

título

Mi tesis de grado sobre el impacto del teletrabajo en la productividad

Versión actual · exportado 17/07/2026 22:12 UTC

título — plataforma de investigación académica con IA

Índice

Impacto del teletrabajo en la productividad	3
Planteamiento del problema	3
Objetivos	3
Justificación y alcance	3
Marco teórico y estado del arte.....	4
Hipótesis y supuestos.....	4
Metodología	4
Resultados.....	5
Discusión	6
Conclusiones y recomendaciones	6
Fuentes académicas clave	6
Referencias.....	7
Anexos.....	7
Referencias.....	8

Impacto del teletrabajo en la productividad

Planteamiento del problema

El problema de investigación se delimita como la relación entre la modalidad y la intensidad del teletrabajo y la productividad laboral. Se precisarán la población, el sector, el territorio y el período de estudio, y se distinguirá la productividad autoevaluada de los indicadores objetivos de desempeño, cuando estén disponibles.

La pregunta de investigación se formula de la siguiente manera: **¿qué efecto o asociación tiene el teletrabajo sobre la productividad de los trabajadores de [población/contexto] durante [período]?**

La evidencia previa no es concluyente y depende del contexto organizacional, las tareas y los recursos disponibles; por ello, resulta pertinente estudiar una población delimitada. El experimento de Bloom et al. (2015) constituye un antecedente causal relevante, mientras que el metaanálisis de Gajendran y Harrison (2007) sitúa el fenómeno en una evidencia más amplia.

Objetivos

Objetivo general. Analizar la relación entre la modalidad y la intensidad del teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de [población/contexto] durante [período].

Objetivos específicos.

- Caracterizar las condiciones de teletrabajo de la población estudiada.
- Medir indicadores de productividad laboral.
- Comparar las variaciones de la productividad según la intensidad y la modalidad de trabajo remoto.
- Analizar variables sociodemográficas, organizacionales y tecnológicas que pudieran incidir en la relación estudiada.
- Examinar el papel de la autonomía, el apoyo organizacional, la comunicación, el tipo de tarea y la conciliación entre trabajo y vida personal.

Si se dispone de información longitudinal o experimental, podrá precisarse cómo estimar el efecto del teletrabajo sobre los indicadores de productividad. En un diseño comparativo o longitudinal, el objetivo podrá formularse en términos de evaluar diferencias o estimar efectos, evitando atribuir causalidad en un estudio transversal (Bloom et al., 2015; Gajendran y Harrison, 2007).

Justificación y alcance

El estudio aportará evidencia situada sobre un fenómeno cuya relación con la productividad no es uniforme entre organizaciones, ocupaciones y modalidades de trabajo. Sus resultados pueden ser útiles para las organizaciones que diseñan políticas de

presencialidad, modalidades híbridas, gestión del desempeño y apoyo a trabajadores remotos.

Se delimitarán expresamente la población objetivo, la localización, el período, la modalidad de teletrabajo considerada y la definición operativa de productividad. Si se adopta un diseño transversal y no experimental, los resultados permitirán identificar asociaciones, pero no establecer causalidad definitiva (Bloom et al., 2015; Gajendran y Harrison, 2007).

Marco teórico y estado del arte

Se definirán con precisión los conceptos de **teletrabajo**, **trabajo remoto**, **trabajo híbrido** y **productividad laboral**, sin tratarlos como sinónimos automáticos. Los antecedentes se organizarán según sus diseños y resultados —estudios experimentales, observacionales y revisiones cuantitativas—, y se diferenciará la productividad basada en registros de desempeño de la productividad percibida por los trabajadores (Bloom et al., 2015; Gajendran y Harrison, 2007).

Se abordará la autonomía como un posible recurso laboral asociado al teletrabajo y se considerarán condiciones que pueden favorecer o limitar la productividad, como las características de la tarea, la comunicación, el apoyo de los supervisores, el aislamiento, los recursos tecnológicos y el equilibrio entre trabajo y vida personal. El marco teórico cerrará con un modelo conceptual que identifique la variable independiente, la variable dependiente y los posibles mediadores o moderadores. La E-Work Life Scale constituye un antecedente relevante para abordar las dimensiones del trabajo remoto (Grant et al., 2019).

