

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
“TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL”

**PRESENTADO POR:**

GABRIELA SARAÍ FIGUEROA FLORES  
CRISTIAN RICARDO PÉREZ MUÑOZ  
CARMEN VERÓNICA SOLÍS RODRÍGUEZ

**PARA OPTAR AL GRADO DE:**

LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

JULIO 2025

CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA  
SAN SALVADOR                      EL SALVADOR                      CENTROAMÉRICA

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**Rector:** Msc. Juan Rosa Quintanilla Quintanilla.  
**Vicerrectora académica:** Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata.  
**Secretario general:** Lic. Pedro Rosalio Escobar Castaneda.

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**Decana:** Licda. Celina Amaya de Calderón.  
**Secretario de Facultad:** Lic. Juan Pablo Marín  
**Director de la Escuela de**  
**Administración de Empresas:** Msc. Abraham Vásquez Sánchez.  
**Coordinador general de procesos de graduación:**  
MAF. Ronald Edgardo Gálvez Rivera.  
**Coordinador general de procesos de gradación de la escuela de administración de empresas:**  
Lic. David Mauricio Lima Jaco

Tribunal evaluador:

Lic. Esaú Artiga Mejía

Lic. Ricardo Antonio Rebollo Martínez.

Lic. Segismundo Hedilberto Chacón López (Docente Asesor)

JULIO 2025

CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA  
SAN SALVADOR EL SALVADOR CENTROAMÉRICA

## **AGRADECIMIENTOS**

Gracias a Dios por darme la oportunidad de llegar a este momento tan importante, por darme la sabiduría, el conocimiento y la fuerza para culminar esta meta. A mi amado esposo por apoyarme en cada paso y momento, a mi Padre por ser mi mayor ejemplo en perseverancia, dedicación y sabiduría, a mi Madre y a mis Hermanos que son mi inspiración para no rendirme; a mis compañeros de grupo por no darnos por vencidos a pesar de las adversidades, a nuestro estimado asesor Lic. Segismundo Chacón por estar pendiente y asesorarnos para poder culminar, a mis amigos y a mi Iglesia que han llegado a completar el círculo de amor, consideración y gratitud que me han ayudado a obtener este triunfo.

### **Carmen Verónica Solís Rodríguez**

Principalmente agradecida con Dios por ser mi guía, fortaleza durante mi carrera profesional, infinitamente agradecida a mis padres, abuelos por ser mi apoyo incondicional en lo largo de mi proceso de estudio, mi esposo por apoyarme lo largo de mi carrera, amigos, amigas y compañeros de la Universidad siempre motivándome, ayudándome en las buenas y en las malas lo largo de mi carrera. Sin embargo, doy gracias a todos/as los catedráticos/as por ser el pilar fundamental en enseñanza, paciencia y dedicación en cada materia cursada, agradezco totalmente al Lic. Segismundo Chacón por haberme guiado en cuanto al desarrollo del trabajo de investigación.

### **Gabriela Saraí Figueroa Flores**

En primer lugar les agradezco a Dios y a mis padres que siempre me han brindado su amor y apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades, a mis hermanos y abuelos por creer en mis capacidades y siempre estar en los momentos más difíciles. Agradecer a la Universidad Nacional de El Salvador (UES), por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional, especialmente a la Facultad de Ciencias Económicas.

### **Cristian Ricardo Pérez Muñoz**

# ÍNDICE

RESUMEN .....	i
Introducción .....	iii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA SOBRE EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL.....	
1	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1.1 Antecedentes del Problema .....	1
1.1.2 Implementación del Teletrabajo en El Salvador.....	3
1.1.2 Formulación del problema.....	4
1.1.3 Justificación de la Investigación.....	4
1.1.4 Objetivo de la Investigación.....	5
1.1.5 Recurso Humano involucrado y/o instituciones involucradas .....	6
1.1.6 Delimitación de la investigación .....	6
1.1.7 Características de la investigación.....	7
1.2 MARCO TEÓRICO.....	8
1.2.1 Antecedentes del Teletrabajo.....	8
1.2.1.1 Teletrabajo a nivel internacional .....	10
1.2.1.2 Los mejores países para el Teletrabajo .....	11
1.2.2 Definiciones, elementos, modalidades, ventajas y desventajas del teletrabajo. ....	12
1.2.2.1 Definiciones .....	12
1.2.2.2 Elementos necesarios para realizar el teletrabajo.....	14
1.2.2.3 Modalidades del Teletrabajo .....	14
1.2.2.4 Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	16
2.3.1 Cronología del Teletrabajo. ....	17

2.3.2	Marco Legal.....	20
2.3.3	Marco Institucional.....	23
CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO Y DESCRIPCIÓN SOBRE EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL.....		
		24
2.1	DISEÑO METODOLÓGICO.....	24
2.1.1	Tipo de estudio .....	24
2.1.2	Fuentes de información .....	25
2.1.3	Unidad de Análisis.....	26
2.2	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN .....	27
2.2.1	Métodos de Investigación.....	27
2.2.2	Técnica de Investigación .....	28
2.3	ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
2.4	DESCRIPCIÓN DEL DIAGNÓSTICO .....	30
2.5	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	33
2.5.1	Procesamiento de la Información .....	33
2.5.2	Análisis de la información.....	52
2.5.3	Síntesis de la Información obtenida.....	79
2.6	ALCANCE Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	80
2.6.1	Alcance .....	80
2.6.2	Limitaciones .....	80
2.6.3	Barreras culturales .....	80
2.6.4	Se desconoce de los medios para realizarlo.....	81
2.7	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	81
CAPÍTULO III: PROPUESTA SOBRE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO DENTRO DE LAS EMPRESAS.....		
		84
3.1	PROPUESTA.....	84

3.1.1	Descripción de la propuesta.....	84
3.1.2	Importancia de la propuesta.....	85
3.1.3	Justificación de la Propuesta.....	85
3.1.4	Objetivo de la propuesta.....	86
3.2	EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA.....	86
3.2.1	Propuesta: “Plan de acción para la implementación del teletrabajo dentro de la empresa”.....	86
3.2.1.1	Elegir al personal adecuado.....	87
3.2.1.2	Establecer reglas y políticas .....	87
3.2.1.3	Capacitar al teletrabajador.....	88
3.2.1.4	Proporcionar a los colaboradores el equipo necesario .....	89
3.2.1.5	Promover la comunicación.....	89
3.2.1.6	Supervisión y seguimientos de los colaboradores.....	90
3.2.1.7	Relacionar control con la confianza de los trabajadores.....	92
3.2.1.8	Definir metas más claras .....	92
3.2.1.9	Evaluar el desempeño laboral .....	93
	Bibliografía.....	96
	ANEXOS .....	99

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cronología del Teletrabajo. ....	19
Tabla 2 Marco Institucional. ....	23
Tabla 3 Unidades de análisis.....	26
Tabla 4 Procesamiento de la Información, para puestos de personal administrativo. ....	38
Tabla 5 Procesamiento de la Información, para puestos de trabajo de jefes de áreas o departamentos. ....	44
Tabla 6 Procesamiento de la Información, para puestos de trabajo de Gerencia / Dirección.....	51
Tabla 7 Análisis de la Información, para puestos de personal administrativo.....	60
Tabla 8 Análisis de la Información, para puestos de trabajo de jefes de áreas o departamentos. ....	68
Tabla 9 Análisis de la Información, para puestos de trabajo de Gerencia / Dirección. ....	78
Tabla 10 Conclusiones y recomendaciones. ....	83

## **RESUMEN**

Se eligió este tema porque el teletrabajo se ha vuelto muy importante en los últimos años, sobre todo por los avances tecnológicos y la necesidad de seguir trabajando durante la pandemia COVID-19. El tema es novedoso, actual y útil para entender cómo influye en el desempeño laboral. A pesar que el grupo constaba de dos personas y en el camino se incorporó un compañero se pudo lograr la investigación.

En El Salvador el teletrabajo se implementa en diferentes empresas y genera un gran impacto en la calidad de vida de los trabajadores. El origen de la investigación ha propiciado estudios que han examinado los impactos en la vida de los trabajadores que lo realizan, contribuyendo al análisis y entendimiento de cómo el trabajo remoto prevalece un bienestar emocional, físico, material, social y económico, la importancia de profundizar sobre cómo el teletrabajo afecta la vida de quienes lo practican.

El objetivo de la investigación: Identificar la relación del desempeño laboral con el teletrabajo y sus indicadores para mejorar la calidad de la productividad de los empleados, con la finalidad de lograr las metas establecidas.

La investigación se abordó bajo el método científico, de tipo cualitativa ya que la evidencia o información a recopilar será simbólica verbal, audiovisual o en forma de texto e imágenes, ya que la interpretación que pueda tener cada individuo es única, la forma de comprender situaciones y eventos se construye por el inconsciente, basado en experiencias y mediante investigaciones.

La pandemia por COVID-19 ha implicado una serie de retos para continuar con las actividades laborales, proteger a las personas trabajadoras del riesgo de contagio, para no detener por completo la producción, las empresas han transitado a modalidades de trabajo a distancia, tales como el teletrabajo. En la actualidad no todos los trabajadores pueden transitar a desarrollar sus actividades desde sus hogares, además de no contar con las herramientas tecnológicas, en el año 2019 pocas empresas utilizaban teletrabajo, dada la estructura productiva y dinámica del mercado laboral en el país.

En el año 2020 Con la llegada del coronavirus las empresas que no estaban trabajando en esta modalidad ingresaron a este nuevo sistema de trabajo remoto de manera obligatoria. Actualmente el uso del internet está en constante aumento a nivel mundial, por lo tanto, muchas personas comienzan a trabajar por su propia cuenta, utilizando las herramientas que la red ofrece.

Se puede concluir que: El trabajo remoto se define como una forma de trabajo a distancia utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) generar grandes beneficios para las empresas en relación a disminución del ausentismo laboral, disminución del estrés, compartir más tiempo en familia, el teletrabajo es una estrategia para obtener objetivos alcanzados.

Determinar el lugar elegido para trabajar, no exponiéndose a lugares que interrumpen al teletrabajador durante la jornada laboral como ruidos, música alto volumen, si se dispone de un lugar independiente cómodo, tiene los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas así podrán desempeñar el trabajo eficientemente.

## **Introducción**

Se presenta el informe del trabajo de investigación tipo monográfico titulado “TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL”, siendo el teletrabajo un medio que se hizo muy popular en un momento en que, el mundo de los negocio se encontraba muy vulnerable por los acontecimientos ocurridos por una pandemia, siendo la solución para la continuidad de muchos negocios.

El mundo laboral es una de las áreas más impactadas por el desarrollo tecnológico. Las herramientas, recursos en línea y las comunicaciones a distancias han permitido a las personas trabajar desde distintos y remotos lugares. Esta variante, conocida dentro de las modalidades contemporáneas del trabajo como teletrabajo, teniendo ventajas principalmente como flexibilidad de horarios, ahorro de tiempo, dinero en desplazamientos, y la posibilidad de adaptar una agenda en función a las necesidades laborales personales, familiares y sociales de la persona teletrabajadora.

En El Salvador el teletrabajo se volvió parte de las medidas sanitarias para evitar los contagios de COVID-19, pues frente a la cuarentena obligatoria decretada por el órgano ejecutivo, muchas empresas implementaron esta modalidad para poder continuar con la actividad laboral. Actualmente el país cuenta con una normativa que regula el teletrabajo.

Esta forma de empleo toma cada vez más fuerza en el mundo y contribuye tanto para el empleador como el empleado permitiendo que este último mejore su calidad de vida tanto en el bienestar emocional, físico, material, social y desarrollo.

Capítulo I. Planteamiento del Problema y Marco Teórico sobre el teletrabajo y su relación con el desempeño laboral se desarrolla el objeto de estudio, se detallan los principales conceptos, ventajas y desventajas, leyes relacionadas y conceptualizaciones de las variables que representan el comportamiento del hecho o situación del objeto de estudio.

Capítulo II. Diagnóstico de la Situación actual del “TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL” se desarrolló la metodología utilizada, diseño, técnica, limitaciones, conclusiones, recomendaciones necesarias dentro de la investigación; siendo así que en este capítulo se realizó una guía de entrevistas a diferentes personas que han tenido la oportunidad de realizar teletrabajo al menos una vez en su vida laboral, a contar sus experiencias y comentarios acerca de esta nueva forma de realizar una jornada laboral.

Capítulo III. PROPUESTA SOBRE EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL en esta etapa de la investigación se pusieron todos los nuevos conocimientos adquiridos, para poder dar una propuesta a las empresas en darles a conocer esta nueva modalidad y qué hacer para dar los primeros pasos para la implementación dentro de la organización. Donde se puede ver la importancia y el desarrollo de un plan de acción para la implementación del teletrabajo dentro de la empresa.

## **Siglas y Acrónimos.**

**COVID-19:** Coronavirus, causada por el virus SARS-CoV-2.

**TIC's:** Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

**OMS:** Organización Mundial de la Salud.

**AFP:** Administradora de Fondos de Pensiones.

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo.

**MTPS:** Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**NASA:** Administración Nacional de Aeronáutica y el Espacio.

**WIFI:** Inglés Wireless Fidelity, o "fidelidad inalámbrica.

**VPN:** Red Privada Virtual.

**IT:** Tecnología de la Información

## **Objetivos**

**SMART:** Específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un límite de tiempo definido.

**KPI's:** Indicador Clave de Desempeño

**RRHH:** Recursos Humanos

**HTML:** Lenguaje de Mercado de Hipertexto.

# **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA SOBRE EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL.**

## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.1 Antecedentes del Problema**

"El teletrabajo es definido como una modalidad en que los trabajadores ejecutan sus actividades laborales, haciendo uso de la tecnología informática". El teletrabajo, en realidad, no es un concepto nuevo a nivel global, pues este surge en la década de 1970 en Estados Unidos, a raíz de una serie de conflictos entre los países petroleros y dicho país. Estos hechos originaron el alza del petróleo, llevando a las empresas a implementar el trabajo domiciliario, lo que resultó sumamente beneficioso (Gálvez y Tirado, 2009) como una alternativa para la optimización de recursos en plena crisis. A ello se suma que los colaboradores percibían una sensación de balance laboral y familiar (Lenguita, 2010), mientras que las empresas registraron una reducción de costos financieros, administrativos y operativos.

En el 2015 motivado por los avances tecnológicos y el enfoque del Gobierno en promover el acceso al trabajo de poblaciones vulnerables, se crea el teletrabajo como una forma de trabajo aceptada y avalada bajo la ley N° 30036 (2013) y marco regulatorio de aplicación e implementación (Decreto Supremo N°017-2015-TR). Los avances respecto a la implementación del teletrabajo estuvieron retraídos hasta antes de la pandemia por la COVID-19 en comparación con otros países de la

región: al cierre de 2016, se registraban únicamente 648 teletrabajadores, a raíz de la pandemia de la COVID-19, se presentó un cambio radical en la forma de trabajar, llevando a diversas empresas a implementar el trabajo remoto para preservar la salud de sus trabajadores.

En este contexto, se observó que muchas compañías enfrentaron diversos retos relacionados a tecnología, conectividad, conciliación vida laboral y familiar, así como un cambio de mentalidad tanto de colaboradores como líderes para la gestión de equipos y productividad (Santillán, 2020).

Asimismo, esta coyuntura totalmente inesperada llevó a transformar la forma de trabajo pero, también, a la pérdida de empleos que, por su naturaleza, no podían ser desarrollados de manera remota, tales como los relacionados a turismo, comercio, hotelería y manufactura; aunque esto permitió que el comercio por internet con tendencia creciente genere oportunidades y permita, en cierta medida, la reubicación en puestos relacionados a servicios de traslados, supermercados, entre otros (Weller, 2020).

En la actualidad, EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL se define la problemática en la que está centrada la investigación a desarrollar. Se definen las variables que serán estudiadas a lo largo del proyecto, la relación que tienen estas entre sí, siendo la implementación del teletrabajo en las empresas una opción que está tomando cada día más impulso, pero que tan factible es para el logro de los objetivos de las empresas, por ello se investigará cuál es la relación de este con el desempeño que demuestra cada uno de los participantes en esta nueva forma de trabajo, por tanto, es un factor importante a investigar porque a través de esto se logran las metas propuestas y también se encuentra directamente relacionado

con los resultados organizacionales. Por lo tanto, es importante examinar la relación entre ambos en la empresa, para poder establecer medidas que aumenten los indicadores de desempeño.

### **1.1.2 Implementación del Teletrabajo en El Salvador**

A finales del año 2019 en la ciudad de Wuhan, China se reportaron los primeros casos de COVID-19,<sup>1</sup> una noticia que en muchos hogares salvadoreños fue irrelevante o hasta cierto punto ignorado, ya que se pensaba que no iba a pasar a más. El 30 de enero de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró una emergencia de salud pública de importancia internacional, los gobiernos del mundo comenzaron con varias medidas preventivas para poder hacerle frente a esta pandemia.

El Salvador no fue la excepción en tomar medidas y acciones para prevenir la propagación del COVID-19, anticipando incluso meses antes de reportarse el primer caso de COVID-19 en el país, siendo el 23 de enero del 2020 el día que se decretó emergencia sanitaria ante el nuevo Coronavirus (2019-nCoV), el 11 de marzo del 2020 bajo Decreto No 12<sup>2</sup> ejecutivo se declaró cuarentena en el territorio nacional, lo que implicó el cese de actividades económicas en los lugares de trabajo.

La pandemia por COVID-19 aportó nuevas formas para poder continuar con las actividades económicas protegiendo a las personas trabajadoras del riesgo de contagio. Para no detener por

---

<sup>1</sup> ¿Qué es el COVID-19? Es una enfermedad causada por un coronavirus denominado SARS-CoV-2. La OMS tuvo conocimiento por primera vez de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, tras la notificación de un conglomerado de casos de la llamada neumonía viral, ocurridos en Wuhan (República Popular China).

<sup>2</sup> Decreto ejecutivo N°12.-Medidas Extraordinarias de Prevención y Contención para Declarar el Territorio Nacional como Zona Sujeta a Control Sanitario, a Fin de Contener la Pandemia Covid-19

completo las actividades las empresas optaron por la modalidad de trabajo a distancia, tales como el teletrabajo.

