estudio. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, ya que se empleó un proceso metódico y ordenado para la recolección, análisis y vinculación de datos.

Para este estudio, la población considerada consistió en colaboradores que, en el momento de la recolección de datos, laboraban bajo la modalidad de trabajo remoto en organizaciones virtuales. Para determinar la muestra, se optó por utilizar un método de muestreo por conveniencia, bajo un enfoque no probabilístico y no aleatorio. Esta elección se basó en la internacionalización y la disponibilidad de los trabajadores que forman parte del estudio, considerando un intervalo de tiempo específico. El recojo de información y procesamiento de información corresponde al año 2023. Se seleccionaron las primeras 20 respuestas de cada país participante para el análisis, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Muestra del estudio

País	Muestra
España	20
México	20
EE. UU.	20
Perú	20
Colombia	20
Guatemala	20
Total	120

Fuente: Elaboración propia (2024).

Para la recolección de información, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual constaba de 55 preguntas basadas en los modelos teóricos de las variables. La encuesta se realizó de manera virtual para facilitar la recolección en diversos países.

Para el procesamiento de los datos se emplearon las herramientas Excel y el software estadístico SPSS v.22. El objetivo fue realizar un análisis descriptivo e inferencial de los datos para determinar las correlaciones y el nivel de significancia entre las variables de estudio.

3. Resultados

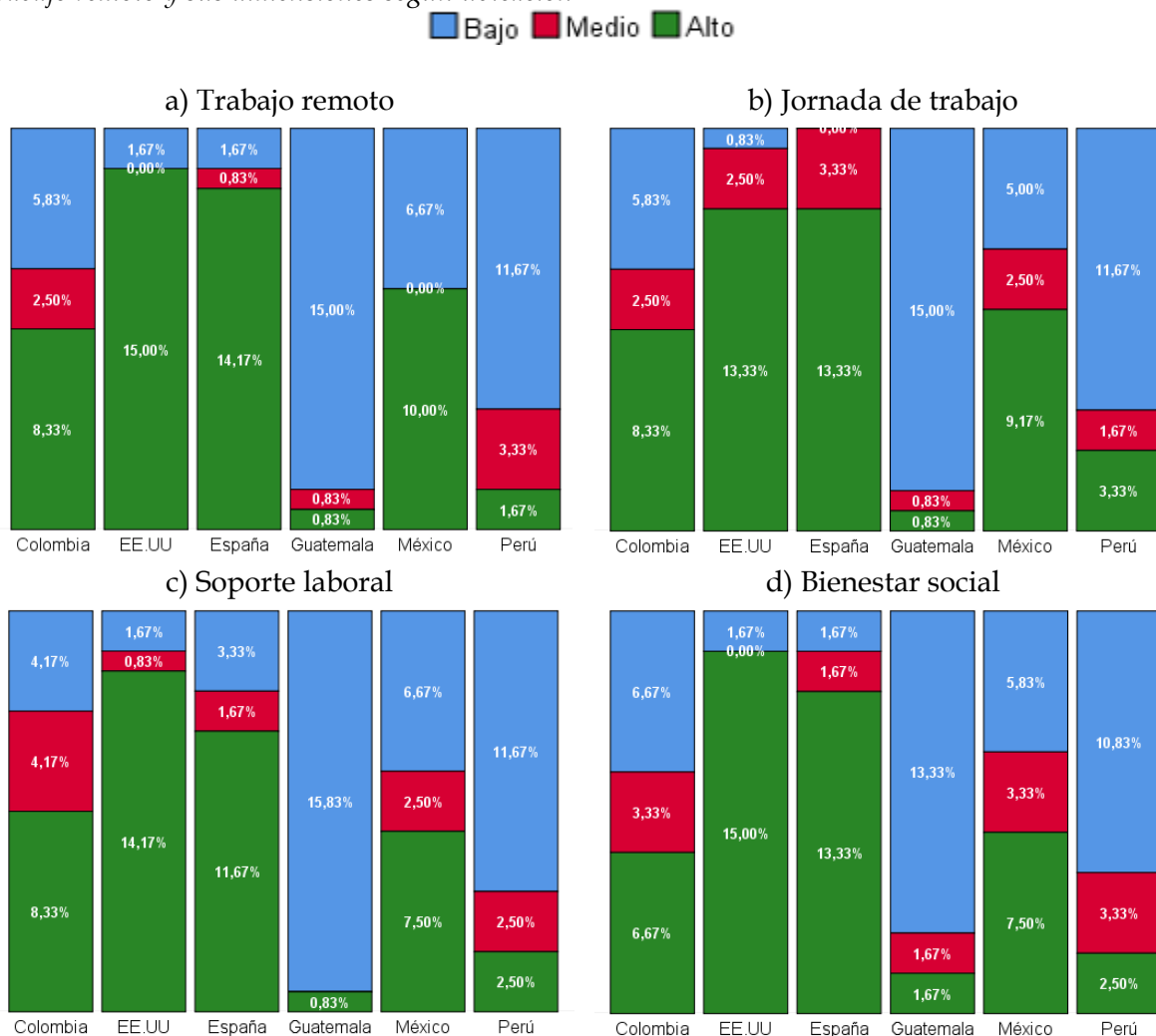
Se presentan los resultados de las respuestas de 120 encuestados en Colombia, EE.UU., España, Guatemala, México y Perú. Los gráficos, segmentados por ubicación geográfica, muestran el valor porcentual del total de la muestra clasificado en las categorías de Bajo, Medio y Alto. Estos gráficos ofrecen una visualización detallada y comparativa de las tendencias y variaciones en cada dimensión estudiada.

