



El teletrabajo en las empresas: factores que influyen en la satisfacción y productividad

Telework in companies: factors that influence satisfaction and productivity

 <https://doi.org/10.47230/Journal.TechInnovation.v3.n1.2024.47-56>

Recibido: 26-02-2024

Aceptado: 12-04-2024

Publicado: 01-06-2024

Silvia Alexandra Medina Anchundia^{1*}

 <http://orcid.org/0000-0002-8593-4202>

1. Magíster en Administración de Empresas; Ingeniera Comercial; Docente de la Carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales: Informática, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación; Universidad de Guayaquil; Guayaquil, Ecuador.

Volumen: 3

Número: 1

Año: 2024

Paginación: 47-56

URL: <https://revistas.unesum.edu.ec/JTI/index.php/JTI/article/view/72>

***Correspondencia autor:** silvia.medinaa@ug.edu.ec



RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue analizar los factores que influyen en la satisfacción y productividad del teletrabajo en las empresas, considerando aspectos internacionales, nacionales y regionales. La importancia de este estudio radica en la necesidad de optimizar el teletrabajo para maximizar sus beneficios y minimizar sus desafíos, proporcionando recomendaciones prácticas basadas en evidencia. La metodología utilizada fue mixta, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos. Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura existente y un análisis de políticas y normativas sobre teletrabajo. Los resultados indican que el ambiente de trabajo, las herramientas tecnológicas, el apoyo organizacional y el equilibrio entre la vida laboral y personal son factores críticos para la satisfacción del teletrabajo. La autonomía y responsabilidad, la comunicación y colaboración efectivas, la gestión del desempeño y una infraestructura tecnológica robusta son esenciales para la productividad. En conclusión, el teletrabajo puede ser una modalidad laboral efectiva y satisfactoria cuando se implementan estrategias adecuadas. Las empresas deben proporcionar recursos adecuados, ofrecer capacitación continua, implementar políticas de flexibilidad y fomentar una cultura de comunicación y apoyo. Con estas prácticas, es posible maximizar los beneficios del teletrabajo, creando un entorno laboral eficiente y satisfactorio para empleados y organizaciones.

Palabras clave: Productividad, Teletrabajo, Tecnologías.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the factors that influence the satisfaction and productivity of teleworking in companies, considering international, national and regional aspects. The importance of this study lies in the need to optimize teleworking to maximize its benefits and minimize its challenges, providing practical recommendations based on evidence. The methodology used was mixed, combining qualitative and quantitative approaches. An exhaustive review of the existing literature and an analysis of policies and regulations on teleworking was carried out. The results indicate that the work environment, technological tools, organizational support, and work-life balance are critical factors for teleworking satisfaction. Autonomy and responsibility, effective communication and collaboration, performance management, and a robust technology infrastructure are essential for productivity. In conclusion, teleworking can be an effective and satisfactory work modality when appropriate strategies are implemented. Companies must provide adequate resources, offer ongoing training, implement flexibility policies, and foster a culture of communication and support. With these practices, it is possible to maximize the benefits of teleworking, creating an efficient and satisfactory work environment for employees and organizations.

Keywords: Productivity, Telecommuting, Technologies.



Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

Introducción

El teletrabajo ha emergido como una modalidad laboral de creciente relevancia en el siglo XXI, especialmente potenciado por los avances tecnológicos y la necesidad de adaptación a circunstancias globales como la pandemia de COVID-19. Esta transformación en la forma de trabajar ha sido adoptada a nivel internacional, nacional y regional, alterando significativamente la dinámica laboral y presentando tanto oportunidades como desafíos para empresas y empleados.

El teletrabajo a nivel internacional, se ha consolidado como una práctica común en diversas industrias. Estudios globales indican que la adopción del teletrabajo ha llevado a un aumento en la flexibilidad laboral y una mejor conciliación entre la vida laboral y personal. Sin embargo, también se han identificado desafíos en términos de gestión del desempeño, cohesión del equipo y bienestar mental. Organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han subrayado la importancia de políticas adecuadas para asegurar que el teletrabajo sea beneficioso tanto para empleadores como para empleados.