### **1.1.2 Formulación del problema**

¿Cuál es la relación del desempeño laboral con el teletrabajo?

### **1.1.3 Justificación de la Investigación**

#### 1. Novedad

En El Salvador, esta modalidad busca generar empleo y modernizar las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de la tecnología. El teletrabajo es una forma de desempeñar las actividades laborales de forma no presencial, total o parcialmente, por tiempo determinado o de manera indefinida también es una forma que ofrece numerosos beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores, sobre todo en momentos delicados como los que se están viviendo.

#### 2. Utilidad Social (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020)

El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral se detallarán los principales beneficios de la investigación a realizar, para la utilidad social en cuanto al teletrabajo amplía los límites de la búsqueda de empleo, brindando oportunidades a personas con diferentes niveles educativos y diferentes habilidades.

Las oportunidades de teletrabajo son mayores para quienes tienen habilidades digitales (computadoras y dispositivos móviles), profesionales, estudiantes que al mismo tiempo trabajan, también beneficia a instituciones, sectores empresariales, con la finalidad de obtener resultados positivos.

### 3. Factibilidad

El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral es factible ya que el impacto de la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral es generalizado se implementó esta estrategia para beneficiar al trabajador.

El trabajo remoto es uno de los entornos laborales que definió el año 2020, aun en la actualidad, se desarrolló el proyecto por medio de información bibliográfica, la disponibilidad de tiempo que se tenía para realizar el proyecto, los recursos económicos, sobre todo la tecnología que permite obtener mejores resultados, material de apoyo, también las asesorías en línea por parte de la Licenciada Ruth del Milagro Rodríguez de Torres, fueron de mucha ayuda y ser más viable el tema a desarrollar.

#### **1.1.4 Objetivo de la Investigación**

Objetivo general

Identificar la relación del desempeño laboral con el teletrabajo y sus indicadores para mejorar la calidad de la productividad de los empleados, con la finalidad de lograr las metas establecidas.

### Objetivos específicos

1. Sintetizar la relación del desempeño laboral con el teletrabajo, para la mejora de eficiencia de los colaboradores.
2. Definir la relación del desempeño laboral en cuanto al teletrabajo para consolidar fortalezas y áreas de mejora.
3. Determinar la importancia que conlleva el teletrabajo para mejorar la calidad de la productividad de los trabajadores, así lograr metas establecidas.

#### **1.1.5 Recurso Humano involucrado y/o instituciones involucradas**

1. Recurso Humano involucrados: el Colaborador, jefe, Gerente, Director de la Empresa
2. Instituciones Involucradas, entre ellas se tienen:  
  
Ministerio de Trabajo, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Ministerio de Hacienda, Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Fondo de Pensiones (AFP Crecer o Confía)

#### **1.1.6 Delimitación de la investigación**

Algunas dificultades que se han presentado a la hora de investigar el tema se tienen:

1. El teletrabajo al ser un tema nuevo en el país, y ha tomado bastante impulso por temas de pandemia, se ha encontrado muy poca información relacionada al tema, en su caso la información que se ha obtenido la mayoría se basa en la ley del país y otra en información de internet.

2. Al consultar en algunas empresas sí podrían comentar un poco si están haciendo uso de dicha herramienta, no se ha tenido apoyo, ya que últimamente las empresas son más celosas con su información, y se tienen que cumplir muchos requisitos para poder ingresar e investigar, o puedan apoyar en brindar repuestas a algunas consultas.

### **1.1.7 Características de la investigación**

1. Reducción de costos: Las empresas no necesitan invertir tanto en oficinas físicas lo que reduce gastos de alquiler, servicios públicos, mobiliario, entre otros. El colaborador ahorra en transporte, comidas y cualquier eventualidad fuera de casa.
2. Novedoso: Ya que se puede desempeñar el trabajo fuera de la oficina con solo la computadora y conexión a internet.
3. Optimización de tiempo: El colaborador ahorra tiempo de desplazamiento desde la casa a la oficina, lo que puede ayudar a aumentar la productividad y tener un equilibrio entre la vida laboral y familiar.
4. Estabilidad laboral: El uso de la modalidad de teletrabajo no garantiza la estabilidad laboral si no que depende del desempeño del colaborador, pero si ayuda a que el colaborador pueda sentirse menos estresado y puede mejorar su desempeño laboral.
5. Mejora la capacidad productiva: Aunque el teletrabajo pueda aumentar la productividad en muchos casos, depende más de la capacidad del colaborador para gestionar su tiempo, evitar distracciones y mantenerse concentrado.

## 1.2 MARCO TEÓRICO

### 1.2.1 Antecedentes del Teletrabajo

Ciertas situaciones que se han experimentado con el pasar del tiempo a nivel mundial, como son los problemas económicos, naturales y entre otros, no son ajenos para las empresas, por ello siempre buscan la manera de estar preparados para no dejar de cumplir con sus metas y objetivos; en muchos casos la tecnología juega un papel fundamental para no quedarse atrás y poder seguir funcionando.

Un método nuevo que está tomando fuerzas hoy en las empresas para poder brindar el soporte necesario a sus clientes y tener respuestas inmediatas de las situaciones cotidianas de la empresa sin dejar de funcionar, es por medio del teletrabajo.

Este término fue creado en el año 1,973 por el estadounidense Jack Nilles<sup>3</sup> que buscaba una solución para la crisis petrolera que se presentaba en esa época, el buscaba formas para poder ahorrar recursos debido a las circunstancias que pasaba el país, su idea era “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”; aunque el poco avance tecnológico e innovación, dificultaba la realización de este sistema, no fue hasta la creación del Internet y del lenguaje HTML (Lenguaje de Marcado de Hipertexto) que éste método llego a semejarse a lo que se tiene en estos tiempos.

---

<sup>3</sup> Jack Nilles es un científico, se graduado en tres universidades distintas, exingeniero en la NASA y la Fuerza Aérea de EE. UU., donde se ocupó entre otras cosas, del diseño de sistemas de comunicación y vehículos espaciales, tiene una obsesión, acabar con los atascos.

Para comprender el concepto de teletrabajo, es fundamental considerar dos elementos esenciales, el primero se origina de la definición etimológica de la palabra: el prefijo tele que proviene del término griego “telos” que significa a distancia, esto indica que el Teletrabajo es trabajo realizado lejos del centro físico de trabajo habitual, donde se ubica el empleador.

El segundo elemento esencial lo constituye el hecho de que por teletrabajo se entiende trabajo a distancia, pero además con un uso intensivo de las Tecnologías Informáticas y de Comunicación (TIC`s). Estas dos características singulares sólo son compatibles en la práctica introduciendo profundas modificaciones en la forma de organizar el trabajo.

A medida que avanza el tiempo, el teletrabajo se ha ido afianzando en los núcleos de muchas empresas, logrando que algunos puestos sean ocupados por empleados que desempeñan sus labores a distancia. Algunos de estos puestos pueden ser actividades relacionadas con la generación, la difusión, el análisis y el procesamiento de información, tales como tareas administrativas y de organización, servicios de traducción, programas y diseño, que se perfilan como ámbitos naturales para el teletrabajo por las características de los mismos, el sector donde más ha crecido el teletrabajo es en el de los trabajadores de la información, ya sea desde la introducción de datos hasta las funciones más complejas de la investigación y desarrollo.

Desde principio parecía una técnica restringida al sector de la información, en ocupaciones de secretariado, profesiones y de gestión, por ejemplo, programación para el apoyo o para el desarrollo de software, pero también ha tenido aplicaciones en áreas que en su concepción se consideraban no aplicables.

La determinación de la factibilidad del teletrabajo debe de examinar una serie de condiciones para ejercer una ocupación, más allá de la naturaleza del sector en el que se encuentran. Es decir, no basta con clasificar un sector como “no factible” para que sus trabajadores no realicen teletrabajo, pues dentro de cada sector existe una heterogeneidad de actividades y ocupaciones distintas entre las cuales algunas pueden realizarse en mayor y menor medida desde el hogar.<sup>4</sup>

### **1.2.1.1 Teletrabajo a nivel internacional**

Durante la pandemia el teletrabajo permitió que los negocios y emprendimientos se mantuvieran en funcionamiento. Fue un salto inesperado hacia el futuro laboral que abre un abanico de oportunidades y desafíos para la región<sup>5</sup>.

En América Latina y el Caribe el teletrabajo emergió en los mercados laborales como una estrategia para mitigar los efectos de la pandemia COVID-19, esta modalidad facilitó la continuidad de las actividades en diversos sectores a pesar de la devastadora caída de la actividad económica, que trajo consigo la pérdida de empleos, disminución de ingresos y cierre de muchas empresas.

Según estimaciones preliminares de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) indican que, en el punto más crítico de la crisis, en el segundo trimestre de 2020, unos 23 millones de personas en la región hicieron la transición al teletrabajo. Al igual que en otras partes del mundo, esta

---

<sup>4</sup> Salvador, E. (n.d.). Teletrabajo en Factibilidad y retos ante la pandemia de covid-19. <https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2022/02/TELETRABAJO-EN-EL-SALVADOR-Digital.pdf>

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT)

modalidad surgió como un mecanismo para garantizar la continuidad de ciertas actividades económicas y, con ello, la estabilidad de las relaciones laborales.

El análisis de la OIT indica que, si bien ya antes de la pandemia existía el trabajo desde el domicilio, este abarcaba principalmente a trabajadores independientes, o en situaciones especiales se combinaba con trabajo en el establecimiento, “pero en el contexto de cuarentena pasó, en muchos casos, a ser la modalidad exclusiva de trabajo”.

No obstante, no todos los empleados pudieron beneficiarse de esta modalidad. Principalmente las personas asalariadas formales, con alto nivel educativo, que mantenían relaciones laborales estables, en ocupaciones profesionales, gerenciales y administrativas, y por supuesto con acceso a las tecnologías necesarias para llevar a cabo sus tareas, quienes registraron los mayores aumentos del trabajo”.

Así mismo, “los trabajadores informales, cuentapropistas, jóvenes, de menores calificaciones y de bajos ingresos laborales, quienes experimentaron las mayores pérdidas de empleos y de horas trabajadas, especialmente en la primera mitad del 2020”.

### **1.2.1.2 Los mejores países para el Teletrabajo**

Según el informe sobre el Futuro del Empleo 2023, del Foro Económico Mundial, algunos empresarios creen que las políticas de fomento del teletrabajo remoto podrían aumentar la disponibilidad de talento.

El índice mundial de trabajo remoto 2023 clasifica 108 países en función de lo que ofrecen como destinos de esta modalidad de trabajo. Este índice mide cuatro áreas principales que determinan la calidad del trabajo remoto: ciberseguridad, economía, infraestructura y seguridad, incluida la seguridad frente a la delincuencia y el acceso a los derechos humanos.

En contexto, los países europeos, especialmente del norte de Europa, lideran el índice global de trabajo remoto 2023, Los primeros países del índice son: Dinamarca, Países Bajos, Alemania, España, Suecia, Portugal, Estonia, Lituania, Irlanda y Eslovaquia.<sup>6</sup>

## **1.2.2 Definiciones, elementos, modalidades, ventajas y desventajas del teletrabajo.**

### **1.2.2.1 Definiciones**

#### **Teletrabajo<sup>7</sup>**

Es una forma de organizar y realizar el trabajo de manera no presencial ya sea total o parcialmente, por un tiempo determinado o indefinido, fuera del establecimiento o centro de trabajo, pudiendo ser en el domicilio del trabajador o en un lugar ajeno al empleador y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's).

Es el trabajo que se realiza a distancia o en otro lugar que no sean las instalaciones de la empresa.

---

<sup>6</sup> *Estos son los mejores países del mundo para el trabajo remoto.* (2024, 10 septiembre). Foro Económico Mundial. <https://es.weforum.org/agenda/2023/11/los-mejores-paises-del-mundo-para-el-trabajo-remoto>

<sup>7</sup> Los conceptos fueron tomados de la “Ley de regulación del Teletrabajo”.

Es una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y como la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

### **Desempeño Laboral**

Una construcción que comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a las metas organizacionales.

### **Teletrabajador**

Es la persona que realiza sus labores en su domicilio, telecentro, o en un lugar distinto, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y comunicación (TIC's), a cambio de una retribución en dinero por parte del empleador.

### **Telecentro**

Es el espacio físico acondicionado con los recursos tecnológicos, tecnologías digitales e infraestructura, sistema de colaboración, comunicaciones y seguridad de información, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilitar el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño, el cual debe ser autorizado por el empleador.

### **Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's):**

Es el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la prestación de los servicios en las instituciones y empresas, procurando la satisfacción de los usuarios y clientes. Así como las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

#### **1.2.2.2 Elementos necesarios para realizar el teletrabajo.<sup>8</sup>**

Para la realización de la modalidad de teletrabajo se necesita de los siguientes elementos básicos:

1. Infraestructura, esta parte se puede decir que son las herramientas como los equipos y sistemas informáticos, así como la infraestructura mobiliaria
2. Servicios básicos, como energía eléctrica, teléfono, tecnología de la información y de telecomunicación como lo es el internet.
3. Condiciones ambientales, esta se refiere al lugar donde se realizará el trabajo, debe ser un lugar adecuado, para las tareas y funciones a realizar, teniendo en cuenta la iluminación, espacio físico, mueble ergonómico, nivel de ruido.

#### **1.2.2.3 Modalidades del Teletrabajo**

El teletrabajo puede realizarse de las siguientes formas:

1. De acuerdo con el lugar donde desempeñan las labores:

---

<sup>8</sup> Los elementos y modalidades fueron tomadas de la “Ley de regulación del Teletrabajo”.

- 1.1 Teletrabajo en domicilio: se refiere al ejecutado en el propio hogar del trabajador.
  - 1.2 Teletrabajo en centros de trabajo o telecentros: se refiere al ejecutado en un centro específicamente diseñado para el desarrollo del trabajo, que cuenta con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo el desarrollo de determinada actividad.
  - 1.3 Teletrabajo móvil o itinerante: cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, sino que el teletrabajador, con una movilidad permanente, dispone de un equipo telemático portátil que le permite desempeñar su actividad en cualquier lugar.
  - 1.4 Teletrabajo alternado: en el que los trabajadores sólo trabajan en su hogar o en un telecentro, ciertos días de la semana y el resto de la jornada laboral lo hacen presencialmente.
- 
2. De acuerdo con la forma de comunicación pactada en la relación laboral:
    - 2.1 Teletrabajo conectado: El teletrabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador, dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo.
    - 2.2 Teletrabajo desconectado: El teletrabajador presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la empresa no es permanente, ni constante, pero deberá presentar un informe final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados, respetándose la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo.

#### **1.2.2.4 Ventajas y desventajas del teletrabajo<sup>9</sup>**

##### **1.2.2.4.1 Ventajas y beneficios para el uso del Teletrabajo**

1. Para la empresa, la implementación del teletrabajo en las organizaciones conlleva a:
  - 1.1 Reducción de Costos Fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.
  - 1.2 Mayor índice de retención del personal capacitado.
  - 1.3 Disminuye el estrés y aumenta la productividad.
  - 1.4 Aumento de las competencias digitales.
  - 1.5 Aumenta el alcance en las condiciones de reclutamiento al poder contratar personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento al lugar de trabajo.
  
2. Para el Colaborador al tener al alcance esta herramienta le permite obtener
  - 2.1 Ahorro de tiempo y económico para desplazarse de la casa a la oficina y viceversa.
  - 2.2 Mejora en la productividad del trabajador, al reducir el estrés.
  - 2.3 Mejora y fortalece las relaciones familiares, al estar más presente en el hogar.

##### **1.2.2.4.2 Desventajas del teletrabajo**

1. Algunas desventajas para la empresa por la implementación de esta modalidad se tienen:
  - 1.1 Posible desvinculación emocional del trabajador con la compañía.
  - 1.2 Dificultad para controlar al empleado.

---

<sup>9</sup> Las ventajas y desventajas fueron tomadas de la “Ley de regulación del Teletrabajo”

- 1.3 Perdida de la confidencialidad.
  - 1.4 Posible inversión y costos iniciales.
2. Para el trabajador también puede presentar ciertos desafíos o desventajas, tales como:
- 2.1 Amplio número de distracciones.
  - 2.2 Aislamiento.
  - 2.3 Dificultad en el trabajo en equipo.
  - 2.4 Dificultad para organizarse.

### 2.3.1 Cronología del Teletrabajo.

<b>Cronología del teletrabajo</b>	
<b>Año</b>	<b>Descripción</b>
<b>1973</b>	El término teletrabajo es acuñado por el físico Jack Nilles, quien trabajo remotamente en un sistema de comunicaciones de la NASA.
<b>1975</b>	Se crea la primera computadora portátil. Que facilita realizar el trabajo en cualquier lugar.
<b>1983</b>	El departamento de Defensa de los Estados Unidos decidió incorporar el protocolo TCP/IP en su red, que pasó a llamarse Arpanet Internet, y con el tiempo quedo solo el termino internet.
<b>1991</b>	Se inventó la red WI-FI es la red que permite conectar dispositivos a internet, sin cables a través de ondas de radio (Wi-Fi es una abreviación de Wireless Fidelity)

<b>1994</b>	American Express, IBM y AT&T permiten el trabajo remoto con sus tecnologías vanguardistas y más empresas se unen con la implementación.
<b>1997</b>	Google lanza su motor de búsqueda (esto facilita a encontrar empleos y talentos a distancia).
<b>2002-2003</b>	LinkedIn conecta a empresas y talento a nivel mundial, teniendo usuarios de todos los lugares.  Nace Skype, dándole apertura a más opciones de comunicación en video llamada, como Facetime, WhatsApp, Hangouts, Zoom, Teams, entre otros.
<b>2005</b>	Primer espacio de coworking oficial en San Francisco (San Francisco Coworking Space). (Coworking es un espacio que ofrece la libertad de trabajar independientemente con la estructura y la comunidad de trabajar con otros).
<b>2006</b>	España inicio el Plan Concilia, para regular e impulsar el Teletrabajo en la administración Pública. En él, se establecen medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos sus empleados.
<b>2008</b>	Colombia expide la ley de Teletrabajo (Ley 1221 de 2008) que define y regula esta modalidad laboral en el país.
<b>2010</b>	El Congreso de Estados Unidos, expide la ley de mejora del Teletrabajo para impulsar y regular esta tendencia en la administración.