Los gráficos de barras acumuladas en la Figura 3 muestran la relación entre la ubicación de la organización y diversas dimensiones del trabajo remoto. En términos generales, los niveles altos de bienestar social, soporte laboral y jornada de trabajo predominan en la mayoría de las ubicaciones, especialmente en España y EE.UU. La percepción de equidad, inclusión y apoyo en el entorno laboral, propuesta como bienestar social, muestra niveles altos en EE.UU.

(14.17%) y España (15.83%), mientras que Perú (2.50%) y México (2.50%) presentan mayores porcentajes de niveles bajos y medios. La percepción de la jornada de trabajo como alta es común en España (13.33%) y Guatemala (15.00%), indicando una percepción favorable sobre la duración y distribución del tiempo de trabajo. En contraste, México (5.00%) y Perú (11.67%) tienen una mayor proporción de percepciones bajas respecto a la jornada laboral. El soporte laboral, que incluye el apoyo y los recursos proporcionados por la organización para facilitar el trabajo remoto, es percibido como alto en EE.UU. (14.17%) y España (15.83%), pero es más variable en Perú (2.50%) y México (2.50%). Las condiciones generales del trabajo remoto son vistas como mejores en EE.UU. (15.00%) y España (14.17%), mientras que en Perú (11.67%) se observa una mayor proporción de percepciones bajas.

Figura 3.

Trabajo remoto y sus dimensiones según ubicación



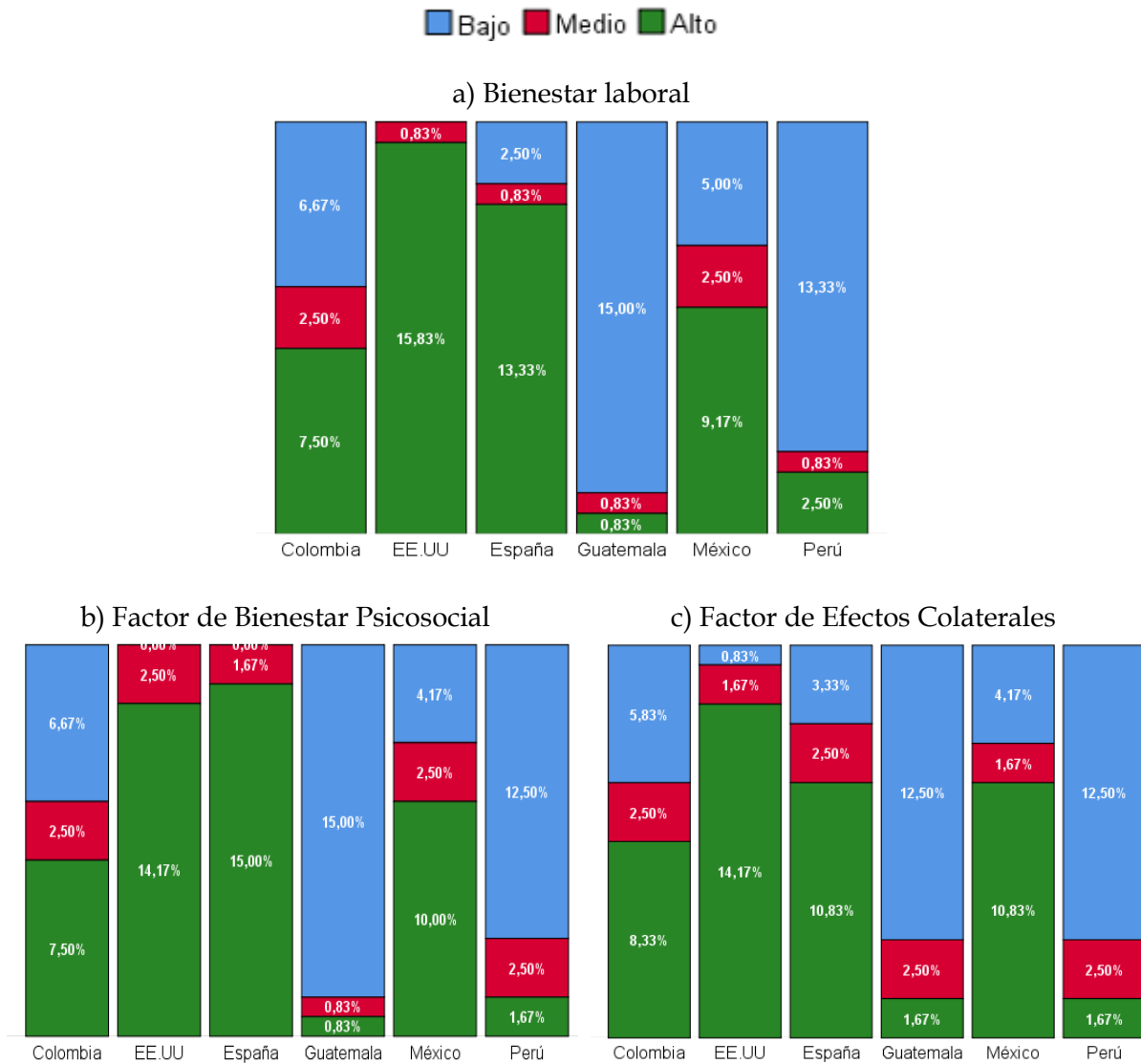
Fuente: Elaboración propia (2024).