Los gobiernos han implementado diversas normativas y políticas para regular el teletrabajo. En países como Estados Unidos, el teletrabajo ya estaba bien establecido antes de la pandemia, pero su adopción se aceleró significativamente desde 2020. En la Unión Europea, se han desarrollado directrices específicas para proteger los derechos de los teletrabajadores y garantizar condiciones laborales equitativas. En América Latina, aunque el teletrabajo era menos común, la pandemia impulsó a muchos países a actualizar sus legislaciones laborales para incluir esta modalidad.

Las diferencias en infraestructura tecnológica, cultura laboral y recursos disponibles influyen en la implementación y efectividad del teletrabajo. En regiones urbanas con acceso a tecnología avanzada, el teletrabajo ha sido más fácilmente adoptado y acep-

tado. En contraste, en áreas rurales o con menor desarrollo tecnológico, la falta de infraestructura adecuada ha sido un obstáculo significativo. Además, las percepciones culturales sobre el trabajo remoto pueden variar, afectando su aceptación y éxito.

Actualmente la utilización de tecnologías recientes e innovadoras en los negocios son relevantes, pues dichos permiten la optimización de sus ventas en los diferentes productos que estos ofrezcan y además permiten llegar a más consumidores, la tecnología posibilita poder llevar un adecuado inventario de los productos que tengan el en comercio lo que además les posibilita saber en qué momento ya estarán por terminarse. (Zuñiga, Piloso y Baque 2021).

La importancia de investigar los factores que influyen en la satisfacción y productividad del teletrabajo radica en la necesidad de optimizar esta modalidad para maximizar sus beneficios y minimizar sus desventajas. Comprender cómo diferentes factores -como el ambiente de trabajo, las herramientas tecnológicas, el apoyo organizacional y el equilibrio entre la vida laboral y personal- impactan en la experiencia del teletrabajador es crucial para diseñar estrategias efectivas que mejoren tanto el bienestar de los empleados como el rendimiento organizacional (Chilán, Zuñiga y Santisteban 2022) La tecnología ha influido mucho sobre la vida de los seres humanos, mayormente en las últimas décadas. Entre tantas novedades, Internet se ha convertido últimamente en el medio de comunicación más importante.

El objetivo de esta investigación es analizar en profundidad los factores que influyen en la satisfacción y productividad de los empleados que teletrabajan, examinando estudios de caso. A través de un enfoque multidimensional, se pretende identificar las mejores prácticas y formular recomendaciones para las empresas que buscan implementar o mejorar sus políticas de teletrabajo, asegurando un entorno laboral eficiente y satisfactorio para sus trabajadores.

El teletrabajo apareció en la década de 1970 como una opción para ciertos tipos de trabajo y ha ido ganando adeptos a lo largo de los años. Actualmente se ha perfilado como un modelo laboral que representa grandes beneficios tanto para las organizaciones como para los colaboradores. Sin embargo, muy pocos estudios resaltan las implicaciones reales en el clima laboral de las organizaciones una vez el modelo de teletrabajo se ha implementado.

Es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional, implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa (J. Buira 2012).

A lo largo de la historia del Ecuador, en las 28 Constituciones, no se ha incluido este tema, modalidad que está en apogeo a nivel mundial. Esta modalidad laboral, conjuga la ecuación: Trabajo + Distancia + Tecnología, lo que hoy se conoce como teletrabajo, el cual es considerado como una opción a la generación de empleo.

Además, genera beneficios como: ahorro de tiempo, económico y disminuye el estrés de estar en algún congestionamiento vial. Todo esto motiva y aumenta la productividad de los colaboradores, pero en ciertos casos se generan efectos negativos, como problemas de salud y problemas familiares, dando una disminución de la calidad de vida.

El teletrabajo es el desarrollo de actividades laborales que se lleva a cabo por fuera del lugar normal de trabajo, esto implica que el empleado no se encuentra físicamente vinculado a su centro de trabajo en la totalidad, sino que se apoya en el uso de las tecnologías de la información (Durante Calvo 2002).