<b>2012</b>	En Colombia se crea el Reglamento de Ley de Teletrabajo, y se realiza la primera Feria Internacional de Teletrabajo en Bogotá y luego en Medellín.
<b>2014</b>	Se lleva a cabo la segunda feria de Teletrabajo Internacional, 11 países fueron los invitados donde se realizó la primera rueda virtual de empleo.
<b>2020</b>	<p>En el Salvador se creó la Ley de Regulación del Teletrabajo, publicación Diario Oficial No 123, Tomo No 427, del 16 de junio de 2020, esta ley permite tener los lineamientos para poder implementar el teletrabajo a las empresas.</p> <p>Con la llegada del coronavirus las empresas que no estaban trabajando en esta modalidad ingresaron a este nuevo sistema de trabajo remoto de manera obligatoria.</p>
<b>Actualmente</b>	El uso del internet está en constante aumento a nivel mundial, por lo tanto, muchas personas comienzan a trabajar por su propia cuenta, utilizando las herramientas que la red ofrece. Este incremento en el uso de Tecnologías de Información y la creciente demanda en la flexibilidad es probable que se vuelva una herramienta muy popular en el futuro.

*Tabla 1 Cronología del Teletrabajo.*

### 2.3.2 Marco Legal

Para poder desempeñar el trabajo con mejor calidad es necesario cumplir con el marco legal que rige a cada una de las actividades económicas del país, sin excluir la base legal para poder realizar teletrabajo en las empresas y así respetar las condiciones laborales del trabajador. Entre las que se pueden mencionar:

1. La Constitución de la República de El Salvador, emitida el 15 de diciembre de 1983 Decreto Constituyente No. 38, publicada en el Diario Oficial No 234, Tomo No. 281, del 16 de diciembre de 1983, fue elaborada por la Asamblea Constituyente, siendo la base legal que rigen todas las leyes en El Salvador.

Es la norma fundamental que sirve como base para todo sistema jurídico del Estado Salvadoreño.<sup>10</sup>

2. Ley de Regulación del Teletrabajo, publicación Diario Oficial No 123, Tomo No 427, del 16 de junio de 2020, esta ley permite tener los lineamientos para poder implementar el teletrabajo a las empresas.

Tiene como objetivo promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas, autónomas y municipalidades, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación (Art.1).<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Artículo 1 de la Constitución de la República de El Salvador

<sup>11</sup> Artículo 1 de la “Ley reguladora del Teletrabajo”

3. Código de Comercio, Publicación: Decreto Legislativo No. 671 del 8 de mayo de 1970, Publicado en el Diario Oficial No. 140, Tomo No. 228 del 31 de julio de 1970.

Contiene características novedosas que ayudan a mejorar el ambiente empresarial en El Salvador. Los comerciantes, los actos de comercio y las cosas mercantiles se regirán por las disposiciones contenidas en este Código.<sup>12</sup>

4. Código de Trabajo, Publicación: Decreto Legislativo No.15, del 23 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial No.142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972. Última reforma: Decreto Legislativo No.450, del 19 de julio de 2022, publicado en el Diario Oficial No.146, Tomo 436, del 10 de agosto de 2022.

El objetivo principal de este Código es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución.<sup>13</sup>

5. Ley del Seguro Social, Publicación: Decreto Legislativo No 1263, del 3 de diciembre de 1953, Publicado en el Diario Oficial No 226, Tomo 161, del 11 de diciembre de 1953. Última reforma: Decreto Legislativo No 45, del 30 de junio de 1994, publicado en el Diario Oficial No 148, Tomo 324, del 15 de agosto de 1994.

Esta ley realiza los fines de seguridad social dentro de las empresas.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Artículo 1 Código de Comercio de El Salvador

<sup>13</sup> Artículo 1 Código de Trabajo de El Salvador

<sup>14</sup> Artículo 1 de la Ley del Seguro Social

6. Ley Integral del Sistema de Pensiones, Publicación: Decreto Legislativo No. 614, del 20 de diciembre de 2022, publicado en el Diario Oficial No. 241, Tomo No. 437 del 21 de diciembre del 2022.

El sistema de pensiones comprenderá el conjunto de normas y medidas que aplicarán a las Administradoras de Fondos de Pensiones, que en adelante se denominarán Administradoras, con el objeto de administrar los recursos destinados para el pago de beneficios que deban reconocerse a sus afiliados, para cubrir los riesgos comunes de vejez, invalidez y muerte de acuerdo con las disposiciones establecidas en esta ley.<sup>15</sup>

7. Ley del Impuesto Sobre la Renta, Publicación: Diario Oficial No 242, Tomo No 313, del 21 de diciembre de 1991. Última reforma: Decreto Legislativo No 762, del 31 de julio de 2014; Diario Oficial No 142, tomo No 404, de la misma fecha.

Establece la obtención de renta por los sujetos pasivos en el ejercicio o periodo de imposición de que se trate, genera la obligación de pago del impuesto.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Artículo 1, párrafo 2 Ley Integral del Sistema de Pensiones

<sup>16</sup> Artículo 1 de la Ley de Impuesto sobre la Renta

### 2.3.3 Marco Institucional

<b>Leyes</b>	<b>Instituciones</b>
Constitución de la República de El Salvador.	Corte Suprema de Justicia, la responsabilidad es a través de la Sala de lo Constitucional de interpretar y aplicar la Constitución y las leyes.
Código de Trabajo.	Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).
Ley de Regulación del Teletrabajo.	Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).
Ley del Seguro Social.	Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
Ley Integral del Sistema de Pensiones.	Superintendencia del Sistema Financiero.
Ley del Impuesto Sobre la Renta.	Ministerio de Hacienda.

*Tabla 2 Marco Institucional.*

## **CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO Y DESCRIPCIÓN SOBRE EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL.**

### **2.1 DISEÑO METODOLÓGICO**

El trabajo es una monografía de investigación, donde se recopiló información para ser revisada y analizada. El diseño metodológico de esta investigación será cualitativo, ya que la evidencia o información a recopilar será simbólica verbal, audiovisual o en forma de texto e imágenes, ya que la interpretación, que pueden tener cada individuo es única, la forma de comprender situaciones y eventos se construye por el inconsciente, basado en experiencias y mediante investigaciones.

Este capítulo detalla la metodología empleada, lo que se manifiesta mediante el enfoque y carácter de la investigación, además de detallar las fuentes de información y las unidades de estudio. Además del análisis, se detallan las técnicas utilizadas para la recolección de datos.

#### **2.1.1 Tipo de estudio**

Se utilizó el método inductivo ya que es un proceso de razonamiento que se basa en la observación y la experimentación para llegar a una conclusión general a partir de casos específicos.

Es un enfoque que se utiliza en la investigación y en el razonamiento científico, que busca inferir conclusiones generales, a partir de observaciones específicas. Es decir, este método parte de hechos concretos y particulares para llegar a una conclusión general. Una de las principales

características del método inductivo es que se basa en la observación y recolección de datos empíricos, para generar patrones y generalizaciones.

El método inductivo se utiliza ampliamente en diversas disciplinas científicas, como la biología, psicología, la sociología, la física, entre otras. A través de este enfoque, los investigadores pueden analizar y comprender los fenómenos naturales y sociales, y utilizar esta información, para desarrollar nuevas teorías y soluciones a problemas prácticos.

Este método permitió recopilar información referente al teletrabajo, se analizan los datos para identificar patrones y tendencias, que ayudan a identificar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral a través de la observación de casos específicos para llegar a conclusiones generales.

### **2.1.2 Fuentes de información**

Al terminar de elegir el tema de esta investigación, se buscó información para conocer cómo se está llevando a cabo la implementación del teletrabajo a nivel global, para tener una base de lo que está sucediendo dentro de El Salvador:

1. Fuentes primarias: los datos recopilados fueron a través de entrevistas no estructuradas dirigidas a los colaboradores directamente involucrados en la implementación del teletrabajo.
2. Fuentes secundarias: Fueron aquellas de las que se extrajo el contenido evaluado como fundamento para la creación del marco teórico de este trabajo, para identificar los posibles

efectos de la implementación del teletrabajo, entre las que se consideraron las leyes, manuales, guías y lineamientos.

3. Fuente terciaria: consistió en recopilar información de otras fuentes secundarias, como tesis, páginas web, artículos de análisis de terceros, ensayos, etc.

### 2.1.3 Unidad de Análisis

Esta investigación se realizó con el objetivo de promover una manera novedosa de realizar el trabajo con los mismos resultados en cuanto al desempeño y funcionabilidad de las actividades estipuladas en el momento de la contratación.

Las unidades de análisis fueron, el personal que ha utilizado esta modalidad de teletrabajo, según se detalla a continuación:

<b>UNIDADES DE ANÁLISIS</b>	
<b>(12 Trabajadores)</b>	
<b>Personal</b>	<b>Cargo</b>
4	Gerentes
4	Jefes
4	Personal Administrativo

Tabla 3Tabla 4Unidades de análisis.

Por motivo de ética, se ha aplicado el principio de confidencialidad a la solicitud de los interesados.

## 2.2 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

En este apartado se describe los métodos y técnicas de investigación que utilizaron para recopilar la información.

### 2.2.1 Métodos de Investigación

Se aplicó el método Delphi, esta técnica es una metodología de toma de decisiones que involucra a expertos o participantes para obtener consenso sobre un tema específico a través de rondas de iteración y retroalimentación anónima.

Según Varela y Col. (2012), el método Delphi se “corresponde con un instrumento de investigación que se emplea para alcanzar la mayor comprensión posible de la realidad de un tema de estudio a partir de diversas perspectivas, su fin es alcanzar un acuerdo entre los expertos evaluados sobre el tema en cuestión”<sup>17</sup>.

Según Linstone y Turoff (citados por Landeta) lo definen como el “método de estructuración de un proceso de comunicación grupo que es efectivo a la hora de permitir a un grupo de individuos, como un todo, tratar un problema complejo”.

---

<sup>17</sup> Varela-Ruiz, M., Díaz-Bravo, L., & García-Durán, R. (s. f.). Descripción y usos del método Delphi en investigaciones del área de la salud. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572012000200007#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20se%20define%20el%20m%C3%A9todo,%20tratar%20un%20problema%20complejo%22](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572012000200007#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20se%20define%20el%20m%C3%A9todo,%20tratar%20un%20problema%20complejo%22).

### **2.2.2 Técnica de Investigación**

La técnica de investigación que se desarrolló para poder realizar la investigación, fue la técnica Delphi para obtener opciones fundamentadas y consenso de expertos en un tema partícula, lo que puede aplicarse en la toma de decisiones, resolución de problemas y mejoras de estrategias. Un facilitador recolecta y condensa las opiniones anónimas antes de distribuir las repuestas a los participantes en cada ciclo, preservando de esta manera la privacidad. Los especialistas o participantes se escogieron basándose en su saber o experiencia significativa en el asunto en cuestión. La Técnica Delphi disminuye prejuicios, incentiva la cooperación y estimula la adopción de decisiones basadas en evidencia, lo que la convierte en útil en la planificación y estrategias académicas.

Durante la pandemia por COVID-19 la única alternativa para las empresas para continuar con las actividades fue el teletrabajo, por ello se cuenta con grupos de personas que tienen la experiencia de poder explicar cómo fue la implementación de esta modalidad.

Considerando lo anterior se realizó una selección de personal experimentado, por lo que la premisa de la experiencia que posee se seleccionaron las unidades de análisis que se describe en el apartado anterior, por la razón que posee colaboradores con experiencia de la modalidad de teletrabajo por su grado de involucramiento de dicho proceso.

Esta permitió la creación de una herramienta llamada guía de entrevista (ver anexo 2) esto permitirá recoger datos detallados según la experiencia del participante y del ejecutor, tomando

ambos puntos de vista, obteniendo las experiencias detalladas desde el punto de vista de la persona que pone en práctica la forma de realizar su trabajo a la persona que evalúa la ejecución de este.

### **2.3 ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN**

Analizar el impacto que está generando el teletrabajo en las empresas con el desempeño laboral de los trabajadores, así mismo el proceso administrativo que conlleva la adaptación a esta nueva metodología de trabajo, desde su planeación hasta se ejecución y evaluación, utilizando como fundamento la investigación de carácter bibliográfico y documental.

En el capítulo I de este documento y, a través del cual, se consiguió reconocer los sujetos de estudio, posibles elementos que las empresas de El Salvador deberán tener en cuenta durante la gestión de la implementación del teletrabajo.

La validación de este estudio se llevó a cabo mediante entrevistas no estructuradas a los empleados de las empresas en las que se realizó el estudio de investigación, con el propósito de obtener información efectiva de manera directa.

La realización de esta investigación es de gran importancia, ya que sirve como guía a las empresas que desean implementar esta nueva modalidad de trabajo, teniendo un conocimiento previo del teletrabajo.

## 2.4 DESCRIPCIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Se obtuvo la información y se interpretó, identificando las herramientas y que el método de trabajo fue funcional, para que siga siendo utilizado en las empresas. Por ello, fue de suma importancia realizar esta investigación ya que permitió tener una base para el crecimiento de nuevas formas de realización del trabajo en las empresas.

En la actualidad, el trabajo a distancia se ha convertido en uno de los métodos de trabajo más populares, de ahí la importancia de conocer la historia del teletrabajo. Su llegada fue con el comienzo de la pandemia del COVID-19 ha hecho que la realidad de muchas empresas se vea modificada en el día a día.

La sociedad en general y las empresas en particular se han dado cuenta que el presencialismo no siempre es la mejor opción para lograr una mejor productividad en el trabajo. En realidad, teletrabajo se ha transformado en una de las cualidades más apreciadas por los nuevos profesionales, por lo que un número creciente de empresas implementan modelos de trabajo flexibles que permite equilibrar la vida laboral con la vida personal.

Así, tanto el teletrabajo como a otros sistemas híbridos de trabajo (en los que se combina días en la oficina con días en casa), continúan creciendo a buen ritmo dentro del país, fomentando cada vez más la apuesta por políticas de trabajo flexible.

Es que la situación sobrevenida que ha tocado vivir ha servido para comprobar que la productividad no disminuye por trabajar desde casa, si no que aumenta incluso hasta un 25%. Las ventajas que el teletrabajo puede ofrecer a los trabajadores son evidentes y, ahora, también lo son para las empresas.

De acuerdo a la transformación laboral en El Salvador, en un entorno laboral en constante evolución, es fundamental que empleadores y empleados comprendan las tendencias emergentes y los desafíos que definirán el futuro de las relaciones laborales en El Salvador. BDS Asesores destaca cómo las empresas deben estar preparadas para los cambios que se avecinan<sup>18</sup>:

1. Digitalización y automatización: Según un informe de la Asociación Salvadoreña de Empresas (ASE), el 65% de las empresas en El Salvador están adoptando tecnologías digitales avanzadas. Esta transformación promete aumentar la eficiencia operativa, pero también presenta un desafío significativo en términos de reentrenamiento y adaptación de la fuerza laboral.
2. Trabajo remoto y flexibilidad: Un estudio del Instituto de Estudios Laborales de El Salvador revela que el 52% de las empresas ha implementado políticas de trabajo remoto desde la pandemia. Se espera que esta tendencia continúe, con un 40% de las empresas planeando ofrecer opciones de trabajo flexible a largo plazo.
3. Cambio en las normativas laborales: Con la reciente reforma laboral, nuevas regulaciones impactan la contratación, condiciones de trabajo y derechos de los empleados. El Ministerio de Trabajo informa que el 70% de las empresas aún está en proceso de adaptación a estas leyes.

---

<sup>18</sup> Reyes, J. (2024, 17 octubre). Transformación laboral en El Salvador: Digitalización y trabajo remoto. Empresas 503. <https://empresas503.com/transformacion-laboral-en-el-salvador-digitalizacion-y-trabajo-remoto/>

En este punto actual en el que se encuentra el trabajo es necesario preguntarse hacia donde puede evolucionar. En su momento de mayor auge, este modelo de trabajo continúa creciendo hacia una comunicación asincrónica donde ni siquiera es necesario estar al mismo tiempo para conseguir una comunicación fluida.

El futuro del teletrabajo se desarrolla hacia un modelo en que la comunicación no simultánea se convierte en su fundamento, ya que no es necesario que los participantes de una conversación interactúen al mismo tiempo para avanzar en la ejecución de actividades, proyectos, tareas.

La necesidad de mantener una comunicación sincrónica donde se busca una conversación en ese mismo instante; el teletrabajo evoluciona hacia un modelo donde el emisor y el receptor pueden estar en diferentes lugares y momentos temporales. Por ello, el uso del correo electrónico u otras plataformas que permiten la comunicación asincrónica también ha aumentado en los últimos tiempos. Esto da lugar que la telepresencia sea también cada vez menor, reduciéndose incluso el tiempo que se invirtió en video conferencias que exigen estar todos conectados al mismo tiempo.

El teletrabajo ya estaba, está y estará la manera de trabajar en todo el mundo, esto debe de llevar a evaluar porque se debe cambiar de manera de trabajar, como hacerlo y quien o que empresa puede ser un aliado para el éxito de trabajo.

Conforme a nota periodística realizada por “La Prensa Gráfica” a representantes de diferentes empresas tales como Tigo El Salvador, Banco Agrícola, Telus compartieron sus experiencias en un foro organizado por la Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMÁS), en la cual

expresaban que hay tres elementos importantes a considerar que son los horarios, la productividad y el equilibrio de lo personal y lo profesional, comentando que los salvadoreños están ocupando menos tiempo en desplazarse y que el teletrabajo permite tener más autonomía, a pesar que al inicio se presentaron varios desafíos en cuanto a la logística, capacitación entre otros; se logró tener una comunicación constante con los teletrabajadores, para que estos pudieran adaptarse de la mejor manera a esta nueva modalidad<sup>19</sup>.

## **2.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

### **2.5.1 Procesamiento de la Información**

A continuación, se detalla la información obtenida, de acuerdo con las entrevistas realizadas a diferentes personas, segmentadas en tres niveles de puesto de trabajo:

#### **Objetivo de la entrevista:**

Recopilar información detallada sobre el trabajo en función con el desempeño laboral y su implementación dentro de la empresa.