Los gráficos de barras acumuladas en la Figura 4 presentan la relación entre la ubicación de la organización y las dimensiones del bienestar laboral. Los niveles altos de bienestar laboral (15.83% en EE.UU. y 13.33% en España) y sus dimensiones, como el bienestar psicosocial, que incluye tanto aspectos subjetivos como objetivos de la calidad de vida en el trabajo, son más comunes en España (15.00%) y EE.UU. (15.00%). En contraste, Perú (12.50%) y Guatemala (12.50%) presentan mayores porcentajes de niveles bajos y medios. El factor de efectos colaterales, que se refiere a las consecuencias negativas del trabajo sobre la salud física y

mental de los empleados, muestra niveles bajos más frecuentes en Perú (12.50%) y Guatemala (12.50%), mientras que España (14.17%) y EE.UU. (14.17%) presentan niveles altos.

Figura 4.

Bienestar laboral y sus dimensiones según ubicación



Fuente: Elaboración propia (2024).

Para evaluar la normalidad de las variables y aplicar enfoques estadísticos adecuados, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados indicaron que las variables no siguen una distribución normal ($p < 0.05$), sugiriendo el uso de métodos no paramétricos y ajustados con la corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 3.

Pruebas de Normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov (a)	g.l.	Sig.
Jornada de Trabajo	0.244	120	0.000
Soporte Laboral	0.242	120	0.000
Bienestar Social	0.151	120	0.000
Trabajo Remoto	0.158	120	0.000
Factor de Bienestar Psicosocial	0.218	120	0.000
Factor de Efectos Colaterales	0.171	120	0.000
Bienestar Laboral	0.177	120	0.000

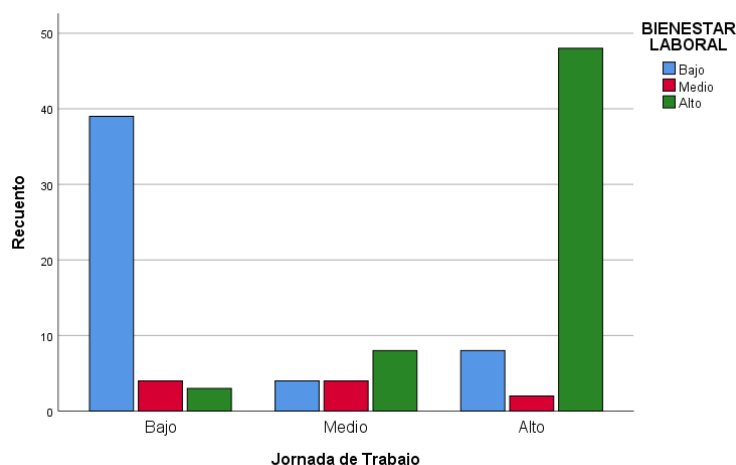
a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia (2024).

Después de evaluar el efecto de las variables categóricas del trabajo remoto y sus dimensiones sobre el bienestar laboral, la Figura 5 muestra que una jornada de trabajo alta está asociada con un alto bienestar laboral. Esto sugiere que una interacción y colaboración de calidad, junto con una comunicación clara y la disponibilidad de lineamientos, contribuyen significativamente al bienestar laboral. En contraste, una jornada de trabajo baja se relaciona con un bienestar laboral bajo, indicando que condiciones deficientes en estos aspectos tienen un impacto negativo. Las personas con una jornada de trabajo media experimentan mejores niveles de bienestar que aquellas con una jornada baja, pero los mejores resultados se observan en la categoría de jornada alta. Por lo tanto, mejorar la percepción y las condiciones de la jornada de trabajo puede tener un impacto positivo significativo en el bienestar laboral de los colaboradores.