En plena crisis petrolera, una de las principales preocupaciones mundiales era el abastecimiento de combustible, y, en consecuencia, el transporte. La idea de llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo, parecía solucionar el problema de la escasez de combustible, los congestionamientos y las pérdidas de tiempos muertos en la actividad de ir al trabajo. De ahí surge su nombre "teletrabajo". El prefijo tele significa distancia, por lo tanto, teletrabajo es trabajo a distancia, el poder trabajar desde cualquier parte, implicando que no tiene que viajar todos los días entre el hogar y el trabajo.

El teletrabajo inicia en los años 70, en 1973 ya existían computadoras e Internet y tenían que pasar 20 años más para que su acceso fuera generalizado en los Estados Unidos y otros países del mundo; ya en el siglo XXI, se observa que los cambios han sido fundamentales para la clase trabajadora. Di Martino, V. (2008).

Este avance tecnológico plantea un desafío a las formas tradicionales de desarrollar el trabajo, son susceptibles de incidir directamente en la calidad de vida de las personas y en sus medios de subsistencia, así como incidir en el desarrollo de las instituciones.

El trabajo a domicilio es una realidad antigua, pero su incidencia en las últimas tres décadas muestra que es un escenario productivo renovado. En Latinoamérica existe una cultura del trabajo muy arraigada a acudir todos los días a la oficina y que trabajar implica salir de casa. Sin embargo, el teletrabajo ofrece aspectos positivos y algunos negativos que hay que considerar (De Vega, Lozano Soto y Rizzo Maria 2016).

El Teletrabajo puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial, y puede acordarse que, en régimen de empleo a tiempo completo o parcial, parte del trabajo se realizará a través de esta modalidad. El Teletrabajo puede realizarse en jornada ordinaria o extraordinaria de acuerdo a los requerimientos del empleador y al acuerdo que llegue con el empleado.

En esta modalidad, el empleado deberá contar con los medios para realizar el trabajo, los mismos que deberán ser provistos por el empleador o conforme acuerden las partes.

El Teletrabajo es una modalidad especial de trabajo para la cual se requiere establecer claramente sus condiciones en el respectivo contrato de trabajo.

El Teletrabajo tiene las siguientes ventajas entre otra:

Para el empleador: Proporciona un medio para realizar labores que no requieren de presencia física del empleado en sus instalaciones, descongestionando sus áreas de trabajo y aportando a la economía del conocimiento.

Genera valor agregado en la relación laboral especializando a los trabajadores para que puedan aportar al crecimiento empresarial y competitividad sistémica.

Se acopla a diversas modalidades de trabajo (tiempo completo, tiempo parcial, jornadas ordinarias o extraordinarias).

Permite optimizar el tiempo de presencia física en oficina en labores que requieran de la misma. Reduce el ausentismo laboral cuando el empleado requiera permisos parciales o se encuentre impedido de asistir físicamente, pero se encuentre en condiciones de Teletrabajar.

Para el empleado: Le permite especializarse transformándose en un funcionario de la era del conocimiento. Mejora sus destrezas y competencias laborales y posibilita nuevos cambios en su potencial laboral. Permite realizar, programadamente, actividades desde su hogar, en acuerdo con el empleador, cuando se encuentre impedido de asistir físicamente por una calamidad doméstica o cuestión que le impida trasladarse. (Enfermedades menores, reposo, etc.) evitando las ausencias laborales y reduciendo la acumulación de trabajo.

Para las partes: Mejora el ambiente laboral al promover una cultura de responsabili-

dad y cumplimiento mutuo de obligaciones. Aporta a desarrollar una cultura digital que impactará positivamente en la competitividad de la empresa y del trabajador. Consolida la relación laboral al permitir opciones de relacionamiento diverso.

Para el País: Aporta al buen vivir asegurando que la productividad se mantiene y los tiempos de vacaciones y descanso no se acortan indebidamente. Reduce tiempos de transporte, aporta a la ecología y al medio ambiente, reduce y optimiza costos. Aporta a la competitividad sistémica nacional creando una clase trabajadora con competencias laborales para la economía del conocimiento. Abre la puerta a nuevas opciones laborales que debidamente reguladas, aportarán al cambio de matriz productiva y a insertarnos en la Economía del conocimiento. Economía basada en servicios: Permite certificar empleados y trabajadores en competencias laborales propios de la Sociedad del Conocimiento (Reyes Satizabal 2014).