#### **2.1.1.1 Puestos de trabajo de Personal Administrativo:**

Entrevista dirigida a personal administrativo de empresa que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, entre estos puestos se tiene analistas, auxiliares, gestores, técnicos, colaboradores, entre otros.

---

<sup>19</sup> Orellana Javier, (agosto 2020) <https://www.laprensagrafica.com/economia/Exponen-desafios-del-teletrabajo-20200818-0073.html>

<b>PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
<b>Preguntas</b>	<b>Analista</b>	<b>Analista</b>	<b>Analista</b>	<b>Analista</b>
Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?	Trabajar desde casa.	Trabajo realizado en casa, fuera de la oficina.	Desde cualquier lugar, conexión remota desde el hogar.	Trabajo virtual.
¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?	Analista de Administración de Personal.	Analista de planillas.	Analista de nómina.	Analista de procesos.
¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.	Si, por días.	Tiempo completo / Horario laboral.	Sí, total y parcial.	Sí, tiempo completo.
¿La empresa donde usted labora lo capacitó para poder ejercer sin ningún	No, pero si recibí las herramientas para realizarlo.	Sí, se entregó herramientas necesarias como la	Sí, con los programas a utilizar.	No.

inconveniente el teletrabajo?		VPN (Virtual Private Network) <sup>20</sup> .		
¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?	No.	Sí.	Sí.	Sí.
¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?	Si, Computadora, internet y teléfono celular.	Sí, computadora y teléfono celular, sistemas como canales electrónicos.	Sí, computadora y teléfono Celular.	Sí.
Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia sus jefes se comunican con usted? y	Lo necesario.  Sí, se siente cómoda.	Cuando necesitaba autorización de documentos y envío de información.	Las veces que sean necesarias.	Una vez por semana en reuniones periódicas de seguimiento y cada vez que sea necesario explicar algo relacionado a las actividades asignadas.

<sup>20</sup> VPN = “Virtual Private Network” que en español sería “Red Privada Virtual”

¿se siente cómodo al comunicarse con sus jefes remotamente?		Sí, se siente cómoda.	Sí se siente cómoda.	Sí se siente cómoda, ya que el jefe es muy accesible.
¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que le ha presentado, para no completar sus funciones al realizar teletrabajo?	Que la información que utiliza no está 100% digital.	Sin inconvenientes, sentía como si estuviera trabajando desde la oficina.	Cuando se va la luz.  Cuando falla el internet.	Por el puesto, la disposición de los demás compañeros para mapear los procesos.
¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?	En casa avanza más, tiene menos distracción y más concentración.	El ambiente.	La comodidad de estar en casa.  Que uno puede convivir más con la familia.	Puede acomodar más los horarios a otras actividades personales y familiares, pues no tendría el tiempo que usaría para trasladarme a una oficina, aparte de ahorrarme el gasto que esto incurre.

¿Se considera que usted puede trabajar sin supervisión física?	Sí, ya conoce sus funciones y como desempeñarlas	Sí.	Sí, uno conoce sus actividades y funciones.	Sí.
¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad?	Sí. Desde la casa está más concentrada y puede terminar las actividades sin distracción.	Sí, pero menciona que no hay mucha diferencia.	Quizá no es un aumento, pero si se mantiene equilibrada con el trabajo presencial.	Sí.
¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?	Ventajas: evita el tráfico, los gastos personales son bajos.  Desventajas; poca interacción con las personas.	Ventajas: Tiempo, tráfico, estrés de traslado.  Desventajas: No tiene.	Ventajas: ahorro de tiempo por desplazamiento, comodidad y vínculo familiar, dar más tiempo sin inconvenientes.	Ventajas: ahorro de tiempo y dinero en traslados, puede comer saludablemente, mejora el horario de sueño.  Desventajas: no es posible socializar con los compañeros de trabajo y

			Desventajas: Problema de conexión y energía, pago de internet.	muchas veces no se logra ni conocerlos.
¿Según su experiencia, cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿Qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?	Sí, es motivador e innovador Que las nuevas generaciones quieren teletrabajo.	Sí, es innovador y motivador Una persona que es responsable puede realizar su trabajo en cualquier lugar, y a cualquier edad.	Sí, porque se trabaja desde casa Los jóvenes de hoy son más cibernéticos, para ellos es una facilidad.	Creo que si hay una buena coordinación y buenos recursos el teletrabajo es motivador, innovador porque hay maneras de realizar un buen trabajo fuera de los métodos tradicionales e igualmente lograr los objetivos.  El teletrabajo y las nuevas generaciones han demostrado que la tecnología puede utilizarse para fines productivos y puede incluso ayudar a desarrollarse como profesionales.

Tabla 5 Procesamiento de la Información, para puestos de personal administrativo.

### 2.5.1.2 Puestos de trabajo de jefes de áreas o departamentos.

Entrevista dirigida a jefes de áreas o departamentos de empresa que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, entre ellos se tienen jefe, coordinadores, supervisores, entre otros.

<b>PUESTOS DE TRABAJO DE JEFES DE ÁREAS O DEPARTAMENTOS</b>				
<b>Preguntas</b>	<b>Jefe</b>	<b>Jefe</b>	<b>Jefe</b>	<b>Coordinador</b>
Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?	Es realizar el trabajo empresarial desde casa con todas las herramientas que proporciona la empresa.	Facilidad de realizar labores desde casa.	Trabajar desde casa o a distancia.	Trabajar en un lugar distinto a la oficina, o desde casa.
¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?	Jefe de Contabilidad.	Jefe de Gestión de talentos.	Jefe de cumplimiento-UF.	Coordinador contable.

¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.	Tiempo completo, esporádicamente.	Tiempo parcial.	Tiempo parcial.	Tiempo Parcial.
¿La empresa donde usted labora lo capacitó para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?	No, pero si le dio las herramientas para poder realizar el teletrabajo.	Sí, el sistema a utilizar.	No.	No.
¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.
¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar	Sí, computadora, teléfono celular, programas	Sí, Computadora, internet, teléfono celular.	Sí.	Sí, equipo de computadora y celular.

satisfactoriamente su jornada laboral?	informáticos como la VPN.			
Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?	Las veces que sean necesarias.  Sí, se siente cómoda.	Constantemente, porque hay muchas actividades de logística.  Sí, se siente cómoda.	Frecuentemente.  Sí, se siente cómodo.	Las veces que sean necesarias.
¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que le ha presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?	El no tener internet (aunque se entregó modem, para los que no tenían en su casa) lo depende del insumo de otra persona y no le da repuesta inmediata	La des conectividad (falta de internet),  La estructura informática.	La comunicación del internet.	Problemas de conexión.

	<p>pausa el trabajo, pero sigue con otra actividad.</p>			
<p>¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?</p>	<p>El teletrabajo es más cansado, porque tiene que dividirse las actividades del hogar con la del trabajo, es un poco más estresante y se sigue laborando luego de la hora de salida.</p>	<p>Calidad de vida, tiempo, estrés.</p>	<p>Distancia, tiempo de traslado.</p>	<p>El tiempo de desplazamiento de la casa a la oficina, menos estrés.</p>
<p>¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisor física?</p>	<p>Sí, siempre que la persona sea responsable y disciplinado.</p>	<p>Si, si las funciones son monótonas son auto dirigible y son estratégicas hay el</p>	<p>Sí, porque hay monitoreo sistemático que revisa que esté</p>	<p>Sí, habiendo capacitado al personal de la manera correcta y definiendo las funciones, sí se puede.</p>

		tiempo de pasar tranquilo.	trabajando, puede estar con comodidad.	
¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad?	Sí, dar más del tiempo y hace más actividades que en la oficina, si hay papeles acá si hay un poco de productividad por que necesitan validar un documento.	Si, le baja el estrés de tráfico, más comodidad en casa, trabaja más enfocado y a gusto.	Sí, el tiempo invertido en traslado puede dar más seguimiento a las actividades.	Sí, ya que en algunos casos el estrés al trasladarse de un lugar a otro es bastante tedioso, pero estando uno descansado y puede realizar sus labores con mejor concentración.
¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?	Ventajas: no se desplaza geográficamente, de un lugar a otro, no pasa tiempo en el tráfico.	Ventajas: calidad de vida, estrés de trayectoria, ahorro de recursos personales.	Ventajas: relajación, concentración, menos estrés. Desventajas: no se tiene documentación a	Ventajas: menor tiempo invertido en traslados, mayor concentración. Desventajas: Si es necesaria alguna documentación física no se tiene oportunamente.

	Desventajas: trasladar la oficina a la casa es estresante.	Desventajas: contacto humano, convivio, integración.	la mano, cuando se requiere, internet.	
¿Según su experiencia, cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿Qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?	Sí, es motivador e innovador, ya forma parte del esquema de trabajo actual. Ahorra insumos a la empresa.  Es una herramienta que tiende a gustar, no se desplazan, es buena porque se cumple las funciones.	Sí, es innovador y motivador.  Viene para ser solicitado, se quedó, lo ven como una prestación más.	Sí, permite hacer mejor las actividades, lo vuelve más eficiente  Son más accesibles, son otros tiempos, nuevas tecnologías, se adaptan más rápido.	Si es motivador e innovador.  Las nuevas generaciones conocen un poco más del tema, por lo cual forma parte de la solicitud a la hora de conseguir un trabajo.

Tabla 6 Procesamiento de la Información, para puestos de trabajo de jefes de áreas o departamentos.

### 2.5.1.3 Puestos de trabajo de personal de Gerencia / Dirección

Entrevista dirigida a personal de Gerencia / Dirección que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, en esta clasificación se tienen directores, gerentes, presidentes, entre otros.

<b>PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL DE GERENCIA / DIRECCIÓN</b>				
<b>Preguntas</b>	<b>GERENTE</b>	<b>CONTROLLER</b>	<b>GERENTE</b>	<b>GERENTE</b>
Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?	Es la manera de trabajar sin tener que estar en alguna oficina o empresa.	Consiste en realizar tareas asignadas en un horario establecido cumpliendo todas sus funciones y responsabilidades, pero desde casa	Las personas pueden trabajar desde su casa o donde definan a través de medios electrónicos.	Es trabajar desde el espacio físico de la casa, abarcando la mayoría de las actividades que son realizadas con la computadora conectada a internet y páginas de la empresa.

¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?	Gerente Financiero – administrativo.	Controller Financiero Regional.	Gerente de Servicios Financieros.	Gerente Financiero.
¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.	Parcial, eligiendo los días para realizar el teletrabajo.	Anteriormente era parcial, por el momento es 100% presencial, aunque la empresa tiene una política para el teletrabajo, para tener por lo menos un día a la semana.	Por días.	Por días,
¿La empresa donde usted labora lo capacitó para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?	No.	No, en ninguna en la que he estado.	No.	No.

¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?	Actualmente tiene deficiencia en la conexión remota de RP.	Sí, cuenta con las herramientas adecuadas.	Sí.	Sí.
¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?	Sí, computadora y un proporcional del internet.	Sí, computadora y teléfono celular.	Sí, como la computadora, teléfono y aplicaciones.	Sí, equipo como computadora o laptop.
Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se	Normalmente entre 5 y 10 veces al día, si se siente cómodo.	Constante por medio de las herramientas proporcionadas, como el WhatsApp y el	En todo el día, si se siente cómodo.	Según las necesidades de las funciones de cada área, si se siente cómodo comunicándose con su personal a cargo.

siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?		Teams, si se siente cómodo.		
¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que le ha presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?	El control en el personal y resolver algún problema que surja en el momento.	Lo más complicado en algunas ocasiones fue que no tenía el documento físico o electrónico para poder analizar o procesar la información.	Problemas con el internet.	Las fallas en el internet.
¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?	Sin tener presión de movilizarse a un lugar, no tener documentos a la mano y la alimentación.	Trabajar fuera de la oficina no mucho me parece ya que algunas veces se tiene más	La cercanía para las actividades imprevistas ya que se vuelven un poco lento	Menos estrés en el tráfico para desplazarse de ida y vuelta.

		distracciones, como la televisión, bulla de los vecinos, y estar pendiente de los hijos.	el proceso de solventarlas.	
¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisor física?	Siempre y cuando uno sea responsable y el jefe de seguimiento a cada tarea.	Si se puede, si se establecen adecuadamente los objetivos que cada colaborador debe cumplir en un tiempo determinado.	Sí.	Sí.
¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad?	Pues no siempre, ya que el colaborador se siente con la libertad de no	No necesariamente más bien es una actividad que si se ordena bien las	Sí, se concentra más en actividades que requieren	No.

	trabajar la jornada completa.	directrices y los objetivos las metas pueden cumplir al igual que el trabajo en la oficina.	concentración, menos distractores de oficina.	
¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?	<p>Ventajas: más tiempo descansando, sin necesidad de salir de casa.</p> <p>Desventajas: falta de controles, no cumplimiento de la jornada completa.</p>	<p>Ventajas: el colaborador tiene objetivos bien definidos, el trabajador trabaja en base a metas.</p> <p>Desventajas: el colaborador puede distraerse fácilmente, el seguimiento debe</p>	<p>Ventajas: ahorros en desplazamientos, calidad familiar y persona.</p> <p>Desventajas: no todo el mundo puede trabajar sin supervisión, hay actividades que no se hace en teletrabajo lo que ocasiona</p>	<p>Ventajas: resolver actividades bien puntuales sin distracciones, con interrupciones dentro de la oficina, menos estrés en el tráfico.</p> <p>Desventajas: menos contacto con el personal a cargo, menos supervisión del personal a cargo, hay documentación que requiere supervisión física, pérdida de</p>

		de ser constante y frecuentemente.	desigualdad, para los trabajadores que no pueden realizar teletrabajo, no hay horarios laborales.	identidad con los compañeros y la compañía.
¿Según su experiencia, cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿Qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?	Es una nueva era donde se debe actualizar constantemente y aprender para preparar la información a la distancia.	Es una buena herramienta que puede ser atractiva para atraer talento a la empresa muchas personas actualmente valoran este beneficio, puede ser para innovar procesos.	Si no es bien manejado pueda que no sea motivador. Las nuevas generaciones les gusta, pero son las que menos preparadas están, necesitan disciplina y supervisión.	Si es motivador e innovador. Se adapta más, pero hay que tener cuidado y medidas de control ya que puede haber un abuso si no se asignan las tareas adecuadamente.

Tabla 7 Procesamiento de la Información, para puestos de trabajo de Gerencia / Dirección.

## 2.5.2 Análisis de la información

Para mayor comprensión de las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas, se presenta un breve análisis de dicha información recopilada, segmentada en tres niveles de puesto de trabajo.

### 2.5.2.1 Puestos de trabajo de personal administrativo.

Entrevista dirigida a personal administrativo de empresa que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, entre estos puestos se tienen analistas, auxiliares, gestores, técnicos, colaboradores, entre otros.

<b>PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>					
<b>Preguntas</b>	<b>Analista</b>	<b>Coordinador</b>	<b>Analista</b>	<b>Analista</b>	<b>Análisis</b>
Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?	Trabajar desde casa.	Trabajo realizado en casa, fuera de la oficina.	Desde cualquier lugar, conexión remota desde el hogar.	Trabajo virtual.	Hay una idea clara del término teletrabajo, pero según lo investigado el teletrabajo puede

					desempeñarse en cualquier lugar distinto a la empresa.
¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?	Analista de Administración de Personal.	Coordinador de planillas.	Analista de nómina.	Analista de procesos.	Son cargos de trabajo que se facilita bastante trabajar desde casa u otro lugar físico que no sea el de la empresa.
¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.	Sí, por días	Tiempo completo / Horario laboral	Sí, total y parcial.	Sí, tiempo completo.	Según las repuestas si han realizado teletrabajo en algunos casos lo han realizado parcialmente (por días) y en otros casos 100% teletrabajo.
¿La empresa donde usted labora lo capacitó para poder ejercer	No, pero si recibí las herramientas para realizarlo.	Sí, se entregó herramientas necesarias como la VPN.	Sí, con los programas a utilizar.	No.	Hay opiniones compartidas, donde se refleja la necesidad de que las empresas inviertan en capacitar al

sin ningún inconveniente el teletrabajo?					personal, para evitar inconvenientes a futuro.
¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?	No.	Sí.	Sí.	Sí.	En su mayoría las empresas invierten en sistemas informáticos adecuados, pero hay un porcentaje pequeño que se limita, afectando el desempeño del trabajador.
¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar	Sí, Computadora, internet y teléfono celular.	Sí, computadora y teléfono celular, sistemas como canales electrónicos.	Sí, computadora y teléfono Celular.	Sí.	Se Observa que las empresas si están invirtiendo en brindar las herramientas necesarias,

satisfactoriamente su jornada laboral?						para no entorpecer el desempeño laboral.
<p>Cuando labora desde casa:</p> <p>¿Puede comentar con cuanta frecuencia sus jefes se comunican con usted? y ¿se siente cómodo al comunicarse con sus jefes remotamente?</p>	<p>Lo necesario.</p> <p>Sí, se siente cómoda.</p>	<p>Cuando necesitaba autorización de documentos y envío de información.</p> <p>Sí, se siente cómoda.</p>	<p>Las veces que sean necesarias.</p> <p>Sí se siente cómoda.</p>	<p>Una vez por semana en reuniones periódicas de seguimiento y cada vez que sea necesario explicar algo relacionado a las actividades asignadas.</p> <p>Sí se siente cómoda, ya que el jefe es muy accesible.</p>	<p>La comunicación no es un impedimento para ejercer el teletrabajo, ya que existen herramientas necesarias para comunicarse de una forma natural, donde las dudas de ambas partes pueden esclarecerse y ser informadas en tiempo real.</p>	

<p>¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que le ha presentado, para no completar sus funciones al realizar teletrabajo?</p>	<p>Que la información que utiliza no está 100% digital.</p>	<p>Sin inconvenientes, sentía como si estuviera trabajando desde la oficina.</p>	<p>Cuando se va la luz.  Cuando falla el internet.</p>	<p>Por el puesto, la disposición de los demás compañeros para mapear los procesos.</p>	<p>Hay problemas externos que las empresas no pueden controlar ya que son ajenos a estas, así mismos impedimentos en la digitalización de documentos, en que la mayoría de las empresas están trabajando de una manera gradual para entrar a la era digital.</p>
<p>¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u</p>	<p>En casa avanza más, tiene menos distracción y</p>	<p>El ambiente.</p>	<p>La comodidad de estar en casa.  Que uno puede convivir más con la familia.</p>	<p>Puede acomodar más los horarios a otras actividades personales y familiares, pues no tendría el tiempo que</p>	<p>Los trabajadores se sienten cómodos trabajando desde casa, ya que es un entorno familiar, así mismo sienten los beneficios económicos y</p>

otro lugar que no sea la empresa?	más concentración.			usaría para trasladarme a una oficina, aparte de ahorrarme el gasto que esto incurre.	familiares que esto trae consigo.
¿Se considera que usted puede trabajar sin supervisión física?	Sí, ya conoce sus funciones y como desempeñarlas	Sí.	Sí, uno conoce sus actividades y funciones.	Sí.	No se les dificulta la supervisión física, ya que conocen sus funciones dentro de la empresa.
¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad?	Sí. Desde la casa está más concentrada y puede terminar las actividades sin distracción.	Sí, pero menciona que no hay mucha diferencia.	Quizá no es un aumento, pero si se mantiene equilibrada con el trabajo presencial.	Sí.	Hay opiniones compartidas entre el aumento de rendimiento y el mantenimiento del rendimiento que ya tenían, pero no una disminución del rendimiento.