Figura 5.

Bienestar laboral y jornada de trabajo



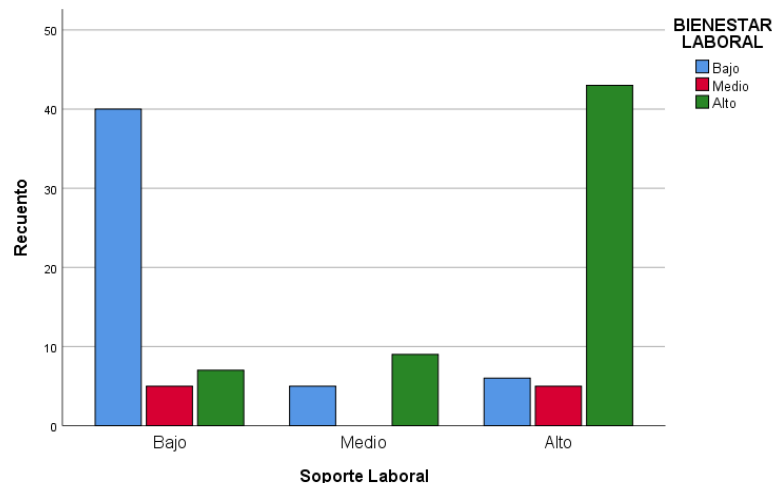
Fuente: Elaboración propia (2024).

El análisis muestra que un alto soporte laboral está fuertemente relacionado con un alto bienestar laboral, como se observa en la Figura 6. Esto sugiere que percepciones favorables sobre el soporte laboral, que incluye recursos tecnológicos y asistencia técnica proporcionados por la organización, están asociadas con un bienestar laboral significativamente mayor. En

contraste, un soporte laboral bajo se vincula con un bienestar laboral bajo, indicando que un soporte laboral deficiente contribuye negativamente al bienestar laboral. Los mejores resultados se observan en la categoría de soporte laboral alto. Por lo tanto, mejorar la percepción y las condiciones del soporte laboral, como la provisión de herramientas, equipos tecnológicos y soporte técnico inmediato, puede tener un impacto positivo significativo en el bienestar laboral de los colaboradores.

Figura 6.

Bienestar laboral y soporte laboral

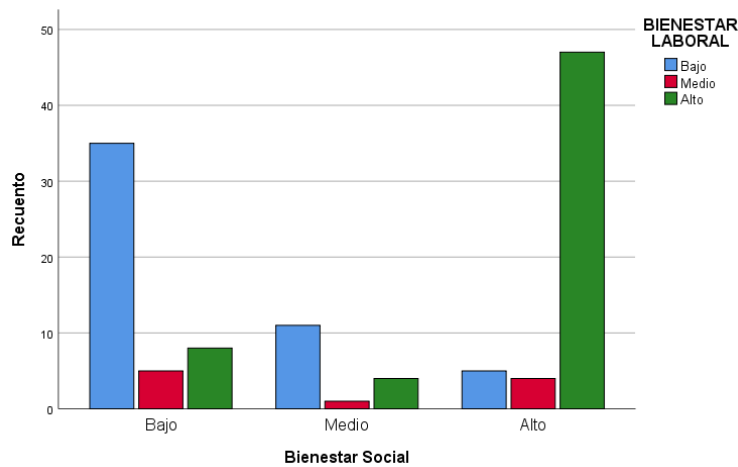


Fuente: Elaboración propia (2024).

El análisis muestra que un alto bienestar social está fuertemente relacionado con un alto bienestar laboral, como se ilustra en la Figura 7. Esto sugiere que percepciones favorables sobre el bienestar social, que incluyen el apoyo y las orientaciones proporcionadas por la organización para equilibrar actividades laborales y personales, manejar distracciones, cuidar de la salud y participar en actividades sociales virtuales, están asociadas con un mayor bienestar laboral. En contraste, un bienestar social bajo se vincula con un bienestar laboral bajo, indicando que condiciones sociales deficientes contribuyen negativamente al bienestar laboral. Los mejores resultados se observan en la categoría de bienestar social alto. Por lo tanto, mejorar la percepción y las condiciones del bienestar social puede tener un impacto positivo significativo en el bienestar laboral de los colaboradores.

Figura 7.

Bienestar laboral y bienestar social



Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 4.