Características:

Flexibilidad en la empresa.

Facilita el trabajo a personas con discapacidad físicas.

El empleado puede laborar desde su casa.

Más oportunidades laborales.

Aumento de la productividad.

Menor costo de producción.

Mejora de plazo de entregas

Modalidades del teletrabajo.

Teletrabajo Autónomo: Es la capacidad que tiene una persona de trabajar por su cuenta de forma independiente.

Teletrabajo Móvil: El empleado no tiene un lugar fijo de trabajo, pero cuenta con un dispositivo móvil para cumplir sus funciones.

Teletrabajo suplementario: El empleado realiza sus funciones algunos días de la semana en la empresa y el resto del tiempo lo realiza en lugares distintos.

Beneficios que trae el teletrabajo para la compañía: Aumento de productividad. Menor costo de producción. Menor infraestructura. Más acceso a profesionales de alto nivel. Eliminación de control de horario. Posibilidad de modificar horarios de trabajo. Facilita la expansión geográfica.

Factores a tener en cuenta a la hora de implantar el teletrabajo: Crear dinámicas y rutinas de trabajo saludables y basadas en la confianza. Con la finalidad de que cada quien sepa su rol, la empresa debe instaurar una serie de protocolos con los cuales todos estén familiarizados. Estas directrices determinarán las condiciones laborales, la organización interna y la dinámica de trabajo para los teletrabajadores.

Respetar los derechos de los trabajadores. Salvo por ciertos beneficios que le corresponden al personal presencial, los teletrabajadores poseen los mismos derechos y obligaciones. Esto implica que deben contar con vacaciones, permisos, descansos diarios, movilidad, posibilidades de promoción, capacitación, compensaciones y demás. A esto hay que sumar, el que tienen derecho a desconectarse fuera del horario laboral y tener intimidad sin que estén vigilados todo el tiempo.

A nivel organizativo: Definir objetivos: la implantación del teletrabajo requiere de buena coordinación y metas claras para que se ejecuten los objetivos planteados. Esto significa asignar una lista de tareas diaria para el personal a través de una plataforma que permita medir el grado de cumplimiento.

Formar a los empleados en las nuevas tecnologías: las innovaciones dentro del campo del trabajo remoto son muchas y la empresa debe aplicar las más convenientes según su modelo de negocios. Su implementación requiere que los colabora-

dores conozcan bien estas tecnologías, las herramientas y funciones que incluyen. Esto les permitirá sacarle el mayor provecho y trabajar a distancia con la mayor eficiencia.

Disponer de las herramientas adecuadas: para trabajar en remoto, las empresas tienen a su disposición un amplio abanico de opciones tecnológicas que facilitan la comunicación interna y la coordinación de los equipos de trabajo. Entre las más conocidas, destacan: Slack, Skype.

Establecer mecanismos de control (no punitivos): la imposición de controles para los teletrabajadores puede variar. Una manera es recompensándolos en función de los objetivos alcanzados, darles equipos que lleven un registro de su actividad o emplear plataformas específicas que tienen herramientas para llevar el horario de cumplimiento. Mediante la tecnología y una gestión adecuada, los empresarios pueden motivar, medir e impulsar la eficiencia de sus colaboradores a distancia.

Crear protocolos de comunicación interna: para un proceso más ágil y una mejor comunicación, se puede usar la metodología SCRUM. Esta se caracteriza por reuniones cortas (-15 min) a la misma hora que establecen las pautas diarias y donde se revisan los avances del día anterior en el proyecto. Es una forma efectiva de resolver las incidencias, problemas o inquietudes de los colaboradores (Suárez Suárez 2020).