<p>¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?</p>	<p>Ventajas: evita el tráfico, los gastos personales son bajos.</p> <p>Desventajas; poca interacción con las personas.</p>	<p>Ventajas: Tiempo, tráfico, estrés de traslado.</p> <p>Desventajas: No tiene.</p>	<p>Ventajas: ahorro de tiempo por desplazamiento, comodidad y vínculo familiar, dar más tiempo sin inconvenientes</p> <p>Desventajas: Problema de conexión y energía, pago de internet.</p>	<p>Ventajas: ahorro de tiempo y dinero en traslados, puede comer saludablemente, mejora el horario de sueño.</p> <p>Desventajas: no es posible socializar con los compañeros de trabajo y muchas veces no se logra ni conocerlos.</p>	<p>Las ventajas prevalecen sobre las desventajas, demostrando que el teletrabajo es funcional y rentable tanto para el trabajador, como para la empresa, ya que el trabajador se siente cómodo realizando sus funciones o actividades laborales.</p>
--	--	---	---	---	--

<p>¿Según su experiencia, cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿Qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?</p>	<p>Sí, es motivador e innovador.</p> <p>Que las nuevas generaciones quieren teletrabajo.</p>	<p>Sí, es innovador y motivador.</p> <p>Una persona que es responsable puede realizar su trabajo en cualquier lugar, y a cualquier edad,</p>	<p>Sí, porque se trabaja desde casa.</p> <p>Los jóvenes de hoy son más cibernéticos, para ellos es una facilidad.</p>	<p>Creo que si hay una buena coordinación y buenos recursos el teletrabajo es motivador, innovador porque hay maneras de realizar un buen trabajo fuera de los métodos tradicionales e igualmente lograr los objetivos.</p> <p>Creo que el teletrabajo y las nuevas generaciones y demuestras que la tecnología puede</p>	<p>Los colaboradores actuales que están bajo esta modalidad creen que es innovador y motivador el teletrabajo, así mismo piensa que la nueva generación se adaptará más rápido a esta modalidad, porque es una era más digital.</p>
---	--	--	---	---	---

				utilizarse para fines productivos y puede incluso ayudar a desarrollar como profesionales.	
--	--	--	--	--	--

*Tabla 8 Análisis de la Información, para puestos de personal administrativo.*

### 2.5.2.2 Puestos de trabajo de jefes de áreas o departamentos

Entrevista dirigida a jefes de áreas o departamentos de empresa que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, entre ellos se tienen jefe, coordinadores, supervisores, entre otros.

<b>PUESTOS DE TRABAJO DE JEFES DE ÁREAS O DEPARTAMENTOS</b>					
<b>Preguntas</b>	<b>Jefe</b>	<b>Jefe</b>	<b>Jefe</b>	<b>Coordinador</b>	<b>Análisis</b>
Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?	Es realizar el trabajo empresarial desde casa con todas las herramientas que proporciona la empresa.	Facilidad de realizar labores desde casa.	Trabajar desde casa o a distancia.	Trabajar en un lugar distinto a la oficina, o desde casa.	Hay una idea más clara del concepto del teletrabajo.
¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?	Jefe de Contabilidad	Jefe de Gestión de talentos.	Jefe de cumplimiento-UF (Unidad Financiera)	Coordinador contable.	Son cargos que se les facilita realizar teletrabajo.

¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.	Tiempo completo, esporádicamente.	Tiempo parcial.	Tiempo parcial.	Tiempo Parcial.	Predomina bastante el trabajo parcial, esto significa, que se presentan con frecuencia en las empresas que laboran.
¿La empresa donde usted labora lo capacitó para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?	No, pero si le dio las herramientas para poder realizar teletrabajo.	Sí, el sistema a utilizar	No.	No.	Pocas empresas capacitan a su personal, sabiendo que es una modalidad de trabajo relativamente nueva en dentro del país.
¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Las empresas han invertido en sus sistemas informáticos,

adecuados para aplicar el teletrabajo?					para evitar problemas futuros.
¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?	Sí, computadora, teléfono celular, programas informáticos como la VPN.	Sí, Computadora, internet, teléfono celular.	Sí.	Sí, equipo de computadora y celular.	Las empresas han invertido en brindar las herramientas necesarias a sus trabajadores.
Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y	Las veces que sean necesarias.  Sí, se siente cómoda.	Constantemente, porque hay muchas actividades de logística.  Sí, se siente cómoda	Frecuentemente.  Sí, se siente cómodo.	Las veces que sean necesarias.	La comunicación no es un impedimento para ejercer el teletrabajo, ya que existen herramientas necesarias para comunicarse de una

¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?					forma natural, donde las dudas de ambas partes pueden esclarecerse y ser informadas en tiempo real.
¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que le ha presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?	El no tener internet (aunque se entregó modem, para los que no tenían en su casa) lo depende del insumo de otra persona y no le da respuesta inmediata pausa el trabajo, pero sigue con otra actividad.	La desconectividad (falta de internet), La estructura informática.	La comunicación del internet.	Problemas de conexión.	Hay problemas externos que las empresas no pueden controlar ya que son ajenos a estas.

<p>¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?</p>	<p>El teletrabajo es más cansado, porque tiene que dividirse las actividades del hogar con la del trabajo, es un poco más estresante y se sigue laborando luego de la hora de salida.</p>	<p>Calidad de vida, tiempo, estrés.</p>	<p>Distancia, tiempo de traslado-</p>	<p>El tiempo de desplazamiento de la casa a la oficina, menos estrés.</p>	<p>Se encontraron con opiniones divididas, aun predominan los beneficios, existen excepciones de personas que no se sientan muy a gusto con esta modalidad.</p>
<p>¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisor física?</p>	<p>Sí, siempre que la persona sea responsable y disciplinado.</p>	<p>Sí, si las funciones son monótonas son auto dirigible y son estratégicas hay el tiempo de pasar tranquilo.</p>	<p>Sí, porque hay monitoreo sistemático que revisa que esté trabajando, puede</p>	<p>Sí, habiendo capacitado al personal de la manera correcta y definiendo las</p>	<p>La no supervisión física depende de varios factores, como la madurez del trabajador, la monotonía de las actividades, el</p>

			estar con comodidad.	funciones, sí se puede.	monitoreo sistemático, entre otros.
¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad?	Sí, dar más del tiempo y hace más actividades que en la oficina, si hay papeles acá si hay un poco de productividad por que necesitan validar un documento.	Si, le baja el estrés de tráfico, más comodidad en casa, trabaja más enfocado y a gusto.	Sí, el tiempo invertido en traslado puede dar más seguimiento a las actividades.	Sí, ya que en algunos casos el estrés al trasladarse de un lugar a otro es bastante tedioso, pero estando uno descansado y puede realizar sus labores con mejor concentración.	Se observa que hay un sí contundente en que el teletrabajo aumenta la productividad, ya que genera un ambiente más cómodo para los trabajadores.
¿Qué ventajas y desventajas siente	Ventajas: no se desplaza	Ventajas: calidad de vida, estrés de	Ventajas: relajación,	Ventajas: menor tiempo invertido	Las ventajas se sobreponen de las

usted que tiene al realizar teletrabajo?	geográficamente, de un lugar a otro, no pasa tiempo en el tráfico. Desventajas: trasladar la oficina a la casa es estresante.	trayectoria, ahorro de recursos personales. Desventajas: contacto humano, convivio, integración.	concentración, menos estrés Desventajas: no se tiene documentación a la mano, cuando se requiere, internet.	en traslados, mayor concentración Desventajas: Si es necesaria alguna documentación física no se tiene oportunamente.	desventajas ya que hay beneficios en cuanto costo y comodidad del entorno de su trabajo.
¿Según su experiencia, cree que el teletrabajo es motivador e innovador? y ¿Qué opina usted del teletrabajo y las	Sí, es motivador e innovador, ya forma parte del esquema de trabajo actual. Ahorra insumos a la empresa.	Sí, es innovador y motivador. Viene para ser solicitado, se quedó, lo ven como una prestación más.	Sí, permite hacer mejor las actividades, lo vuelve más eficiente. Son más accesibles, son	Si es motivador e innovador. Las nuevas generaciones conocen un poco más del tema, por lo cual forma	El teletrabajo es innovador y motivador, es más eficiente que el trabajo normal, y los jóvenes se adaptan más rápido a las nuevas tecnologías.

nuevas generaciones?	Es una herramienta que tiende a gustar, no se desplazan, es buena porque se cumple las funciones.		otros tiempos, nuevas tecnologías, se adaptan más rápido.	parte de la solicitud a la hora de conseguir un trabajo.	
----------------------	---	--	---	--	--

*Tabla 9 Análisis de la Información, para puestos de trabajo de jefes de áreas o departamentos.*

### 2.5.2.3 Puestos de trabajo de Gerencia / Dirección.

Entrevista dirigida a personal de Gerencia / Dirección que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, en esta clasificación se tienen directores, gerentes, presidentes, entre otros.

<b>PUESTOS DE TRABAJO DE GERENCIA / DIRECCIÓN</b>					
<b>Preguntas</b>	<b>Gerente</b>	<b>Controller</b>	<b>Gerente</b>	<b>Gerente</b>	<b>Análisis</b>
Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?	Es la manera de trabajar sin tener que estar en alguna oficina o empresa.	Consiste en realizar tareas asignadas en un horario establecido cumpliendo todas sus funciones y responsabilidades, pero desde casa.	Las personas pueden trabajar desde su casa o donde definan a través de medios electrónicos.	Es trabajar desde el espacio físico de la casa, abarcando la mayoría de las actividades que son realizadas con la computadora	Hay un concepto claro del teletrabajo.

				conectada a internet y páginas de la empresa.	
¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?	Gerente Financiero – Administrativo.	Controller Financiero Regional.	Gerente de Servicios Financieros.	Gerente Financiero.	Son cargos en los que se puede realizar teletrabajo.
¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.	Parcial, eligiendo los días para realizar el teletrabajo.	Anteriormente era parcial, por el momento es 100% presencial, aunque la empresa tiene una política para el teletrabajo, para tener	Por días.	Por días.	Predomina el trabajo parcial dentro de esta modalidad, teniendo que presentarse a la empresa ciertos días.

		por lo menos un día a la semana.			
¿La empresa donde usted labora lo capacitó para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?	No.	No, en ninguna en la que he estado.	No.	No.	Es necesario capacitar siempre al colaborador para que pueda realizar las funciones sin inconvenientes.
¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?	Actualmente tiene deficiencia en la conexión remota de RP.	Sí, cuenta con las herramientas adecuadas.	Sí.	Sí.	Las mayorías de las empresas están invirtiendo en sistemas informáticos adecuados, mientras que la

					minoría no lo realiza.
¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?	Sí, computadora y un proporcional del internet.	Sí, computadora y celular.	Sí, como la computadora, teléfono y aplicaciones.	Sí, equipo como computadora o laptop.	Las empresas están invirtiendo en equipos informáticos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente.
Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al	Normalmente entre 5 y 10 veces al día.	Constante por medio de las herramientas proporcionadas, como el WhatsApp y el Teams.	En todo el día, si se siente cómodo.	Según las necesidades de las funciones de cada área, si se siente cómodo comunicándose	El personal con mayor cargo dentro de la empresa, están comunicándose constantemente,

comunicarse con su personal remotamente?				con su personal a cargo.	para evitar la deficiencia del desempeño laboral del colaborador.
¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que le ha presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?	El control en el personal y resolver algún problema que surja en el momento.	Lo más complicado en algunas ocasiones fue que no tenía el documento físico o electrónico para poder analizar o procesar la información.	Problemas con el internet.	Las fallas en el internet.	Aparte de las dificultades, que no se pueden controlar, los documentos importantes son los que cuesta tener acceso ya que aún no se encuentran en un 100% digital.

<p>¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?</p>	<p>Sin tener presión de movilizarse a un lugar, no tener documentos a la mano y la alimentación.</p>	<p>Trabajar fuera de la oficina no mucho me parece ya que algunas veces se tiene más distracciones, como la televisión, bulla de los vecinos, y estar pendiente de los hijos.</p>	<p>La cercanía para las actividades imprevistas ya que se vuelven un poco lento el proceso de solventarlas.</p>	<p>Menos estrés en el tráfico para desplazarse de ida y vuelta.</p>	<p>Se tiene opiniones divididas a pesar de que es una opción que ayuda a bajar el estrés, también se tienen factores que pueden llegar a distraer, y así evitar concluir la jornada laboral con éxito.</p>
<p>¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisor física?</p>	<p>Siempre y cuando uno sea responsable y el jefe de</p>	<p>Si se puede, si se establecen adecuadamente los objetivos que cada</p>	<p>Sí.</p>	<p>Sí.</p>	<p>Sí, todos consideran que se puede trabajar sin supervisión física,</p>

	seguimiento a cada tarea.	colaborador debe cumplir en un tiempo determinado.			ya que se han definido los acuerdos con el colaborador.
¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad?	Pues no siempre, ya que el colaborador se siente con la libertad de no trabajar la jornada completa.	No necesariamente más bien es una actividad que si se ordena bien las directrices y los objetivos las metas pueden cumplir al igual que el trabajo en la oficina.	Sí, se concentra más en actividades que requieren concentración, menos distractores de oficina.	No.	La mayoría piensa que no aumenta la productividad, pero tampoco la disminuye.
¿Qué ventajas y desventajas siente usted	Ventajas: más tiempo descansando, sin	Ventajas: el colaborador tiene bien objetivos	Ventajas: ahorros en desplazamientos,	Ventajas: resolver actividades bien	Las ventajas sobresalen a las desventajas, pero

<p>que tiene al realizar teletrabajo?</p>	<p>necesidad de salir de casa.</p> <p>Desventajas: falta de controles, no cumplimiento de la jornada completa.</p>	<p>definidos, el trabajador trabaja en base a metas.</p> <p>Desventajas: el colaborador puede distraerse fácilmente, el seguimiento debe de ser constante y frecuentemente.</p>	<p>calidad familiar y persona.</p> <p>Desventajas: no todo el mundo puede trabajar sin supervisión, hay actividades que no se hace en teletrabajo lo que ocasiona desigualdad, para los trabajadores que no pueden realizar teletrabajo, no hay horarios laborales.</p>	<p>puntuales sin distracciones, con interrupciones dentro de la oficina, menos estrés en el tráfico.</p> <p>Desventajas: menos contacto con el personal a cargo, menos supervisión del personal a cargo, hay documentación</p>	<p>aún hay falta de conocimiento y en algunos casos falta de compromiso por parte del colaborador que desempeña.</p>
---	--	---	---	--	--

				que requiere supervisión física, pérdida de identidad con los compañeros y la compañía.	
¿Según su experiencia, cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿Qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?	Es una nueva era donde se debe actualizar constantemente y aprender para preparar la información a la distancia.	Es una buena herramienta que puede ser atractiva para atraer talento a la empresa muchas personas actualmente valoran este beneficio, puede ser	Si no es bien manejado pueda que no sea motivador. Las nuevas generaciones les gusta, pero son las que menos preparadas están,	Si es motivador e innovador. Las nuevas generaciones se adaptan más, pero hay que tener cuidado y medidas de control ya que	Es una opción para poder desempeñar las funciones en momentos que se necesite utilizar, como alternativa para no parar operaciones. Las

		para innovar procesos.	necesitan disciplina y supervisión.	puede haber un abuso si no se asignan las tareas adecuadamente.	nuevas generaciones están más sumergidas en el uso de las tecnologías de la Información, por ello se les facilitará realizar teletrabajo.
--	--	------------------------	-------------------------------------	---	---

Tabla 10 Análisis de la Información, para puestos de trabajo de Gerencia / Dirección.

### **2.5.3 Síntesis de la Información obtenida.**

Con respecto a los resultados obtenidos de las entrevistas:

A pesar de que hay un conocimiento sobre el teletrabajo, y que los entrevistados lo han realizado por tiempo parcial o total, hay factores externos que influyen en la realización del teletrabajo, y afectan en el desempeño de las funciones del teletrabajador, a pesar de ello piensa que este método es factible y una buena opción para tenerla presente dentro la empresa.

Las unidades de análisis: personal administrativo, jefes y gerentes coincidieron que el desempeño laboral bajo esta nueva modalidad crece o se mantienen, pero no disminuye siendo un indicador contundente para la investigación.

Las herramientas y programas son esenciales para la implementación del teletrabajo, ya que esto permite el desempeñar las funciones sin dificultad, y terminar la jornada laboral con éxito. A pesar que se va encaminado a ser empresas 100% digitales, es algo que todavía se está evaluando, ya que si se necesita revisar documentación o sistemas de manera presencial dentro de la empresa.

Se destaca que el teletrabajo es innovador en la actualidad según las respuestas obtenidas, las nuevas generaciones utilizan esta modalidad de trabajo remoto con el objetivo primordial en incidir en el éxito en el ámbito laboral.

La individualización de las relaciones laborales, la flexibilidad laboral, los modelos de trabajo variable, son características relevantes para el beneficio del teletrabajador, suele argumentarse que el teletrabajo desde casa permite, la posibilidad de mayor equilibrio entre la vida personal y laboral y para organizar el tiempo para las obligaciones familiares.