Relación entre dimensiones del trabajo remoto y el bienestar laboral

Relación	Chi-cuadrado de Pearson	Significación n asintótica (bilateral)	D de Somers	Significación n aproximada	Gamma	Significación n aproximada
Jornada de Trabajo y Bienestar Laboral	69.080	0.000	0.651	0.000	0.868	0.000
Soporte Laboral y Bienestar Laboral	52.820	0.000	0.586	0.000	0.825	0.000
Bienestar Social y Bienestar Laboral	54.298	0.000	0.582	0.000	0.814	0.000
Trabajo Remoto y Bienestar Laboral	61.912	0.000	0.670	0.000	0.879	0.000

Fuente: Elaboración propia (2024).

Para cuantificar el nivel de asociación entre las variables categorizadas y medir su eficacia predictiva, se aplicaron la prueba Chi-cuadrado, Gamma y D de Somers. Los datos revelan una relación significativa y positiva entre todas las dimensiones del trabajo remoto y el bienestar laboral. El trabajo remoto en general tiene la mayor influencia, con una Gamma de 0.879 ($p < 0.001$) que evidencia una asociación directa muy alta y una D de Somers de 0.670 ($p < 0.001$) que indica un alto nivel de predicción. La jornada de trabajo también muestra una fuerte influencia, con una Gamma de 0.868 ($p < 0.001$) que evidencia una asociación directa muy alta y una D de Somers de 0.651 ($p < 0.001$) que indica un alto nivel de predicción. El soporte laboral, con una Gamma de 0.825 ($p < 0.001$) y una D de Somers de 0.586 ($p < 0.001$), y el bienestar social, con una Gamma de 0.814 ($p < 0.001$) y una D de Somers de 0.582 ($p < 0.001$), muestran una asociación moderada pero significativa y niveles de predicción moderados. Por lo tanto, mejoras en cualquiera de estas áreas pueden incrementar significativamente el bienestar laboral de los colaboradores.

4. Discusión

Las organizaciones virtuales operan principalmente en línea, con empleados que trabajan desde diversas ubicaciones geográficas. Los hallazgos de esta investigación corroboran estudios previos, que indican que la flexibilidad del trabajo remoto permite a los empleados trabajar desde cualquier lugar con conexión a internet, ahorrando tiempo y dinero en desplazamientos. Además, muchos empleados reportan mayor productividad al personalizar su entorno de trabajo y minimizar distracciones. Sin embargo, si no se gestiona adecuadamente, el trabajo remoto puede afectar negativamente el bienestar laboral. Por lo tanto, es necesario tomar en cuenta que, aunque el trabajo remoto ofrece ventajas significativas, también plantea desafíos únicos para el bienestar laboral en estas organizaciones.

Los resultados muestran una fuerte asociación entre el trabajo remoto y el bienestar laboral, destacando la importancia de establecer políticas claras y proporcionar recursos y apoyo adecuados. Esto incluye acceso a tecnología y herramientas, como software de colaboración en línea y una conexión a internet confiable. Además, la comunicación regular entre gerentes y empleados remotos es fundamental para mantener un ambiente de trabajo apoyado y conectado (Chuco *et al.*, 2020). Estas medidas son esenciales para abordar los desafíos identificados en la literatura, tales como la gestión del tiempo y la interacción social, que son cruciales para el bienestar laboral en organizaciones virtuales (Allen *et al.*, 2015).

El trabajo remoto, ha experimentado un crecimiento significativo debido a la pandemia, lo que ha llevado a una nueva realidad laboral; y como se evidencia en los resultados de la investigación la flexibilidad horaria, el aumento de la productividad, la reducción de la jornada laboral y la comodidad para los trabajadores son algunos de los beneficios que en estos tiempos cobra valor para los colaboradores. No obstante, Hernández e Ibarra (2019) señalan los desafíos relacionados con la dinámica familiar y la productividad, especialmente para las mujeres que enfrentan mayores responsabilidades domésticas. Este estudio reafirma la importancia de políticas de apoyo y recursos adecuados para mitigar estos desafíos y promover un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

Aunque el trabajo remoto ofrece beneficios significativos tanto para los empleados como para las organizaciones, también presenta desafíos únicos para el bienestar laboral, como la gestión del tiempo, la interacción social y el apoyo adecuado. Implementar políticas claras y brindar el apoyo necesario puede ayudar a los empleados remotos a manejar su trabajo de manera efectiva y mantenerse conectados con la empresa (de Macedo *et al.*, 2020).

Por último, esta investigación se vio limitada por la cantidad de participantes. Para futuras investigaciones, se sugiere incrementar la muestra por país e incluso desagregarla por sectores económicos. Además, queda pendiente realizar un análisis comparativo enfocado en organizaciones virtuales en países desarrollados que cuentan con una modalidad de trabajo remoto más perfeccionada.

