

Satisfacción laboral del personal en modalidad de trabajo remoto: caso de estudio en la Corporación K&N S.A.

Job satisfaction among remote workers: a case study at K&N Corporation S.A.

Viviana Paola Chale Tirado¹ 

¹ Instituto Tecnológico Superior Quito Metropolitano. Carán N3-195 y Calle B (Nueva Tola 2) Quito, Ecuador;
vchale@itsqmet.edu.ec

Resumen: El trabajo remoto se ha consolidado como una modalidad laboral relevante en los últimos años, transformando la forma y manejo de las organizaciones, enfocándose en áreas relacionadas con la gestión del talento humano. No obstante, su impacto en la experiencia del trabajador continúa siendo objeto de análisis, en particular en contextos donde su adopción es reciente y las empresas se encuentran en proceso de adaptación. En este estudio se analiza la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores que desempeñan sus funciones bajo trabajo remoto dentro de la empresa Corporación K&N S.A. Se adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con una muestra de 186 trabajadores administrativos seleccionados mediante muestreo por conveniencia. La recolección de datos se realizó a través de dos instrumentos ad hoc: uno para medir la satisfacción laboral en nueve dimensiones (motivación, condiciones laborales, supervisión, comunicación, reconocimiento, equilibrio vida-trabajo, pertenencia, claridad de funciones y satisfacción global) y otro para evaluar la productividad basada en cinco criterios clave. Los resultados muestran niveles elevados de satisfacción, destacando las dimensiones de pertenencia (62,4 %) y motivación (55,4 %). Del mismo modo, se identificó una correlación positiva y significativa entre satisfacción global y productividad ($p = 0,603$), lo que indica que el bienestar del trabajador influye directamente en su rendimiento. Se concluye que, una gestión adecuada dentro del trabajo remoto, además de preservar puede potenciar la productividad sin comprometer la salud emocional ni organizacional del personal. Se recomienda promover prácticas de reconocimiento, autonomía, claridad en las funciones e implementación de modelos híbridos que se equilibren mediante la flexibilidad y conexión interpersonal, como parte de estrategias para consolidar el trabajo remoto a largo plazo.

Palabras clave: Satisfacción laboral; Productividad; Trabajo remoto; Bienestar organizacional.

Abstract: Remote working has become an important way of working in recent years, transforming the way organizations operate and are managed, with a focus on areas related to human talent management. However, its impact on the employee experience continues to be analyzed, particularly in contexts where its adoption is recent and companies are in the process of adapting. This study analyzes the relationship between job satisfaction and productivity among employees who perform their duties remotely within the company Corporación K&N S.A. A quantitative, descriptive-correlational approach was adopted, with a sample of 186 administrative workers selected through convenience sampling. Data collection was carried out using two ad hoc instruments: one to measure job satisfaction in nine dimensions (motivation, working conditions, supervision, communication, recognition, work-life balance, belonging, clarity of roles, and overall satisfaction) and another to assess productivity based on five key criteria. The results show high levels of satisfaction, with the dimensions of belonging (62.4%) and motivation (55.4%) standing out. Similarly, a positive and significant correlation was identified between overall satisfaction and productivity ($p = 0.603$), indicating that worker well-being directly influences their performance. It is concluded that, in addition to preserving productivity, proper management within remote work can enhance it without compromising the emotional or organizational health of staff. It is recommended to promote practices of recognition, autonomy, clarity of roles, and implementation of hybrid models that are balanced through flexibility and interpersonal connection, as part of strategies to consolidate remote work in the long term.

Keywords: Job satisfaction; Productivity; Remote work; Organizational well-being.

ÉLITE 2025, Vol. 7, Núm. 2
ISSN: 2600-5875

Recibido: 20/08/2025
Revisado: 12/09/2025
Aceptado: 14/09/2025
Publicado: 20/09/2025

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el fenómeno del trabajo remoto ha mostrado una trayectoria creciente y constante, a partir de los últimos diez años, tomando su impulso desde el surgimiento de ciertos avances tecnológicos, necesidad de adaptabilidad y flexibilidad en el entorno laboral. La pandemia del COVID-19 promovió a ciertas empresas que aún no lo habían implementado su ajuste rápidamente a cada uno de los procesos para mantener sus operaciones en reajuste y actualización (Jamal M, 2021).