## **2.6 ALCANCE Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.6.1 Alcance**

Se realizaron las entrevistas a personas que tenían un conocimiento previo acerca del tema y la implementación de esté.

### **2.6.2 Limitaciones**

Algunas limitantes que se presentaron al momento de realizar las entrevistas fueron.

Tiempo: Se tenía que adaptar a los horarios que ellos disponían para poder ser entrevistados.

Distancia: Algunos pidieron ser entrevistados en lugares que dificultaban el acceso, o era mucho protocolo para poder ingresar.

Confidencialidad: Las personas entrevistadas tenían desconfianza con la información a responder, pero se les explico que era para fines académicos.

### **2.6.3 Barreras culturales**

Cultura del presencialismo versus cultura de la eficiencia y corresponsabilidad. Se pueden superar las barreras culturales creando una visión que sea lo suficientemente motivadora como para comprender todas las ventajas que traerá a la organización. Si se presenta como un proyecto que busca posicionar a la empresa como innovadora en su en su sector o como un referente en política de conciliación o movilidad del puesto de trabajo, es más sencillo ganar adeptos a nivel interno al romper con la dinámica del trabajo tradicional.

#### 2.6.4 Se desconoce de los medios para realizarlo

Muchas veces basta con realizar una consulta al Departamento de IT para comprobar que ya se cuentan con las aplicaciones que sustentan el teletrabajo, pero que no han tenido suficiente publicidad interna (Sistemas de Comunicación Integrados, mensajerías instantáneas, accesos remotos entre otros).

### 2.7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

No	Conclusiones	Recomendaciones
1	Actualmente muchas personas teletrabajan dentro del país, de las cuales tienen un concepto general sobre que es teletrabajo, pero que han adaptado esta nueva forma de trabajar, expresando que se sienten más cómodos trabajando en un entorno familiar.	Mayormente las personas que conocen el termino o concepto de teletrabajo son aquellas que han ingresado a este mercado laboral, ya que a fuera de esto hay poca difusión de lo que es y en que consiste el teletrabajo, por lo cual se debe hacer más difusión del teletrabajo ya que es una forma de trabajar que cada día toma más auge y se debe conocer más de este, porque en una era digital es una buena alternativa, tanto como para emprendedores como para las empresas.
2	En una era más digital, las empresas están invirtiendo más en software y hardware para adaptarse al entorno y seguir a la	Muchas empresas han invertido en software y hardware, pero han descuidado al Talento Humano, ya que no se le capacita a la hora de

	<p>vanguardia para mantenerse en el mercado, esto las ha llevado a implementar teletrabajo, ya que en muchos casos el colaborador se desarrolla mejor y la empresa a largo plazo reduce costos.</p>	<p>implantar esta nueva metodología, esto dificulta al colaborador en su adaptación y rendimiento laboral, por ello la importancia que las empresas no dejen de invertir en el Talento Humano.</p>
<b>3</b>	<p>Las encuestas se dividieron en tres grupos de trabajo las cuales fueron, puestos de trabajo básicos, puestos de trabajos intermedios y puestos de trabajo superiores, de las cuales los tres grupos concluyen que el teletrabajo es motivador e innovador y que su desempeño laboral no reduce lejos de eso crece o se mantiene, de igual manera manifiestan que hay cosas que están fuera de su control pero que se trabaja en ello para minimizar los riesgos externos o desventajas.</p>	<p>Desde todos los puestos jerárquicos que componen las empresas de las cuales se han entrevistado ven con buenos ojos la implementación y desarrollo del teletrabajo, aunque son conscientes que deben trabajar en muchos aspectos, para prevenir posibles problemas como la falta de luz eléctrica, la falta de conexión a internet, entre otros, para lo cual deben de buscar soluciones y apoyo del gobierno central.</p>
<b>4</b>	<p>El colaborador tiene más claras las responsabilidades a desarrollar por ello siente que no es necesaria la supervisión continua por parte del jefe inmediato.</p>	<p>Se recomienda dejar en claro la descripción del puesto con el colaborador, la responsabilidad que tiene al desempeñar el cargo entregado, para que este pueda desempeñar sus funciones sin la continua</p>

		supervisión que a la largo se puede ver como tediosa o innecesaria.
<b>5</b>	En este siglo las telecomunicaciones, las redes sociales y los mensajes instantáneos se han vuelto la forma de comunicación entre todos, el ambiente laboral no es la excepción, por ello la mayoría ya está acostumbrado y se les hace más fácil recibir directrices, lineamientos o cualquier instrucción por medio de un mensaje o correo, así como informar algún evento lo hacen con naturalidad utilizando las plataformas internas de la empresa.	Sí bien es cierto que la mayoría ocupaba redes sociales o de mensajería para comunicarse entre todos, no está de más realizar en ciertos momentos algunas reuniones presenciales, convivios para establecer vínculos entre la empresa y el colaborador.
<b>6</b>	Para realizar teletrabajo y poder desempeñar las funciones establecidas en la jornada laboral es necesario y fundamental contar con las herramientas necesarias para realizarlo, tanto como los equipos y programas que con lleva a las actividades diarias del colaborador.	Se recomienda a la empresa brindar las herramientas necesarias para poder desempeñar el teletrabajo, que sean acorde a las funciones del colaborador, así como los lineamientos para poder utilizarlas.

*Tabla 11 Conclusiones y recomendaciones.*

## **CAPÍTULO III: PROPUESTA SOBRE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO DENTRO DE LAS EMPRESAS.**

El teletrabajo es una práctica que está tomando fuerza a nivel mundial y en El Salvador, es por lo que varias empresas lo están incluyendo en su sistema de contratación. El teletrabajo tomo bastante relevancia para el tiempo de pandemia, fue de bastante ayuda para varias empresas en las cuales no pararon sus operaciones y en otras ayudo a poder crecer al intentar posicionar sus marcas de diferentes maneras a las habituales. La mayoría de las empresas se están preparando para un mundo más tecnológico y las nuevas generaciones en las que buscar tener la facilidad del trabajo por los diferentes medios electrónicos.

### **3.1 PROPUESTA**

#### **3.1.1 Descripción de la propuesta**

Para las empresas que quieran implementar el teletrabajo dentro de su sistema de contratación son necesario que cuenten con las herramientas, programas y procesos adecuados para que el colaborador se sienta cómodo y pueda desempeñar su trabajo de la misma manera que lo haría de una forma presencial, es por ello que se propone un “plan de acción para llevar a cabo el proceso de implementación del teletrabajo dentro de la empresa”, teniendo en cuenta todas las acciones necesarias para la aplicación.

### **3.1.2 Importancia de la propuesta**

La importancia de un plan de acción para llevar a cabo el proceso de implementación del teletrabajo dentro de la empresa radica en los beneficios que traerá, no solo al empleado sino también a la empresa ya que está mejorará su imagen dentro y fuera de la compañía siendo uno de los mejores lugares para trabajar, así logrando la fidelidad de sus empleados, reconocimiento por parte de la industria considerando como una empresa con mejor clima laboral y apoyo a sus colaboradores, así como una empresa encaminada al futuro de la mano con la tecnología y del capital humano.

### **3.1.3 Justificación de la Propuesta**

Al implementar un plan de acción para llevar a cabo el proceso de implementación del teletrabajo dentro de la empresa es una medida de apoyo para poder establecer los procesos o las reglas claras para su aplicación. Como se pudo ver en pandemia el teletrabajo es una alternativa muy útil para la continuidad laboral, y al utilizar esta modalidad en las organizaciones contribuye a mejorar los beneficios económicos, tales como aumento en la productividad, reducción de costos, disminución de ausentismo y mejora en la calidad de vida de los colaboradores.

### **3.1.4 Objetivo de la propuesta**

Implementar un plan de acción para llevar a cabo el proceso de implementación del teletrabajo dentro de las empresas, con el propósito de mejorar la productividad laboral, motivar el trabajo en equipo y mejorar la calidad de vida del colaborador.

## **3.2 EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA**

Para la Dirección, Gerencia, Jefes y demás líderes dentro de las empresas se da a conocer la importancia que tiene la ejecución de un plan de acción para la implementación del teletrabajo dentro de la empresa.

### **3.2.1 Propuesta: “Plan de acción para la implementación del teletrabajo dentro de la empresa”.**

**El teletrabajo para uso de las empresas se puede implementar de acuerdo a los siguientes tipos sugeridos.**

1. Teletrabajo total: se realizará 100% las actividades laborales desde la casa.
2. Teletrabajo Parcial: se realizan las actividades laborales por días de forma presencial y por días desde casa.
3. Teletrabajo Ocasional: tenerlo como una alternativa a utilizar por cualquier eventualidad que pueda ocurrir, afectando las actividades laborales dentro de la oficina.

### **3.2.1.1 Elegir al personal adecuado**

El teletrabajo no es adecuado para todos los tipos de empleos, ni para todas las personas. Se debe determinar cuáles son los puestos que pueden trabajar bajo esta modalidad y cuáles no. Así mismo, es importante que el personal seleccionado sea confiable, responsable y que tenga el perfil y las competencias necesarias para poder desempeñar las funciones fuera de la empresa, así como dentro de ella.

Según el libro Administración de Recursos Humanos de Gary Dessler, los empleadores utilizan modelos y perfiles para administrar el talento y, de manera particular, crean “perfiles” para cada uno de sus puestos. El objetivo de crear perfiles consiste en elaborar descripciones detalladas de lo que se requiere para lograr un desempeño excepcional en un rol o puesto específico, en términos de las competencias, los atributos personales, los conocimientos y la experiencia requeridos. Luego, cada perfil se convierte en el ancla para la creación de planes de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y desarrollo para los diferentes puestos.

Se puede hacer uso de una matriz de requisitos de puestos para poder definir cuáles son los requisitos adecuados para que un colaborador sea adecuado para desempeñar teletrabajo.

### **3.2.1.2 Establecer reglas y políticas**

El teletrabajador como cualquier otro empleado en una empresa cuenta con sus derechos laborales que tienen que cumplirse tal y como lo establece la ley del país, pero aun así es bueno definir

reglas, normas o políticas internas para poder desempeñar sus funciones fuera de la empresa de igual manera como lo realizaría dentro de ella.

Para ello, se deben definir ciertas reglas, normas o políticas de la empresa con relación a la forma de trabajar a distancia y proporcionárselas al teletrabajador, para evitar que sus ellos pongan en riesgo la confidencialidad de la información de la empresa, también debes de fijar normas claras sobre el uso de la tecnología, herramientas y aplicaciones.

Estas normas se pueden contener lo siguiente: análisis de horarios, uso del equipo, comunicación, marcación (si fuera necesario), bitácora de actividades, entre otras.

### **3.2.1.3 Capacitar al teletrabajador**

Capacitar tanto al teletrabajador, como a los jefes y sus compañeros a la forma de trabajar y al uso de las tecnologías a aplicar, así mismo como a los procesos, horarios y emergencias que puedan ocurrir dentro de la jornada laboral. También explicar el sistema de marcación y de descripción de actividades realizadas (como una bitácora descriptiva).

Se tiene que tener en cuenta que el trabajador no deja de desempeñar cada una de las actividades ya asignadas en la descripción del puesto, pero si cambia el lugar donde se realizarán, y pueden cambiar las herramientas o programas a utilizar, por ello se puede elaborar un programa para capacitar al personal actual y al nuevo personal en la implementación del teletrabajo, en donde se describan los programas extras, el equipo nuevo a utilizar así como la forma de utilizarlo y la comunicación entre el jefe y el personal a cargo.

#### **3.2.1.4 Proporcionar a los colaboradores el equipo necesario**

Como empresa están obligados a proporcionar al colaborador las herramientas necesarias para poder desempeñar las funciones asignadas dentro de la empresa, al realizar teletrabajo esto no cambia, la empresa tiene que brindar todas las herramientas para que el teletrabajador pueda desempeñar sus funciones de la misma manera que estuviera en la oficina.

Estas herramientas pueden ser computadora portátil, teléfono celular, impresora si la necesitara, internet y alguna otra herramienta que este necesite para realizar sus funciones.

#### **3.2.1.5 Promover la comunicación**

La comunicación dentro de la organización tiene una importancia fundamental en el ámbito del teletrabajo, ya que se transforma en la herramienta clave para asegurar la unidad, la colaboración y el rendimiento del grupo. La comunicación clara y consistente durante el trabajo remoto ayuda a evitar malentendidos, promueve la colaboración y fortalece la cultura organizacional, lo que puede impactar positivamente en la productividad y la satisfacción de los empleados.

Además, la falta de una comunicación interna adecuada puede afectar gravemente al trabajo remoto, esto puede provocar mala comunicación, falta de motivación y problemas de coordinación entre los miembros del equipo, lo que a su vez afecta la calidad del trabajo. En resumen, una buena comunicación interna es crucial para que una empresa pueda operar en un entorno de trabajo remoto.

Una de las estrategias más efectivas es hacer uso de las herramientas de la comunicación en tiempo real como, Microsoft Teams, Zoom, entre otros, que permiten la interacción instantánea entre los miembros del equipo, reduciendo la sensación de aislamiento y fomentando la colaboración.

Otra estrategia clave es establecer reuniones regulares virtuales, estas reuniones son espacios donde se pueden discutir proyectos, resolver problemas y fortalecer la conexión entre los miembros del equipo. Además, es importante fomentar una cultura de transparencia y retroalimentación constructiva, ya que los colaboradores valoran la comunicación abierta y honesta en una organización. La comunicación no solo mejora el ambiente laboral, sino que también impulsa el rendimiento y la satisfacción de los empleados. También, una comunicación interna sólida en momentos de trabajo a distancia puede contribuir a reducir la rotación de personal.

#### **3.2.1.6 Supervisión y seguimientos de los colaboradores.**

Los nuevos formatos de teletrabajo han ganado un espacio cada vez más grandes dentro de la industria laboral. El teletrabajo o las jornadas hibrida son bien vistas por un gran grupo de colaboradores, especialmente por los más jóvenes y cuyos trabajos están más relacionados al mundo virtual.

La digitalización del trabajo es un proceso que ya está en camino hacia su consolidación, pero sin embargo, como ocurre en cualquier cambio significativo, también surgen inquietudes y resistencia entre ciertos sectores de la industria, especialmente en lo que respecta a la supervisión de las tareas realizadas por los empleados y al cumplimiento de los horarios laborales establecidos previamente.

Si bien existen diversas formas de llevar un control del teletrabajo de los colaboradores que se encuentran fuera de la oficina, una de las más comunes son los sistemas de listas de tareas, algo recomendado en tendencias laborales ligadas a las metodologías ágiles, ya que permiten saber que tareas realiza cada miembro del equipo y el estado de avances de estas.

Esto se puede conseguir a través de reuniones regulares o utilizando un programa digital que registre las actividades indicadas por un supervisor o el mismo empleado, estableciendo progreso anticipado y fechas límite para cada actividad.

Software de control: a pesar a que la industria ha girado cada vez más hacia los objetivos o metas, a un existen empresas que prefieren realizar sistemas de control estricto de cara a sus colaboradores principalmente con software que controla el uso de las herramientas como computadoras o teléfonos móviles.

Estos programas pueden llevar un monitoreo de las actividades realizadas, software utilizados, páginas web visitadas, entre otros, entregando una cantidad de datos para que los empleadores puedan saber si los colaboradores aprovechan su jornada laboral de manera eficiente.

No obstante, estos sistemas presentan una desventaja, al establecer una separación entre los empleados y sus jefes, lo que provoca desconfianza y crea una sensación de vigilancia que podría resultar en un rendimiento inferior.

### **3.2.1.7 Relacionar control con la confianza de los trabajadores**

Uno de los retos más significativos que ha surgido con este cambio en el ámbito laboral es la necesidad de monitorear las tareas de cada miembro del equipo, sin que esto afecte la confianza entre todos los integrantes. Por esta razón, es crucial establecer metas claras teniendo en cuenta las responsabilidades de cada persona.

La medición de la productividad está estrechamente ligada al tipo de trabajo, ambiente, comportamiento o cultura, entre otras, de esta manera, los empleadores podrán llevar a cabo un control real de las tareas realizadas, manteniendo la productividad de la empresa y sin afectar el bienestar de los trabajadores y la calidad de su trabajo.

### **3.2.1.8 Definir metas más claras**

Establecer objetivos claros en el teletrabajo es fundamental para garantizar la eficacia y la productividad de los equipos, ejemplos de empresas exitosas como google, que implementan objetivos SMART<sup>21</sup> (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y limitados en el tiempo) han demostrado que esta metodología contribuye a la motivación y al logro de los resultados concretos en el trabajo remoto. Esto demuestra que establecer objetivos claros en el trabajo remoto no solo es beneficioso a nivel individual, sino que también impulsa el progreso y el éxito de la organización en su conjunto.

---

<sup>21</sup> SMART es una metodología para definir objetivos. Se trata de un acrónimo en inglés a través del cual se explican las características básicas de los objetivos SMART. Estos deben ser Específicos (Specific), medibles (Medibles), alcanzables (Achievable), realistas (Realistic) y de duración limitada (Time-bound).

En la actualidad la comunicación efectiva y la alineación de metas en equipos remotos se han convertido en un desafío crucial para las organizaciones que operan en un entorno laboral cada vez más virtual. En este sentido, es fundamental implementar estrategias innovadoras para fomentar una comunicación abierta y transparente, así como para asegurar que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos organizacionales.

Sin embargo, uno de los errores más comunes al fijar metas en el teletrabajo es la falta de especificidad, para evitar caer en este error, es fundamental establecer objetivos SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un límite de tiempo definido).

### **3.2.1.9 Evaluar el desempeño laboral**

La evaluación del desempeño es un sistema para comprender el comportamiento, las habilidades y el nivel de productividad de cada empleado, y mide el nivel de efectividad en el logro de objetivos individuales y colectivos dentro de una empresa.

Al realizar una evaluación del desempeño en un entorno remoto o híbrido es fundamental no dejarse llevar por determinados sesgos y construir un sistema desprovisto de ciertos riesgos que impedirían evaluar la capacidad de los trabajadores desde la casa.

En este sentido, existen tres sesgos que influyen al evaluar de forma objetiva a los colaboradores.