5. Conclusiones

El presente estudio concluye que el trabajo remoto tiene una influencia significativa en el bienestar laboral en las organizaciones virtuales. Esta relación fue contrastada mediante pruebas estadísticas enfocadas en datos no paramétricos, dado que los datos utilizados en la investigación no siguieron una distribución normal. Por lo tanto, se optó por utilizar estadísticos no paramétricos para determinar el grado de influencia. Como resultado, se obtuvo un valor de significancia (P-valor) de 0.000, siendo menor que 0.05, lo que demostró

una significancia positiva e influencia entre las variables trabajo remoto y bienestar laboral, con un nivel de confianza del 95%.

Asimismo, se identificaron niveles para cada una de las variables estudiadas, donde se observó que los colaboradores de diversas organizaciones virtuales mostraron un alto nivel de aceptación hacia el trabajo remoto y un alto nivel de bienestar laboral. Esto refleja su satisfacción y agrado por esta modalidad de trabajo. Los países con una mejor adaptación a esta modalidad fueron EE. UU, España, Colombia y México, mientras que en Perú y Guatemala los índices de adaptación y satisfacción fueron menores.

Los resultados también revelaron una significancia positiva entre la dimensión de la jornada de trabajo y el bienestar laboral. Además, los colaboradores de las organizaciones virtuales estudiadas en su mayoría están informados sobre la situación de las organizaciones donde realizan el trabajo remoto, reciben lineamientos claros sobre las normativas y funciones, y experimentan un ambiente colaborativo. La comunicación practicada en el trabajo remoto favorece la interacción entre los colaboradores, quienes también reciben capacitaciones continuas sobre sus funciones y participan en reuniones virtuales de equipo.

En relación con la dimensión de soporte laboral y tecnológico, se encontró una significancia positiva con el bienestar laboral. En esta dimensión, se proporcionan en las organizaciones virtuales herramientas y equipos tecnológicos de alto nivel que son necesarios para que los trabajadores cumplan con sus funciones durante el trabajo remoto. Asimismo, estas organizaciones cuentan con un equipo de soporte tecnológico que asiste a los colaboradores en caso de surgir problemas durante el trabajo remoto.

La investigación también reveló una significancia positiva entre la dimensión de bienestar social y el bienestar laboral. Los principales resultados de esta dimensión indican que las organizaciones virtuales orientan a los colaboradores sobre cómo organizar su trabajo remoto y cómo equilibrar las actividades laborales y domésticas. Además, se capacita a los colaboradores en conductas preventivas para el cuidado de la salud durante el trabajo remoto, como el manejo de distracciones y la participación en actividades sociales virtuales. Otro resultado destacado fue la frecuente comunicación del médico ocupacional con los colaboradores, así como las facilidades para el cuidado de la salud y la familia que ofrecen este tipo de empresas, junto con la constante información sobre medidas para prevenir el estrés, como pausas activas, ejercicios de respiración y meditación.

El estudio se llevó a cabo bajo un enfoque amplio en su marco teórico, el cual consideró modelos y teorías específicas que proporcionaron sustento y respaldo a las variables de investigación. Se emplearon instrumentos validados y precisos para la recolección de datos en diferentes países, lo que permitió el desglose, la medición y el análisis de cada una de las dimensiones que contribuyen al estudio de las variables.

6. Referencias

Allen, T. D., Golden, T. D. y Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>.

Andrade, F. R. B. y Cavaignac, M. D. (2022). *Serviço Social e universidade em tempos de ensino remoto emergencial*. Universidade Estadual do Ceará (UECE-CE). <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.280>

- Angulo Paredes, S. A., Fuster-Guillén, D., Sánchez Castro, A., Bautista Rodríguez, E. L. y Cabezas Ramírez, T. V. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1035. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Arvola, R., Tint, P., Kristjuhan, U. y Siirak, V. (2017). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Scientific Annals of Economics and Business*, 24(2), 199-214. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Ascoli, U., Natali, D. y Pavolini, E. (2018). Still a weak occupational welfare in southern Europe? Evidence from the Italian case. *Social Policy and Administration*, 52(2), 534-548. <https://doi.org/10.1111/spol.12382>
- Bargal, D. (1984). Job description of occupational welfare: A tool in role development. *Administration in Social Work*, 8(1), 59-71. https://doi.org/10.1300/J147v08n01_05
- Beno, M. (2022). Differences between managing face-to-display workers and in-house workers (hybrid work model): A qualitative study from Austria. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(2), 30-40. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0033>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Questionnaire of general labor well-being: Structure and psychometric properties. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 157-170. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Burton, D. (1997). Ethnicity and occupational welfare: A study of pension scheme membership in Britain. *Work, Employment and Society*, 11(3), 505-518. <https://doi.org/10.1177/0950017097113006>
- Casanova, G., Di Rosa, M., Fisher, O. y Lamura, G. (2020). Between migrant care work and new occupational welfare tools: Changing home care arrangements in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155511>
- Castaño, M. B., Gelabert, M. M., Cantero, M. C. T., Sebastián, M. J. Q. y Perona, V. C. (2011). Analysis of several work-related well-being factors among emergency medical services physicians: Between the thrill and the exhaustion. *Ansiedad y Estrés*, 17(2-3), 221-231. <https://acortar.link/TFsyCm>
- Chuco Aguilar, V. J., Álvarez Pejerrey, J. A., Chávez Ramírez, M. G. A. y Cuba Rosales, L. A. F. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2012). *Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina*. CEPAL. <https://acortar.link/Ump1zo>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Estudio económico: De América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas. <https://acortar.link/tMPR9r>

