



# CUICIID 2025

22, 23 y 24 de OCTUBRE

**Congreso Universitario Internacional sobre  
Comunicación, Innovación, Investigación y Docencia**

<https://cuiciid.net>

[https://doi.org/1015178/CUICIID\\_2025](https://doi.org/1015178/CUICIID_2025)







Reservados todos los derechos. Queda rigurosamente prohibida, sin la autorización escrita de los titulares del *Copyright*, bajo las sanciones establecidas de las leyes, la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento incluidos la reprografía y el tratamiento informático para su uso comercial.

**Fórum XXI** no se hace responsable de las opiniones vertidas en este texto ni estas suponen necesariamente que concuerden con las suyas, siendo de la exclusiva responsabilidad de quien las emite.

Libro de actas del Congreso CUICIID 2025

© 2025 David Caldevilla Domínguez (Editor) Correo: [davidcal@ucm.es](mailto:davidcal@ucm.es)

© 2025 Editorial: Fórum Internacional de Comunicación y Relaciones públicas (Fórum XXI) CIF: G-79544136

C/ Cine 38. Local Bajo Derecha. 28024 Madrid (Reino de España)

Web: [www.forumxxi.net](http://www.forumxxi.net)

Tel: (+ 34) 91 518 07 65

Móvil y Whatsapp: (+ 34) 669 831 136

ISBN: 979-13-87819-02-6

Depósito legal: No necesario para ediciones digitales abiertas

DOI: [https://doi.org/10.15178/CUICIID\\_2025](https://doi.org/10.15178/CUICIID_2025)

Si quiere recibir información periódica sobre las novedades de nuestro grupo editor envíe un correo electrónico a: [administracion@forumxxi.net](mailto:administracion@forumxxi.net)



## TELETRABAJO, TRABAJO HÍBRIDO Y TRABAJO PRESENCIAL: ¿QUÉ MODELO PARA EL FUTURO DEL TRABAJO?

**Richard Mababu Mukiur**  
U. a Distancia de Madrid (España)

En el contexto actual propiciado por la globalización, la transformación digital y el uso intensivo de las tecnologías, las empresas están ofreciendo a sus trabajadores la modalidad de teletrabajo, y de trabajo híbrido (la modalidad que combina el teletrabajo y el trabajo presencial), además de la modalidad clásica de trabajo presencial. En España, esa modalidad de trabajo a distancia se ha asentado desde la pandemia COVID19 cuando las empresas empezaron a implementarlo de manera generalizada para sus trabajadores, contando con el apoyo del legislador.

En este contexto, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad relevante para la organización y la realización de las actividades laborales fuera de las instalaciones habituales de la empresa u organización. Los estudios han puesto de manifiesto que el teletrabajo permite a los empleados trabajar de manera eficiente de forma remota. Asimismo, es una modalidad que favorece, entre otras cosas, la realización del trabajo independientemente de la localización geográfica, la gestión eficiente del tiempo, la conciliación entre la vida laboral y la vida personal o familiar para lograr el equilibrio individual y el bienestar. Sin embargo, después de la pandemia, en algunos casos, existe una tendencia de vuelta a la modalidad de trabajo presencial en detrimento del teletrabajo; a veces, las empresas recurren a la modalidad híbrida de trabajo.

En este contexto, el objetivo principal de este estudio es analizar las diferentes modalidades de trabajo (presencial, teletrabajo y híbrida) a partir de las prácticas y experiencias de los trabajadores. Para alcanzar este objetivo, se realizó un estudio comparativo con una muestra de 291 directivos; se recogen las variables relacionadas con las condiciones laborales, preferencias y productividad, y los aspectos socio-demográficos. La ANOVA, la prueba de Kruskal-Wallis, Chi-cuadrado y la correlación de Pearson han sido utilizados como principales técnicas de análisis de datos.

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la existencia de diferencias significativas entre las modalidades de trabajo en relación con las condiciones de trabajo y las percepciones de prácticas asociadas. La modalidad híbrida es valorada por las condiciones de interacción, mayor percepción de bienestar, la reducción de los tiempos de desplazamientos, y la mejora del rendimiento laboral. Por el contrario, los participantes resaltan que el teletrabajo favorece la flexibilidad horaria, la gestión del tiempo, la reducción del estrés laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar. En cuanto a la modalidad presencial, los participantes ponen de manifiesto el alto grado de compañerismo e interacción y las condiciones de trabajo.

Asimismo, resaltan el trabajo híbrido como la modalidad preferida siempre y cuando la empresa logra a poner en marcha una serie de medidas relacionadas con la política de conciliación de vida laboral y personal, la flexibilidad horaria y la gestión del tiempo, la integración y participación, la inversión en tecnologías, la formación en competencias en el uso de las tecnologías.

**Palabras clave:** Teletrabajo, Trabajo híbrido, Trabajo presencial, Condiciones de trabajo, Productividad.