El efecto halo que afecta cuando se está lejos de los compañeros, o el sesgo de compromiso, que influye en la valoración de un empleado cuando su situación ha cambiado, afecta directamente la evaluación y el sesgo de proximidad.

Cada evaluación tendrá sus propias particularidades y características, que dependen del modelo del tipo de trabajo que realice el colaborador y sus necesidades, tomando en cuenta lo siguiente:

La identificación de KPI's para analizar el desempeño durante el trabajo. Para medir el rendimiento laboral se puede partir de una serie de indicadores que mostraran cual es el nivel de productividad real de la organización. Entre ellos se destacan los siguientes:

- Horas extraordinarias realizadas.
- Cantidad de horas trabajadas.
- Cantidad de tareas realizadas.
- Tiempo medio de realización por tareas.
- Números de objetivos conseguidos.
- Tiempo medio en la realización en la consecución de los objetivos.

La tecnología de análisis de datos puede jugar un papel crucial en la mejora de las evaluaciones de desempeño al proporcionar conocimientos o percepciones más profundas sobre el trabajo de los empleados. Esta información puede ser útil para reconocer patrones, tendencias y aspectos que necesitan mejoras, los cuales tal vez no sean claros únicamente mediante observaciones o informes.

Desarrollo de capacitaciones personalizadas basadas en evaluaciones, basándose en la información obtenida a través de las evaluaciones de desempeño, en departamento de Recursos Humanos tiene la capacidad de crear programas de formación que se enfoquen en las necesidades particulares de crecimiento del trabajador, esto no solo mejora las habilidades del colaborador, sino que también demuestra un compromiso con su crecimiento profesional y personal.

Ajustar las valoraciones de rendimiento para el trabajo a distancia es fundamental para garantizar que estos métodos continúen siendo útiles y pertinentes. Al poner en práctica evaluaciones centradas en los resultados, promover la comunicación constante y aprovechar la tecnología para aumentar la precisión y la personalización, las empresas pueden asegurarse de que sus trabajadores se sientan apreciados, involucrados y animados.

## Bibliografía

### Referencias Bibliográficas

1. Dessler, G (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Education.
2. Sampieri, D.R. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F.: Miembro de la cámara Nacional de la Industria Mexicana.
3. Corporación Colombia digital (2022). Libro Blanco el ABC del teletrabajo en Colombia.

### Referencias de Sitios Web

1. María Teresa Silva (02 de junio 2022). Teletrabajo, que es y cómo está cambiando el mundo laboral. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-estacambiando-el-mundo-laboral/>
2. OIT: Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe. (2024, 1 febrero). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-al-menos-23-millones-de-personas-han-transitado-por-el-teletrabajo-en>
3. *Estos son los mejores países del mundo para el trabajo remoto.* (2024, 10 septiembre). Foro Económico Mundial. <https://es.weforum.org/agenda/2023/11/los-mejores-paises-del-mundo-para-el-trabajo-remoto>

4. redacción. (2022, 2 mayo). ¿Cómo evaluar el desempeño en tiempos de teletrabajo? RRHH Digital. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/tecnologia-e-innovacion/152244/Como-evaluar-el-desempeno-en-tiempos-de-teletrabajo/>
5. Evaluación del desempeño en un entorno de trabajo remoto. (2024, 6 junio). <https://blog.kellyservices.com.mx/evaluacion-del-desempeno-en-un-entorno-de-trabajo-remoto>
6. vorecol.com. (s. f.). ¿Cuáles son las mejores prácticas para establecer objetivos claros en el trabajo remoto? <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-cuales-son-las-mejores-practiclas-para-establecer-objetivos-claros-en-el-trabajo-remoto-5568>
7. Chile, A. (s. f.). Control de actividades en teletrabajo ¿Cómo supervisar sin caer en un control estricto? Atcom Chile. <https://www.atcom.cl/teletrabajo-como-supervisar>
8. Suárez, E. (2024, 25 septiembre). Método inductivo y deductivo: definición, características y ejemplos → □. Experto Universitario. <https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20inductivo%20es%20un,llegar%20a%20una%20conclusi%C3%B3n%20general>
9. Varela-Ruiz, M., Díaz-Bravo, L., & García-Durán, R. (s. f.). Descripción y usos del método Delphi en investigaciones del área de la salud. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572012000200007#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20se%20define%20el%20m%C3%A9todo,%20tratar%20un%20problema%20complejo%22](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572012000200007#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20se%20define%20el%20m%C3%A9todo,%20tratar%20un%20problema%20complejo%22).
10. Trabajo en Home Office Empleo en Home Office en El Salvador Agosto 2025 | [www.tecoloco.com.sv](http://www.tecoloco.com.sv). (s. f.). <https://www.tecoloco.com.sv/empleo/home-office>

11. Trabajo de trabajo desde casa | Empleo Computrabajo El Salvador. (s. f.).

<https://sv.computrabajo.com/trabajo-de-trabajo-desde-casa#29D39C7C95FC86A161373E686DCF3405>

### **Leyes y documentos**

1. Ley 427 de 2020. Ley de regulación del teletrabajo. 16 de junio 2020. Diario oficial No 123
2. La Constitución de la República de El Salvador, emitida el 15 de diciembre de 1983  
Decreto Constituyente No. 38.
3. Ley Integral del Sistema de Pensiones, Publicación: Decreto Legislativo No. 614
4. Código de Comercio, Publicación: Decreto Legislativo No. 671
5. Código de Trabajo, Publicación: Decreto Legislativo No.15
6. Ley del Seguro Social, Publicación: Decreto Legislativo No 1263
7. Ley del Impuesto Sobre la Renta, Publicación: Diario Oficial No 242

# **ANEXOS**

# ANEXO 1 Bitácora de Actividades

## FORMATO DE BITACORA MODALIDAD TELETRABAJO

**OBJETIVO:** El presente documento tiene como objetivo llevar una bitácora de actividades a realizar como parte de la modalidad Teletrabajo  
**P= PRESENCIAL**, prosiga completando por días las actividades a realizar (las actividades diarias deberá ser registradas para la modalidad HO o C), en el espacio de observaciones puede indicar comentarios en relación a las actividades del día o resultados o comentarios relacionados.  
 El formulario deberá ser compartido en Drive con el jefe inmediato o las líneas de autoridad que se le designen, y actualizado en la periodicidad que se le indique por su jefe inmediato.

**DEPARTAMENTO:** \_\_\_\_\_ **DIRECCIÓN:** \_\_\_\_\_

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_ **CODIGO:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_ **JEFE INMEDIATO:** \_\_\_\_\_

SEMANA DEL: \_\_\_\_\_ AL: \_\_\_\_\_ MES: \_\_\_\_\_

LUNES				MARTES				MIERCOLES				JUEVES				VIERNES			
MODALIDAD			HORARIO	MODALIDAD			HORARIO	MODALIDAD			HORARIO	MODALIDAD			HORARIO	MODALIDAD			HORARIO
HO	C	P		HO	C	P		HO	C	P		HO	C	P		HO	C	P	
ACTIVIDADES:				ACTIVIDADES:				ACTIVIDADES:				ACTIVIDADES:				ACTIVIDADES:			
OBSERVACIONES:				OBSERVACIONES:				OBSERVACIONES:				OBSERVACIONES:				OBSERVACIONES:			

## **ANEXO 2 Ejemplos de situaciones en que se ha implementado el teletrabajo.**

En ocasiones las empresas utilizan teletrabajo como una medida eventual como las siguientes:

1. Por motivo de alguna emergencia y/o desastres a nivel nacional.

Estas emergencias pueden ser por desastres naturales, disturbios civiles, conflicto armado, pandemias o epidemias médicas u otro riesgo de bioseguridad.

Las empresas por medio de algún comunicado transmitirán las disposiciones dadas por el gobierno, luego establecerán la forma para continuar con las labores, siendo una de ellas la implementación del teletrabajo.

Ejemplo en el país debido a temporadas de lluvia algunas carreteras quedan bastantes dañadas por lo que se prohíbe el paso de vehículos por las zonas afectas, el gobierno como medida de prevención, cuidando el principal activo que es el Recurso Humano autorizan la modalidad del teletrabajo por ciertos periodos de tiempo.

2. También para ciertos proyectos las empresas contratan personal eventual. Este personal es independiente al personal fijo, ya que cuentan con diferentes condiciones para desarrollar las tareas asignadas.

Por ejemplo: las empresas necesitan actualizar ciertos documentos ya que están innovando con procesos en red, por lo cual necesitan tener información en línea y acá es donde entra este personal en la actualización de ciertas bases de datos para realizar el proyecto que se tiene en curso.

3. Otra situación que se pueda presentar en la empresa es por motivos de que algún empleado cuente con alguna discapacidad o enfermedad por la cual no pueda presentarse dentro de las instalaciones de la empresa.

## ANEXO 3 Instrumento: Guía de Entrevista estructura Dirigida a Gerencia / Dirección



Universidad de El Salvador  
Facultad de Ciencias Económicas  
Escuela de Administración de Empresas  
Guía de Entrevista



### Entrevista dirigida a personal de Gerencia / Dirección de empresas que laboran bajo la modalidad de teletrabajo.

Entrevista sobre la implementación del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral en el Municipio de San Salvador Centro del Departamento de San Salvador.

**Objetivo:** Recopilar información detallada sobre el teletrabajo en función con el desempeño laboral y su implementación dentro de la empresa.

**Indicación:** conteste las siguientes preguntas de acuerdo con su experiencia.

Agradecemos la información proporcionada la cual será tratada confidencialmente para fines académicos.

### DATOS DE LA ENTREVISTA

Fecha: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Hora de inicio: \_\_\_\_\_ Hora de finalización: \_\_\_\_\_

### DATOS GENERALES:

A) Género:

Femenino:

Masculino:

B) Edad:

20-30 años:

30-40 años:

40-50 años:

50-más años:

### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?
2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?
3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.
4. ¿La empresa donde usted labora lo capacito para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?
5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?
6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?
7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?
8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que sean han presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?
9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?
10. ¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisión física?
11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?
12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

**Agradecimiento:** como grupo de trabajo queremos darle las gracias por tomarse el tiempo y apoyar a los futuros profesionales del país. La información valiosa que compartió será fundamental en nuestro trabajo. Nuevamente gracias por su tiempo y consideración.

## Anexo 3.1 Instrumento: Guía de Entrevista estructura Dirigida a Jefes de Áreas o Departamentos



**Universidad de El Salvador**  
**Facultad de Ciencias Económicas**  
**Escuela de Administración de Empresas**  
**Guía de Entrevista**



**Entrevista dirigida a jefes de áreas o departamentos de empresas que laboran bajo la modalidad de teletrabajo.**

Entrevista sobre la implementación del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral en el Municipio de San Salvador Centro del Departamento de San Salvador.

**Objetivo:** Recopilar información detallada sobre el teletrabajo en función con el desempeño laboral y su implementación dentro de la empresa.

**Indicación:** conteste las siguientes preguntas de acuerdo con su experiencia.

Agradecemos la información proporcionada la cual será tratada confidencialmente para fines académicos.

### DATOS DE LA ENTREVISTA

Fecha: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Hora de inicio: \_\_\_\_\_

Hora de finalización: \_\_\_\_\_

### DATOS GENERALES:

A) Género:

Femenino:

Masculino:

B) Edad:

20-30 años:

30-40 años:

40-50 años:

50-más años:

### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?
2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?
3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.
4. ¿La empresa donde usted labora lo capacito para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?
5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?
6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?
7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?
8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que sean han presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?
9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?
10. ¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisión física?
11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?
12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

**Agradecimiento:** como grupo de trabajo queremos darle las gracias por tomarse el tiempo y apoyar a los futuros profesionales del país. La información valiosa que compartió será fundamental en nuestro trabajo. Nuevamente gracias por su tiempo y consideración.

## Anexo 3.2 Instrumento: Guía de Entrevista estructura Dirigida a Personal Administrativo



Universidad de El Salvador  
Facultad de Ciencias Económicas  
Escuela de Administración de Empresas  
Guía de Entrevista



### Entrevista dirigida a personal administrativo de empresas que laboran bajo la modalidad de teletrabajo.

Entrevista sobre la implementación del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral en el Municipio de San Salvador Centro del Departamento de San Salvador.

**Objetivo:** Recopilar información detallada sobre el teletrabajo en función con el desempeño laboral y su implementación dentro de la empresa.

**Indicación:** conteste las siguientes preguntas de acuerdo con su experiencia.

Agradecemos la información proporcionada la cual será tratada confidencialmente para fines académicos.

### DATOS DE LA ENTREVISTA

Fecha: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Hora de inicio: \_\_\_\_\_ Hora de finalización: \_\_\_\_\_

### DATOS GENERALES:

A) Género:

Femenino:

Masculino:

B) Edad:

20-30 años:

30-40 años:

40-50 años:

50-más años:

### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?
2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?
3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.
4. ¿La empresa donde usted labora lo capacitó para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?
5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?
6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?
7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia sus jefes se comunican con usted? y ¿se siente cómodo al comunicarse con sus jefes remotamente?
8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que le ha presentado, para no completar sus funciones al realizar teletrabajo?
9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?
10. ¿Se considera que usted puede trabajar sin supervisión física?
11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?
12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

**Agradecimiento:** como grupo de trabajo queremos darle las gracias por tomarse el tiempo y apoyar a los futuros profesionales del país. La información valiosa que compartió será fundamental en nuestro trabajo. Nuevamente gracias por su tiempo y consideración.

## **ANEXO 4. Entrevistas realizadas a puestos de Gerencia o Dirección**

### **Anexo 4.1 Entrevista 1**

#### **Datos Generales.**

**Género:** Femenino.

**Edad:** 40-50 años.

#### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?  
R/ Es la manera de trabajar sin tener que estar en alguna oficina o empresa.
2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?  
R/ Gerente Financiero – Administrativo.
3. ¿Usted trabaja o a trabajado bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días?  
especifique.  
R/ Parcial, eligiendo los días para realizar el teletrabajo.
4. ¿La empresa donde usted labora lo capacito para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?  
R/ No.
5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?  
R/ Actualmente tiene deficiencia en la conexión remota de RP.
6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?  
R/ Sí, computadora y un proporcional del internet.

7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?  
R/ Normalmente entre 5 y 10 veces al día.
  
8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que se han presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?  
R/ El control en el personal y resolver algún problema que surja en el momento.
  
9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?  
R/ Sin tener presión de movilizarse a un lugar, no tener documentos a la mano y la alimentación.
  
10. ¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisión física?  
R/ Siempre y cuando uno sea responsable y el jefe de seguimiento a cada tarea.
  
11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?  
R/ Pues no siempre, ya que el colaborador se siente con la libertad de no trabajar la jornada completa.
  
12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?  
R/ Ventajas: más tiempo descansando, sin necesidad de salir de casa. Desventajas: falta de controles, no cumplimiento de la jornada completa.
  
13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?  
R/ Es una nueva era donde se debe actualizar constantemente y aprender para preparar la información a la distancia.

**Lugar:** San Salvador centro, San Salvador.

**Fecha:** 05 de diciembre de 2024.

**Hora:** 6:00 pm.

## **Anexo 4.2 Entrevista 2**

### **Datos Generales.**

**Género:** Masculino.

**Edad:** 40-50 años.

### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?

R/ Consiste en realizar tareas asignadas en un horario establecido cumpliendo todas sus funciones y responsabilidades, pero desde casa.

2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?

R/ Controller Financiero Regional.

3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.

R/ Anteriormente era parcial, por el momento es 100% presencial, aunque la empresa tiene una política para el teletrabajo, para tener por lo menos un día a la semana.

4. ¿La empresa donde usted labora lo capacito para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?

R/ No, en ninguna en la que he estado.

5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?

R/ Sí, cuenta con las herramientas adecuadas.

6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?

R/ Sí, computadora y celular.

7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?

R/ Constante por medio de las herramientas proporcionadas, como el WhatsApp y el Teams.

8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que se han presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?

R/ Lo más complicado en algunas ocasiones fue que no tenía el documento físico o electrónico para poder analizar o procesar la información

9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?

R/ Trabajar fuera de la oficina no mucho me parece ya que algunas veces se tiene más distracciones, como la televisión, bulla de los vecinos, y estar pendiente de los hijos.

10. ¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisión física?

R/ Si se puede, si se establecen adecuadamente los objetivos que cada colaborador debe cumplir en un tiempo determinado.

11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?

R/ No necesariamente más bien es una actividad que si se ordena bien las directrices y los objetivos las metas pueden cumplir al igual que el trabajo en la oficina.

12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

R/ Ventajas: el colaborador tiene objetivos bien definidos, el trabajador trabaja en base a metas.

Desventajas: el colaborador puede distraerse fácilmente, el seguimiento debe de ser constante y frecuentemente.

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

R/ Es una nueva era donde se debe actualizar constantemente y aprender para preparar la información a la distancia.

**Lugar:** San Salvador centro, San Salvador.

**Fecha:** 05 de diciembre de 2024.

**Hora:** 6:30 pm.

### **Anexo 4.3 Entrevista 3**

#### **Datos Generales.**

**Género:** Femenino.

**Edad:** 50 - más años.

#### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?

R/ Las personas pueden trabajar desde su casa o donde definan a través de medios electrónicos.

2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?

R/ Gerente de Servicios Financieros.

3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.

R/ Por días

4. ¿La empresa donde usted labora lo capacita para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?

R/ No.

5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?

R/ Sí.

6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?

R/ Sí, equipo como computadora o laptop

7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?

R/ En todo el día, si se siente cómodo.

8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que se han presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?

R/ Problemas con el internet.

9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?

R/ La cercanía para las actividades imprevistas ya que se vuelven un poco lento el proceso de solventarlas.

10. ¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisión física?

R/ Sí.

11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?

R/ Sí, se concentra más en actividades que requieren concentración, menos distractores de oficina.

12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

R/ Ventajas: ahorros en desplazamientos, calidad familiar y persona.

Desventajas: no todo el mundo puede trabajar sin supervisión, hay actividades que no se hace en teletrabajo lo que ocasiona desigualdad, para los trabajadores que no pueden realizar teletrabajo, no hay horarios laborales.

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

R/ Si no es bien manejado pueda que no sea motivador. Las nuevas generaciones les gusta, pero son las que menos preparadas están, necesitan disciplina y supervisión.