- Cortini, M., Tanucci, G. y Morin, E. M. (2010). Boundaryless careers and occupational well-being. *Boundaryless careers and occupational well-being* (pp. 1-314). <https://doi.org/10.1057/9780230281851>
- Cotton, P. y Hart, P. M. (2003). Occupational well-being and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707117>
- Das, M., Tang, J., Ringland, K. E. y Piper, A. M. (2021). Towards accessible RemoteWork: Understanding work-from-home practices of neurodivergent professionals. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 5(CSCW1), 1-30. <https://doi.org/10.1145/3449282>
- de Macedo, T. A. M., Cabral, E. L. dos S., Silva Castro, W. R., de Souza Junior y C. C., da Costa. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*, 777-788. <https://doi.org/10.3233/WOR-203224>
- Feng, Z. y Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>
- Gallacher, G. y Hossain, I. (2021). Erratum: Remote work and employment dynamics under COVID-19: Evidence from Canada. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, 46(S1), S44-S54. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-026>
- Grabner, S. M. y Tsvetkova, A. (2022). Urban labour market resilience during the Covid-19 pandemic: What is the promise of teleworking? *Regional Studies*, 57(12), 2521-2536. <https://doi.org/10.1080/00343404.2022.2031234>
- Greve, B. (2018). At the heart of the Nordic occupational welfare model: Occupational welfare trajectories in Sweden y Denmark. *Social Policy and Administration*, 52(2), 508-518. <https://doi.org/10.1111/spol.12380>
- Hernández e Ibarra. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 86(40), 159-184. <https://acortar.link/o5RPO0>
- Lopes da Silva y Barreto Santos. (2022). O Desenvolvimento Profissional Docente e Educação Básica na Pandemia de COVID-19. *SciELO Preprints*, 39. <https://www.scielo.br/j/edur/a/5TZfdtTSrwn9H83tjhyBqnw/>
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J. y Martín, S. E. (2017). Psychosocial risk factors as predictors of occupational well-being: A SEM analysis. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 66-70. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>
- Mannheim, B. y Papo, E. (1999). Differences in organizational commitment and its correlates among professional and nonprofessional occupational welfare workers. *Administration in Social Work*, 23(3-4), 119-137. https://doi.org/10.1300/J147v23n03_07
- Mannheim, B. y Papo, E. (2013). Differences in organizational commitment and its correlates

- among professional and nonprofessional occupational welfare workers. En *Social services in the workplace: Repositioning occupational social work in the new millennium* (pp. 119-138). https://doi.org/10.4324/9780203725191_7
- Mion, G., Bonfanti, A., Simeoni, F. y Loza Adauí, C. R. (2021). Rethinking occupational welfare policies in long-term care organisations during the COVID-19 pandemic: An organisational ethics approach. *International Journal of Managerial and Financial Accounting*, 13(1), 48-63. <https://doi.org/10.1504/IJMFA.2021.116216>
- Moreno, N. (2012). Novedades en materia de modalidades contractuales: Contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y a distancia. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 115, 193-220. <https://acortar.link/liD0Y7>
- Okubo, T. (2022). Telework in the spread of COVID-19. *Information Economics and Policy*, 60. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2022.100987>
- Organización de las Naciones Unidas. (2021). Informe Región América. <https://acortar.link/IUdxbB>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. <https://acortar.link/qKZKgY>
- Prasad, K. D. V., Mangipudi, M. R., Vaidya, R. W. y Muralidhar, B. (2020). Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during covid-19 pandemic: A general linear model approach with reference to information technology industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(4), 372-389. <https://doi.org/10.34218/IJARET.11.4.2020.037>
- Riva, E. y Rizza, R. (2021). Who receives occupational welfare? The importance of skills across Europe's diverse industrial relations regimes. *Transfer*, 27(1), 97-112. <https://doi.org/10.1177/1024258920980635>
- Shamir, B. y Bargal, D. (1982). Occupational welfare and organizational effectiveness: Some theoretical notes. *Administration in Social Work*, 6(4), 43-52. https://doi.org/10.1300/J147v06n04_04
- Stalmachova, K., Chinoracky, R. y Strenitzerova, M. (2022). Changes in business models caused by digital transformation and the COVID-19 pandemic and possibilities of their measurement – Case study. *Sustainability*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/su14010127>
- Szulc, J. M., McGregor, F. y Cakir, E. (2021). Neurodiversity and remote work in times of crisis: Lessons for HR. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2021-0469>
- Tuisku, K., Pulkki-Raback, L. y Virtanen, M. (2016). Cultural events provided by employer and occupational wellbeing of employees: A cross-sectional study among hospital nurses. *Work*, 55(1), 93-100. <https://doi.org/10.3233/WOR-162389>
- Uribe Kajatt, J., Geraldo-Campos, L. A., de Castro Hidalgo, D. E. R., Vargas Dávila, J. G. y Jiménez de Aliaga, K. M. (2022). Propiedades psicométricas para medir factores del