Metodología

Para comprender los factores que influyen en la satisfacción y productividad del teletrabajo, se utilizó un enfoque metodológico mixto que combina tanto métodos cualitativos como cuantitativos. Este enfoque permitió una comprensión más holística del fenómeno al integrar datos estadísticos con profundos derivados de experiencias individuales y colectivas.

La investigación es de tipo exploratorio-descriptivo. Se explora cómo el teletrabajo impacta la satisfacción y productividad de los

empleados y se describen los factores clave que influyen en estos aspectos. El enfoque descriptivo ayuda a detallar las condiciones actuales del teletrabajo y a identificar patrones y tendencias relevantes.

Revisión de Literatura: Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre teletrabajo, analizando estudios académicos, informes de organizaciones internacionales (como la OIT y el NIST), y publicaciones de consultoras de recursos humanos.

Análisis de Políticas y Normativas: Se revisaron las políticas y normativas nacionales e internacionales relacionadas con el teletrabajo para comprender el marco regulatorio y su evolución.

Encuestas: Se desarrollaron encuestas estructuradas y semiestructuradas dirigidas a empleados y gerentes de diversas industrias y regiones. Las encuestas incluyeron preguntas sobre la satisfacción laboral, la percepción de productividad, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el acceso a recursos tecnológicos.

Entrevistas en Profundidad: Se llevaron a cabo entrevistas cualitativas con un grupo seleccionado de teletrabajadores y gerentes para obtener más detalles sobre sus experiencias y percepciones. Las entrevistas se centraron en aspectos como los desafíos del teletrabajo, las estrategias de gestión del tiempo, y las prácticas de comunicación.

Las encuestas se distribuyeron electrónicamente utilizando plataformas de encuestas en línea. Los participantes recibieron un enlace a la encuesta a través de correo electrónico y se les dio un plazo de dos semanas para completarla. Las respuestas se recopilaron de forma anónima para garantizar la confidencialidad.

Las entrevistas se realizaron a través de videoconferencias para facilitar la participación de individuos de diferentes ubicaciones geográficas.

Estadísticas Descriptivas: Se utilizaron para resumir las características básicas de los datos de la encuesta, incluyendo medidas de tendencia central (media, mediana) y dispersión (desviación estándar).

La metodología de esta investigación combina enfoques cuantitativos y cualitativos para proporcionar una comprensión integral de los factores que influyen en la satisfacción y productividad del teletrabajo. A través de la recolección y análisis de datos variados y representativos, se busca ofrecer recomendaciones prácticas y basadas en evidencia para mejorar la implementación y gestión del teletrabajo en las empresas.

Resultados

Factores que Influyen en la Satisfacción del Teletrabajo

Ambiente de Trabajo: El ambiente físico en el que se desarrolla el teletrabajo es crucial para la satisfacción del empleado. Espacios de trabajo adecuados, equipados con mobiliario ergonómico y una buena iluminación, contribuyen significativamente al bienestar y la productividad. La posibilidad de personalizar el entorno de trabajo y la ausencia de interrupciones comunes en una oficina tradicional también son factores que influyen positivamente.

Herramientas Tecnológicas: El acceso a herramientas tecnológicas avanzadas es esencial para un teletrabajo efectivo. Plataformas de videoconferencia, software de gestión de proyectos, sistemas de comunicación instantánea y acceso remoto seguro a los sistemas de la empresa son fundamentales. La capacitación adecuada para el uso de estas herramientas también impacta directamente en la satisfacción del empleado, ya que facilita el desempeño de sus tareas diarias y la colaboración con su equipo.

Apoyo Organizacional: El apoyo de la organización es un factor determinante en la satisfacción de los teletrabajadores. Esto incluye una comunicación clara y constante,

el reconocimiento del trabajo bien hecho, y la provisión de recursos necesarios para trabajar de manera efectiva desde casa. Políticas flexibles que permitan un equilibrio entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles y permisos especiales, también contribuyen a la satisfacción general.

Equilibrio entre la Vida Laboral y Personal: El teletrabajo puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal al reducir el tiempo y los costos asociados con el desplazamiento diario al lugar de trabajo. Sin embargo, también puede difuminar las líneas entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, llevando a posibles problemas de sobrecarga laboral y estrés. La capacidad de establecer límites claros y el derecho a desconectar son cruciales para mantener un equilibrio saludable.