Hipótesis y supuestos

Se formularán hipótesis contrastables (H1, H2, etc.) con sus respectivas variables o, si el diseño es cualitativo, supuestos de partida.

Para un enfoque cuantitativo, se formularán hipótesis direccionales, medibles y coherentes con las variables operacionalizadas. Una hipótesis inicial posible es: **H1: existe una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la intensidad del teletrabajo y la productividad laboral percibida en [población]**. Esta formulación deberá adaptarse si el estudio compara teletrabajo, presencialidad y trabajo híbrido.

Podrán incorporarse hipótesis secundarias: **H2: la autonomía laboral se asocia positivamente con la productividad en teletrabajo** y **H3: el apoyo organizacional y la calidad de la comunicación fortalecen la relación entre teletrabajo y productividad**. Si el estudio es cualitativo, las hipótesis se sustituirán por supuestos o proposiciones analíticas (Bloom et al., 2015; Gajendran y Harrison, 2007).

Metodología

- **Enfoque:** cuantitativo, cualitativo o mixto.

- **Alcance:** exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo.
- **Diseño:** experimental o no experimental; transversal o longitudinal.
- **Población y muestra:** criterios de inclusión y exclusión, técnica de muestreo y tamaño muestral.
- **Instrumentos y técnicas:** procedimientos de recolección de datos, validez y confiabilidad.
- **Procedimiento y plan de análisis:** tratamiento de los datos y herramientas utilizadas.
- **Consideraciones éticas:** consentimiento informado, anonimato y aprobaciones requeridas.

Como punto de partida, se propone un enfoque **cuantitativo**, de alcance **correlacional-explicativo**, con diseño **no experimental y transversal**. La población estará integrada por trabajadores que realicen teletrabajo total o híbrido en [organización/sector/territorio]. Se especificarán los criterios de inclusión, el tipo de muestreo, el tamaño muestral previsto y los resguardos relativos al consentimiento informado, el anonimato y la protección de datos.

La información podrá recolectarse mediante un cuestionario estructurado. El teletrabajo se operacionalizará mediante la frecuencia o proporción de días de trabajo remoto, y la productividad mediante una escala validada o indicadores organizacionales disponibles. La E-Work Life Scale constituye un antecedente instrumental pertinente para considerar la productividad, la flexibilidad, la confianza organizacional y la interferencia entre el trabajo y la vida personal (Grant et al., 2019). El análisis podrá incluir estadística descriptiva, pruebas de confiabilidad, correlaciones y regresiones múltiples con variables de control relevantes (Bloom et al., 2015; Gajendran y Harrison, 2007).

Resultados

Los hallazgos se presentarán según los objetivos específicos o las hipótesis formuladas, mediante tablas y figuras numeradas, sin interpretación inicial.

Los resultados se presentarán estrictamente en el orden de los objetivos específicos o las hipótesis formuladas. Se incluirá, en primer lugar, la descripción de la muestra y de la modalidad de teletrabajo —frecuencia, antigüedad, área o tipo de tarea— y, posteriormente, tablas y figuras con los indicadores de productividad definidos en la metodología. Se diferenciarán con claridad la productividad objetiva, cuando existan registros organizacionales, y la productividad autoinformada.

No se interpretarán los resultados ni se atribuirá causalidad más allá de lo permitido por el diseño. Los resultados dependerán exclusivamente de los datos obtenidos. Se reportarán estimaciones, medidas de dispersión, tamaños del efecto e intervalos de confianza o niveles de significación, cuando corresponda, conforme con los estándares de reporte cuantitativo (American Psychological Association, s.f.; Appelbaum et al., 2018).

Discusión

Los resultados se interpretarán a la luz del marco teórico, identificando los aspectos que se confirman, aquellos que contradicen la literatura y los aportes novedosos. Se reconocerán las limitaciones del estudio.

La interpretación se realizará en relación con la pregunta de investigación, las hipótesis y los antecedentes revisados. Se indicará si los datos muestran una asociación, diferencia o efecto compatible —o no— con el impacto esperado del teletrabajo sobre la productividad, sin generalizar más allá de la población, el período y el diseño del estudio.