trabajo remoto: Un análisis exploratorio en colaboradores estudiantes. *Estudios Gerenciales*, 38(165), 436-448. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.165.5220>

Vera, M., Salanova, M. y Martín, B. (2010). University faculty and work-related well-being: The importance of the triple work profile. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(2), 581-602. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v8i21.1373>

Zhang, Y., Nowak, A., Romanowski, A. y Fjeld, M. (2022). On-site or remote working?: An initial solution on how COVID-19 pandemic may impact augmented reality users. En *ACM International Conference Proceeding Series*, 65, 1-3. <https://doi.org/10.1145/3531073.3534490>

CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Contribuciones de los/as autores/as:

Conceptualización: Arias Hanco, Jeymi Fabiola; Espinoza Villalobos, Luis Enrique; Alatrística Salas, Hugo **Software:** Espinoza Villalobos, Luis Enrique; Alatrística Salas, Hugo **Validación:** Arias Hanco, Jeymi Fabiola **Análisis formal:** Arias Hanco, Jeymi Fabiola; Espinoza Villalobos, Luis Enrique; Alatrística Salas, Hugo; **Redacción-Preparación del borrador original:** Arias Hanco, Jeymi Fabiola **Redacción-Re- visión y Edición:** Arias Hanco, Jeymi Fabiola; Espinoza Villalobos, Luis Enrique; Alatrística Salas, Hugo **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Arias Hanco, Jeymi Fabiola; Espinoza Villalobos, Luis Enrique; Alatrística Salas, Hugo.

Financiación: Esta investigación recibió financiación de la Escuela de Posgrado Newman.

Agradecimientos: El presente estudio nace en el marco de un proyecto de investigación, denominado “Trabajo remoto y bienestar laboral en organizaciones virtuales”; gracias al apoyo de la Escuela de Posgrado Newman.

AUTOR/ES:

Jeymi Fabiola Arias Hanco

Escuela de Posgrado Newman.

Ingeniera Comercial, Maestra en Administración de Negocios y Doctora en Administración. Actualmente, es docente investigador de la Escuela de Posgrado Newman, en las líneas de Investigación de: Empresa, recursos humanos, educación, administración y negocios.

jeymifabiola.arias@epnewman.edu.pe

Orcid ID: <https://orcid./org/0000-0003-3769-1776>

Scopus ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=58034606100>

Academia.edu: <https://independent.academia.edu/JeymiFabiolaAriasHanco>

Luis Enrique Espinoza Villalobos

Escuela de Posgrado Newman.

Luis Enrique Espinoza Villalobos, es Doctor en Administración, MBA e ingeniero, fundador y CEO de Alpamayo Consulting SRL. Director en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y profesor investigador en la Escuela de Postgrado Newman, donde ha dirigido diversos programas de posgrado. Autor de artículos y capítulos de libros sobre negocios y

procesos. Con una sólida experiencia en la industria, ha liderado proyectos educativos, tecnológicos e industriales, además de participar en diversas consultorías empresariales.

luisenrique.espinoza@epnewman.edu.pe

Orcid ID: <https://orcid./org/0000-0001-5908-8826>

Scopus ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=58346272200>

Academia.edu: <https://jbg.academia.edu/LuisEnriqueEspinozaVillalobos>

Hugo Alatrística Salas

Escuela de Posgrado Newman.

Hugo Alatrística Salas, es Doctor en Ciencias de la Computación de la Universidad de Montpellier en Francia. El tema de investigación con el cual obtuvo su título está relacionado con la Minería de Datos espacio-temporal con aplicación en el medio ambiente y la salud pública. Además, tiene una Maestría en Calculabilidad, Algorítmica, Seguridad y Administración de Redes de la misma universidad. Actualmente, es profesor investigador en la Escuela de Posgrado Newman, Perú y actual miembro de grupo de Inteligencia Artificial de la PUCP, Perú.

hugo.alatrística@epnewman.edu.pe

Orcid ID: <https://orcid./org/0000-0001-5252-4728>

Scopus ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=36970459100>

Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=AAz6BA4AAAAJ&hl=en>