Factores que Influyen en la Productividad del Teletrabajo

Autonomía y Responsabilidad: El teletrabajo otorga a los empleados una mayor autonomía, permitiéndoles gestionar su tiempo y tareas de manera más flexible. Esto puede aumentar la productividad, ya que los empleados pueden trabajar en los momentos en que son más productivos. Sin embargo, requiere un alto nivel de responsabilidad y habilidades de autogestión.

Comunicación y Colaboración: La eficacia de la comunicación y colaboración es vital para la productividad del teletrabajo. Las empresas deben asegurarse de que los equipos de trabajo dispongan de herramientas y plataformas adecuadas para comunicarse de manera fluida y eficiente. La implementación de reuniones regulares y check-ins virtuales puede ayudar a mantener la cohesión del equipo y asegurar que todos los miembros estén alineados con los objetivos del proyecto.

Gestión del Desempeño: La gestión del desempeño en un entorno de teletrabajo requiere un enfoque diferente al tradicional. Establecer objetivos claros, medir resul-

tados en lugar de tiempo dedicado y proporcionar retroalimentación continua son prácticas esenciales. La utilización de herramientas de seguimiento del rendimiento y la celebración de logros pueden fomentar una mayor productividad.

Infraestructura Tecnológica: Una infraestructura tecnológica robusta es crucial para el teletrabajo. Esto incluye no solo el acceso a internet de alta velocidad y equipos adecuados, sino también sistemas de seguridad que protejan los datos y la información de la empresa. La inversión en tecnología y la actualización continua de sistemas y software son vitales para mantener la productividad.

Estrategias para Mejorar la Satisfacción y Productividad en el Teletrabajo

Provisión de Recursos Adecuados: Las empresas deben asegurarse de que los empleados dispongan de todos los recursos necesarios para trabajar de manera efectiva desde casa. Esto incluye equipos tecnológicos, software adecuado y acceso a internet de alta velocidad. La provisión de mobiliario ergonómico también es crucial para el bienestar físico del empleado.

Capacitación Continua: La capacitación continua en el uso de herramientas tecnológicas y en habilidades de gestión del tiempo y autogestión puede mejorar significativamente la productividad y satisfacción del teletrabajador. Programas de formación y desarrollo deben ser accesibles para todos los empleados.

Políticas de Flexibilidad: Establecer políticas que permitan la flexibilidad en los horarios de trabajo y faciliten el equilibrio entre la vida laboral y personal es esencial. Las políticas de desconexión y las iniciativas de bienestar pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar la satisfacción general.

Comunicación y Cultura Organizacional: Fomentar una cultura de comunicación abierta y apoyo mutuo es fundamental. Las empresas deben implementar prácticas que promuevan la inclusión y la cohesión

del equipo, incluso en un entorno remoto. Reuniones virtuales regulares, actividades de team building y canales de comunicación claros son elementos clave.

Dado el estudio de los factores que influyen en la satisfacción y productividad de las empresas a través del teletrabajo, en la actualidad, muchas empresas han optado por incluir procesos de transformación digital a su estructura empresarial, el teletrabajo a

tal manera de evitar despedir a su personal y al mismo tiempo protegiendo a los ciudadanos frente al contagio.

Los factores que influyen abarcan el formar a los empleados en las nuevas tecnologías para que puedan desempeñarse y trabajar a distancia con mayor eficiencia. Contar con las herramientas adecuadas que facilitan la comunicación interna y la coordinación de los equipos de trabajo.