Los resultados se contrastarán con evidencia previa, considerando que la literatura reporta efectos heterogéneos según el tipo de tarea, la intensidad del trabajo remoto, la autonomía, el contexto tecnológico y la forma de medir la productividad. Se explicitarán las limitaciones pertinentes, tales como el diseño no experimental, el sesgo de autoselección, el autoinforme, el tamaño muestral, el sector estudiado o la imposibilidad de establecer causalidad (Bick et al., 2023; Bloom et al., 2015; Choudhury et al., 2021).

Conclusiones y recomendaciones

Las conclusiones deben ser breves, numeradas y directamente vinculadas con cada objetivo específico. Cada conclusión debe sintetizar únicamente la evidencia producida por el estudio; no debe presentar resultados nuevos ni afirmar que el teletrabajo aumenta o reduce la productividad si los datos no sustentan dicha afirmación dentro del alcance metodológico definido.

Deben distinguirse las recomendaciones para las organizaciones de las propuestas para investigaciones futuras. Según la evidencia obtenida, podrán contemplarse esquemas híbridos, criterios de medición de la productividad, capacitación digital, comunicación de los equipos y evaluación periódica de resultados. Asimismo, podrá proponerse la ampliación del estudio mediante muestras sectoriales, diseños longitudinales o indicadores objetivos de desempeño (Bick et al., 2023; Bloom et al., 2015; Choudhury et al., 2021).

Fuentes académicas clave

- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). *Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility*. *Strategic Management Journal*, 42(4). <https://doi.org/10.1002/smj.3251> (fuente de nivel 1). (Harvard University, s.f.)
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment*. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032> (fuente de nivel 1). (Bloom et al., 2015)
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2023). *Work from home, productivity, and the gender divide*. *American Economic Journal: Macroeconomics*. <https://doi.org/10.1086/721803> (fuente de nivel 1). (University of Chicago Press Journals, s.f.)

Referencias

American Psychological Association. (s. f.). *Journal article reporting standards for quantitative research*. <https://apastyle.apa.org/jars/quantitative>

Appelbaum, M., Cooper, H., Kline, R. B., Mayo-Wilson, E., Nezu, A. M., & Rao, S. M. (2018). *Journal article reporting standards for quantitative research in psychology: The APA Publications and Communications Board Task Force report*. *American Psychologist*, 73(1), 3–25. <https://doi.org/10.1037/amp0000191>

Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2023). *Work from home, productivity, and the gender divide*. *American Economic Journal: Macroeconomics*. <https://doi.org/10.1086/721803>

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment*. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>

Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). *Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility*. *Strategic Management Journal*, 42(4). <https://doi.org/10.1002/smj.3251>

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). *Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working*. *Employee Relations*, 41(1), 16–33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>

Anexos

Los anexos deben incluir los materiales que permitan comprender, auditar y eventualmente replicar el estudio sin interrumpir el desarrollo central: cuestionario o guía de entrevista, consentimiento informado, carta de invitación, matriz de variables, operacionalización de la productividad, protocolo de recolección y tablas complementarias. Si se utilizan escalas preexistentes, deben incluirse su referencia, instrucciones de aplicación y criterios de puntuación. Para el trabajo remoto, debe considerarse la referencia de la E-Work Life Scale (Grant et al., 2019).

Cuando sea éticamente posible, debe agregarse un diccionario de datos anonimizado, la sintaxis o el código de análisis y una descripción de las decisiones de depuración de la base de datos. No deben incluirse datos identificables de participantes ni información organizacional confidencial. Los anexos deben ser consistentes con la metodología y los resultados finalmente obtenidos, y atender los estándares de reporte cuantitativo (Appelbaum et al., 2018).

Referencias

American Psychological Association. (s.f.). *Journal article reporting standards for quantitative research*. APA Style. <https://apastyle.apa.org/jars/quantitative>

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., y Ying, Z. (2013). *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment* (NBER Working Paper No. 18871). National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w18871>

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., y Ying, Z. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://www.oregon.gov/das/HR/Documents/Bloom-Liang-Roberts-Ying-2015.pdf>

E-Work Life. (s.f.). *Research*. <https://www.ework-life.com/research>

Gajendran, R. S., y Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf>

Harvard University. (s.f.). *Artículo*. Harvard DASH. <https://dash.harvard.edu/entities/publication/8ed4c083-2645-4160-a333-3d0e26d5d235>

University of Chicago Press Journals. (s.f.). *Artículo*. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/721803>