**Lugar:** Antigua Cuscatlán,  
**Fecha:** 13 de diciembre de 2024  
**Hora:** 12:57 m

#### **Anexo 4.4 Entrevista 4**

##### **Datos Generales.**

**Género:** Masculino.  
**Edad:** 50 – más años.

##### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?

R/ Es trabajar desde el espacio físico de la casa, abarcando la mayoría de las actividades que son realizadas con la computadora conectada a internet y páginas de la empresa.

2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?

R/ Gerente Financiero.

3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.

R/ Por días.

4. ¿La empresa donde usted labora lo capacito para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?

R/ No.

5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?

R/ Sí.

6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?

R/ Sí, equipo como computadora o laptop

7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?

R/ Según las necesidades de las funciones de cada área, si se siente cómodo comunicándose con su personal a cargo.

8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que sean han presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?

R/ Las fallas en el internet.

9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?

R/ Menos estrés en el tráfico para desplazarse de ida y vuelta.

10. ¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisión física?

R/ Sí.

11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?

R/ No.

12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

R/ Ventajas: resolver actividades bien puntuales sin distracciones, con interrupciones dentro de la oficina, menos estrés en el tráfico.

Desventajas: menos contacto con el personal a cargo, menos supervisión del personal a cargo, hay documentación que requiere supervisión física, pérdida de identidad con los compañeros y la compañía.

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

R/ Si es motivador e innovador. Se adapta más, pero hay que tener cuidado y medidas de control ya que puede haber un abuso si no se asignan las tareas adecuadamente.

**Lugar:** Antigua Cuscatlán

**Fecha:** 13 de diciembre de 2024

**Hora:** 6:00 pm

## **ANEXO 5 Entrevistas realizadas a puestos de jefes, supervisores o coordinadores de áreas.**

### **Anexo 5.1 Entrevista 1**

#### **Datos Generales.**

**Género:** Femenino

**Edad:** 50 - más años

#### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?

R/ Es realizar el trabajo empresarial desde casa con todas las herramientas que proporciona la empresa.

2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?

R/ Jefe de Contabilidad.

3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.

R / Tiempo completo, esporádicamente

4. ¿La empresa donde usted labora lo capacito para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?

R/ No, pero si le dio las herramientas para poder realizar teletrabajo

5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?

R/ Sí.

6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?

R/ Sí, computadora, teléfono celular, programas informáticos como la VPN.

7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?

R/ Las veces que sean necesarias. Sí, se siente cómoda.

8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que sean han presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?

R/ El no tener internet (aunque se entregó modem, para los que no tenían en su casa) lo depende del insumo de otra persona y no le da repuesta inmediata pausa el trabajo, pero sigue con otra actividad.

9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?

R/ El teletrabajo es más cansado, porque tiene que dividirse las actividades del hogar con la del trabajo, es un poco más estresante y se sigue laborando luego de la hora de salida.

10. ¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisión física?

R/ Sí, siempre que la persona sea responsable y disciplinado.

11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?

R/ Sí, dar más del tiempo y hace más actividades que en la oficina, si hay papeles acá si hay un poco de productividad por que necesitan validar un documento.

12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

R/ Ventajas: no se desplaza geográficamente, de un lugar a otro, no pasa tiempo en el tráfico.

Desventajas: trasladar la oficina a la casa es estresante.

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

R/ Sí, es motivador e innovador, ya forma parte del esquema de trabajo actual. Ahorra insumos a la empresa. Es una herramienta que tiende a gustar, no se desplazan, es buena porque se cumple las funciones.

**Lugar:** Antiguo Cuscatlán

**Fecha:** 04 de diciembre de 2024

**Hora:** 3:30 pm

## **Anexo 5.2 Entrevista 2**

### **Datos Generales.**

**Género:** Femenino

**Edad:** 30 – 40 años

### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?  
R/ Facilidad de realizar labores desde cada.
  
2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?  
R/ Jefe de Gestión de talentos.
  
3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.  
R/ Tiempo Parcial.
  
4. ¿La empresa donde usted labora lo capacito para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?  
R/ Sí, el sistema a utilizar.
  
5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?  
R/ Sí.
  
6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?  
R/ Sí, Computadora, internet, teléfono celular.
  
7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?  
R/ Constantemente, porque hay muchas actividades de logística. Sí, se siente cómoda.
  
8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que sean han presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?  
R/ La des conectividad (falta de internet). La estructura informática.

9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?

R/ Calidad de vida, tiempo, estrés.

10. ¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisión física?

R/ Si, si las funciones son monótonas son auto dirigible y son estratégicas hay el tiempo de pasar tranquilo.

11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?

R/ Si, le baja el estrés de tráfico, más comodidad en casa, trabaja más enfocado y a gusto.

12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

R/ Ventajas: calidad de vida, estrés de trayectoria, ahorro de recursos personales.

Desventajas: contacto humano, convivio, integración.

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

R/ Sí, es innovador y motivador. Viene para ser solicitado, se quedó, lo ven como una prestación más.

**Lugar:** Antiguo Cuscatlán

**Fecha:** 04 de diciembre de 2024

**Hora:** 5:10 pm

### **Anexo 5.3 Entrevista 3**

#### **Datos Generales.**

**Género:** Masculino

**Edad:** 50 - más años

### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?  
R/ Trabajar desde casa o a distancia.
  
2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?  
R/ Jefe de cumplimiento-UF.
  
3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.  
R/ Tiempo Parcial.
  
4. ¿La empresa donde usted labora lo capacita para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?  
R/ No.
  
5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?  
R/ Sí.
  
6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?  
R/ Sí.
  
7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?  
R/ Frecuentemente. Sí, se siente cómodo.
  
8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que se han presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?  
R/ La comunicación del internet.

9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?

R/ Distancia, tiempo de traslado

10. ¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisión física?

R/ Sí, porque hay monitoreo sistemático que revisa que esté trabajando, puede estar con comodidad.

11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?

R/ Sí, el tiempo invertido en traslado puede dar más seguimiento a las actividades.

12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

R/ Ventajas: relajación, concentración, menos estrés

Desventajas: no se tiene documentación a la mano, cuando se requiere, internet.

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

R/ Sí, permite hacer mejor las actividades, lo vuelve más eficiente. Son más accesibles, son otros tiempos, nuevas tecnologías, se adaptan más rápido

**Lugar:** Antiguo Cuscatlán

**Fecha:** 04 de diciembre de 2024

**Hora:** 4:00 pm

#### **Anexo 5.4 Entrevista 4**

##### **Datos Generales.**

**Género:** Femenino

**Edad:** 30 – 40 años

### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?  
R/ Trabajar en un lugar distinto a la oficina, o desde casa.
  
2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?  
R/ Coordinador contable.
  
3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.  
R/ Tiempo Parcial.
  
4. ¿La empresa donde usted labora lo capacita para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?  
R/ No.
  
5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?  
R/ Sí.
  
6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?  
R/ Sí, equipo de computadora y celular.
  
7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia se comunica con su personal a cargo? y ¿se siente cómodo al comunicarse con su personal remotamente?  
R/ Las veces que sean necesarias.
  
8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que se han presentado, para no completar las funciones al realizar teletrabajo?  
R/ Problemas de conexión

9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?

R/ El tiempo de desplazamiento de la casa a la oficina, menos estrés.

10. ¿Usted considera que se puede trabajar sin supervisión física?

R/ Sí, habiendo capacitado al personal de la manera correcta y definiendo las funciones, sí se puede.

11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?

R/ Sí, ya que en algunos casos el estrés al trasladarse de un lugar a otro es bastante tedioso, pero estando uno descansado y puede realizar sus labores con mejor concentración.

12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

R/ Ventajas: menor tiempo invertido en traslados, mayor concentración

Desventajas: Si es necesaria alguna documentación física no se tiene oportunamente.

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

R/ Si es motivador e innovador. Las nuevas generaciones conocen un poco más del tema, por lo cual forma parte de la solicitud a la hora de conseguir un trabajo.

**Lugar:** Antigua Cuscatlán

**Fecha:** 13 de diciembre de 2024

**Hora:** 6:00 pm

## **ANEXO 6. Entrevistas realizadas a personal de áreas de empresas.**

### **Anexo 6.1 Entrevista 1**

#### **Datos Generales.**

**Género:** Femenino

**Edad:** 20 – 30 años

#### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?  
R/ Trabajar desde casa.
2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?  
R/ Analista de Administración de Personal.
3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.  
R/ Sí, por días.
4. ¿La empresa donde usted labora lo capacitó para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?  
R/ No, pero si recibí las herramientas para realizarlo.
5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?  
R/ No.
6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?  
R/ Si, Computadora, internet y teléfono celular.
7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia sus jefes se comunican con usted? y ¿se siente cómodo al comunicarse con sus jefes remotamente?  
R/ Lo necesario. Sí, se siente cómoda

8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que le ha presentado, para no completar sus funciones al realizar teletrabajo?

R/ Que la información que utiliza no está 100% digital.

9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?

R/ En casa avanza más, tiene menos distracción y más concentración.

10. ¿Se considera que usted puede trabajar sin supervisión física?

R/ Si, ya conoce sus funciones y como desempeñarlas

11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?

R/ Sí. Desde la casa está más concentrada y puede terminar las actividades sin distracción.

12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

R/ Ventajas: evita el tráfico, los gastos personales son bajos.

Desventajas; poca interacción con las personas.

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

R/ Sí, es motivador e innovador. Que las nuevas generaciones quieren teletrabajo.

**Lugar:** Antiguo Cuscatlán

**Fecha:** 04 de diciembre de 2024

**Hora:** 4:30 pm

## **Anexo 6.2 Entrevista 2**

### **Datos Generales.**

**Género:** Femenino

**Edad:** 40 – 50 años

### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?  
R/ Trabajo realizado en casa, fuera de la oficina.
  
2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?  
R/ Analista de planillas.
  
3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.  
R/ Tiempo completo / Horario laboral.
  
4. ¿La empresa donde usted labora lo capacitó para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?  
R/ Sí, se entregó herramientas necesarias como la VPN (Virtual Private Network)
  
5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?  
R/ Sí.
  
6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?  
R/ Sí, computadora y teléfono celular, sistemas como canales electrónicos.
  
7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia sus jefes se comunican con usted? y ¿se siente cómodo al comunicarse con sus jefes remotamente?  
R/ Cuando necesitaba autorización de documentos y envío de información. Sí, se siente cómoda.
  
8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que le ha presentado, para no completar sus funciones al realizar teletrabajo?  
R/ Sin inconvenientes, sentía como si estuviera trabajando desde la oficina.

9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?

R/ El ambiente laboral.

10. ¿Se considera que usted puede trabajar sin supervisión física?

R/ Sí.

11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?

R/ Sí, pero menciona que no hay mucha diferencia.

12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

R/ Ventajas: Tiempo, tráfico, estrés de traslado.

Desventajas: No tiene.

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

R/ Sí, es innovador y motivador Una persona que es responsable puede realizar su trabajo en cualquier lugar, y a cualquier edad.

**Lugar:** Antiguo Cuscatlán

**Fecha:** 05 de diciembre de 2024

**Hora:** 4:30 pm

### **Anexo 6.3 Entrevista 3**

#### **Datos Generales.**

**Género:** Femenino

**Edad:** 50 – más años

#### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?

R/ Desde cualquier lugar, conexión remota desde el hogar.

2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?

R/ Analista de Nomina.

3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.

R/ Sí, total y parcial.

4. ¿La empresa donde usted labora lo capacitó para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?

R/ Sí, con los programas a utilizar.

5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?

R/ Sí.

6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?

R/ Sí, computadora y teléfono Celular.

7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia sus jefes se comunican con usted? y ¿se siente cómodo al comunicarse con sus jefes remotamente?

R/ Las veces que sean necesarias. Sí se siente cómoda.

8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que le ha presentado, para no completar sus funciones al realizar teletrabajo?

R/ Cuando se va la luz y cuando falla el internet.

9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?

R/ La comodidad de estar en casa. Que uno puede convivir más con la familia.

10. ¿Se considera que usted puede trabajar sin supervisión física?

R/ Sí, uno conoce sus actividades y funciones.

11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?

R/ Quizá no es un aumento, pero si se mantiene equilibrada con el trabajo presencial.

12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

R/ Ventajas: ahorro de tiempo por desplazamiento, comodidad y vínculo familiar, dar más tiempo sin inconvenientes.

Desventajas: Problema de conexión y energía, pago de internet

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

R/ Sí, porque se trabaja desde casa. Los jóvenes de hoy son más cibernéticos, para ellos es una facilidad.

**Lugar:** Antiguo Cuscatlán

**Fecha:** 10 de diciembre de 2024

**Hora:** 4:30 pm

## **Anexo 6.4 Entrevista 4**

### **Datos Generales.**

**Género:** Femenino

**Edad:** 20 – 30 años

### **Guía de preguntas:**

1. Podría comentar: ¿qué entiende por teletrabajo?

R/ Trabajo virtual.

2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa?

R/ Analista de procesos.

3. ¿Usted trabaja bajo esta modalidad de teletrabajo tiempo completo o días? especifique.

R/ Sí, tiempo completo.

4. ¿La empresa donde usted labora lo capacitó para poder ejercer sin ningún inconveniente el teletrabajo?

R/ No.

5. ¿La empresa donde labora cuenta con sistemas informáticos adecuados para aplicar el teletrabajo?

R/ Sí.

6. ¿La empresa le facilita las herramientas necesarias para poder desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral?

R/ Sí.

7. Cuando labora desde casa: ¿Puede comentar con cuanta frecuencia sus jefes se comunican con usted? y ¿se siente cómodo al comunicarse con sus jefes remotamente?

R/ Una vez por semana en reuniones periódicas de seguimiento y cada vez que sea necesario explicar algo relacionado a las actividades asignadas. Sí se siente cómoda, ya que el jefe es muy accesible.

8. ¿Cuáles son los obstáculos más frecuentes que le ha presentado, para no completar sus funciones al realizar teletrabajo?

R/ Por el puesto, la disposición de los demás compañeros para mapear los procesos.

9. ¿Qué diferencias siente al trabajar desde su oficina y desde su casa u otro lugar que no sea la empresa?

R/ Puede acomodar más los horarios a otras actividades personales y familiares, pues no tendría el tiempo que usaría para trasladarme a una oficina, aparte de ahorrarme el gasto que esto incurre.

10. ¿Se considera que usted puede trabajar sin supervisión física?

R/ Sí.

11. ¿Considera que el teletrabajo aumenta la productividad laboral?

R/ Sí.

12. ¿Qué ventajas y desventajas siente usted que tiene al realizar teletrabajo?

R/ Ventajas: ahorro de tiempo y dinero en traslados, puede comer saludablemente, mejora el horario de sueño.

Desventajas: no es posible socializar con los compañeros de trabajo y muchas veces no se logra ni conocerlos.

13. ¿Según su experiencia cree que el teletrabajo es motivador e innovador? Y ¿qué opina usted del teletrabajo y las nuevas generaciones?

R/ Creo que si hay una buena coordinación y buenos recursos el teletrabajo es motivador, innovador porque hay maneras de realizar un buen trabajo fuera de los métodos tradicionales e igualmente lograr los objetivos.

Creo que el teletrabajo y las nuevas generaciones y se demuestran que la tecnología puede utilizarse para fines productivos y puede incluso ayudar a desarrollar como profesionales.

**Lugar:** Antigua Cuscatlán

**Fecha:** 10 de diciembre de 2024

**Hora:** 3:30 pm

## ANEXO 7. Glosario

Algunos otros conceptos de teletrabajo se tienen:

**Teletrabajo o trabajo a distancia:** Es el uso de la tecnología para trabajar fuera de la oficina.  
Dessler, Gary.

**Teletrabajo trabajo a distancia:** Son modalidades de trabajo en las que los trabajadores desempeñan sus tareas y obligaciones desde una ubicación alternativa de su selección (Según la Organización Internacional del Trabajo OIT).

**Trabajo a distancia:** se puede definir como aquellas situaciones en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado (OIT).

## ANEXO 8. Datos relevantes de pandemia COVID-19

Datos importantes de acuerdo al MINSAL<sup>22</sup>:

Fueron un total de 190,818 contagios y 4,221 muertes por la enfermedad<sup>23</sup>

A pesar de los esfuerzos realizados por el gobierno y haber logrado la aplicación de 11, 127,982 dosis de las cuales 11, 090,515 fueron a salvadoreños y 37,467 a extranjeros en primera, segunda, tercera y cuarta dosis

---

<sup>22</sup> Ministerio de Salud

<sup>23</sup> Servs, I. (2022, 29 agosto). El Salvador alcanza 100 días sin fallecidos por COVID-19 en lo que va de este año, gracias a las acciones del Gobierno. Presidencia de la República de el Salvador. <https://www.presidencia.gob.sv/el-salvador-alcanza-100-dias-sin-fallecidos-por-covid-19-en-lo-que-va-de-este-ano-gracias-a-las-acciones-del-gobierno/>

## **ANEXO 9. Empresas que están implementando teletrabajo en El Salvador.**

Empresas que han adoptado la modalidad del teletrabajo:

De acuerdo a páginas web consultadas tales como TECOLOCO EL SALVADOR, COMPUTRABAJO<sup>24</sup>, que son empresas de reclutamiento en línea con larga trayectoria en el mercado laboral salvadoreño, se constató que muchas empresas están contratando bajo la modalidad del teletrabajo (Home Office, remotamente), entre las cuales se pueden mencionar:

1. UBINAVIS OUTSOURCING
2. Blanco Silva Consultoría informática S.A.
3. ARCH LATAM
4. FILTROS CAROSI, S.A. DE C.V.
5. Serlet Servicios Auxiliares, S.L.
6. Auto fácil, S.A de C.V.
7. Entre otras.

---

<sup>24</sup> Información consultada en Trabajo en Home Office Empleo en Home Office en El Salvador Agosto 2025 | [www.tecoloco.com.sv](https://www.tecoloco.com.sv). (s. f.). <https://www.tecoloco.com.sv/empleo/home-office>  
Trabajo de trabajo desde casa | Empleo Computrabajo El Salvador. (s. f.). <https://sv.computrabajo.com/trabajo-de-trabajo-desde-casa#29D39C7C95FC86A161373E686DCF3405>