Grado de satisfacción con el trabajo realizado desde casa hasta el momento.
4.900 respuestas

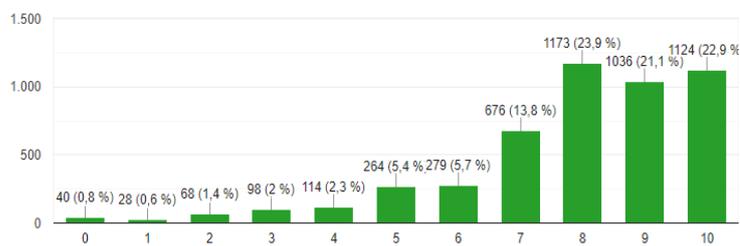


Figura 1. Satisfacción con la experiencia del teletrabajo

En lo que respecta al grado de satisfacción con la experiencia del trabajo en casa, un 22,9 % de las personas encuestadas le otorga el grado máximo (10), un 21,2 % le otorgan un 9 y un 23,9 % valoran su grado de satisfacción con un 8. El porcentaje que lo valora con un 7 baja hasta el 13,8 %. Esto nos hace resaltar que más del 80% de los resultados valoran la experiencia con una puntuación de notable o sobresaliente, evidenciando que el grado de satisfacción general es muy alto. Se da la circunstancia de que las valoraciones con un grado de 5 y 6 de satisfacción prácticamente coinciden en un porcentaje de alrededor del 5,5 % de las opiniones suministradas. Valoran su grado de satisfacción con el trabajo en casa con una nota de 3 ó 4 alrededor del 2% de las personas que han respondido la encuesta, y un porcentaje aproximado del 1,4% o inferior valora el grado de satisfacción con la experiencia con un 2. Finalmente, un 0,6% de los encuestados la valora con un 1, y un 0,8% la valora con un 0.

Conclusiones

En conclusión, el teletrabajo ha demostrado ser una modalidad laboral viable y efectiva cuando se implementan las estrategias adecuadas para mejorar la satisfacción y la productividad de los empleados. La investigación ha subrayado la importancia de factores como el ambiente de trabajo, las herramientas tecnológicas, el apoyo organizacional y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Con una planificación cuidadosa y una adaptación continua, las empresas pueden maximizar los beneficios del teletrabajo, creando un entorno laboral eficiente y satisfactorio para sus trabajadores.

El ambiente de trabajo tiene un impacto significativo en la satisfacción del teletrabajador. La posibilidad de personalizar el espacio y disponer de mobiliario ergonómico mejora el bienestar físico y psicológico de los empleados. Las empresas que proporcionan recursos adecuados para el trabajo desde casa contribuyen positivamente a la satisfacción de sus empleados.

El acceso a herramientas tecnológicas avanzadas y la capacitación en su uso son cruciales para la satisfacción en el teletrabajo. Las plataformas de comunicación y colaboración efectivas permiten a los empleados mantenerse conectados y eficientes, reduciendo la sensación de aislamiento y facilitando el desempeño de sus tareas.

Bibliografía

- Buira, J. 2012. El teletrabajo. Entre el mito y la realidad. Editorial Uoc.
- Chilán, D. L. P, K. M Zuñiga, y D. J. M Santisteban. 2022. «Impacto de las nuevas tecnologías móviles en la sociedad.» UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria 6 (3): 79-86.
- De Vega, Agustin, Guillermo Lozano Soto, y Sol Rizzo Maria. 2016. «Teletrabajo y Cultura.» UADE. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5255/DE%20VEGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Durante Calvo, M. 2002. «El Teletrabajo.» Universidad Estatal a Distancia. <https://core.ac.uk/download/pdf/67708834.pdf>.
- Reyes Satizabal, L. H. 2014. «El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna.» Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11993/EL%20TELETRABAJO.pdf;jsessionid=E61FED555E0350F2BAAF5B1FE532C036?sequence=1>.
- Suárez Suárez, C. J. 2020. 12 de mayo. <https://economiat.com/teletrabajo/conceptos-basicos/que-es-el-teletrabajo/>.
- Zuñiga, K. M, H. J. L Piloso, y J. J. P Baque. 2021. «Innovación de la tecnología en el mundo de los negocios.» UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria 5 (3): 203-212.

Cómo citar: Medina Anchundia, S. A. . (2024). El teletrabajo en las empresas: factores que influyen en la satisfacción y productividad . Journal TechInnovation, 3(1), 47–56. <https://doi.org/10.47230/Journal.TechInnovation.v3.n1.2024.47-56>