Para muchas organizaciones, la transición acelerada hacia un modelo operativo remoto o híbrido representó un desafío sin precedentes, fue más allá de adoptar nuevas tecnologías, transformar procesos y presentar estructuras y formas de colaboración que por años habían operado bajo esquemas tradicionales. La aparición del COVID-19 obligó a actuar con rapidez en un escenario altamente incierto, revelando que únicamente el 12 % de las organizaciones contaban con un nivel de preparación adecuado para afrontar este tipo de interferencia, evidenciando una brecha significativa con base en la planificación estratégica y resiliencia operativa, así como la necesidad urgente de fortalecer capacidades en gestión del cambio, digitalización y continuidad del negocio (López M, 2023).

A pesar de este escenario desafiante, numerosas organizaciones y colaboradores además de lograr adaptarse obtuvieron resultados exitosos e incluso superiores dentro del entorno remoto, en donde diversos estudios han evidenciado que el trabajo a distancia puede incrementar la productividad individual hasta en un 13 %, gracias a una mejor gestión del tiempo, reducción de interrupciones y mayor autonomía, permitiendo a muchos trabajadores integrar las responsabilidades domésticas en sus rutinas cotidianas sin disminuir su rendimiento profesional, favoreciendo a un balance adecuado entre la supervivencia personal y laboral (Zelaya M, 2023).

Además, (Quishpe E, 2025) identificó que un alto porcentaje de trabajadores no solo se percibían más productivos trabajando desde casa en comparación con sus esquemas laborales previos, notaron que también expresaban el deseo de mantener esta modalidad de manera permanente. Este hallazgo pone de manifiesto un cambio estructural en las preferencias y expectativas de la fuerza laboral contemporánea, donde la flexibilidad, el control sobre el entorno de trabajo y la autonomía se consolidan como factores que potencian el rendimiento y el compromiso, en

consecuencia, el trabajo remoto trasciende su carácter de solución temporal ante una crisis y se proyecta como un modelo sostenible capaz de generar valor tanto para empleados como para organizaciones.

De hecho, un estudio llevado a cabo por (Fernández J, 2025) concluyó que un 20 % del personal laboral tiene el potencial y desempeño en sus funciones entre tres y cinco días por semana en modalidad remota sin que ello represente una disminución significativa en los niveles de productividad organizacional. Este hallazgo no solo cuestiona los modelos tradicionales de presencialidad, también respalda la viabilidad de esquemas híbridos como una alternativa estratégica de largo plazo, al reducir los desplazamientos, optimizar los tiempos de concentración y facilitar el acceso al talento sin restricciones geográficas, perfilándose como el motor de eficiencia operativa y ventaja competitiva para las empresas que se atrevan a proyectarse más allá de un solo contexto de emergencia.

No obstante, el trabajo remoto no está exento de ciertos desafíos, diversos estudios han señalado que una parte de los trabajadores experimenta dificultades para establecer límites claros entre sus responsabilidades profesionales y personales, lo que puede derivar a jornadas extendidas y alto riesgo de agotamiento tanto físico como emocional, del mismo modo, la falta de interacción presencial con compañeros y la disminución del sentido de pertenencia organizacional han sido asociadas con sentimientos de aislamiento social y desconexión, estos factores evidencian múltiples factores que en algunos casos pueden significar beneficiosos y efectivos, pero en otros casos se manifiestan a través problemas psicológicos y falta de comunicación (Vega J, 2025).

Este panorama ha despertado gran interés por conocer a precisión el efecto del trabajo remoto, validando las condiciones y experiencia que influyen en las personas, particularmente en lo referente a su nivel de satisfacción dentro de la psicología organizacional y las ciencias de la administración, en donde han sido abordadas desde múltiples perspectivas teóricas y operacionales. Se la concibe como una actitud central del empleado que repercute significativamente en sus dimensiones cognitivas, emocionales y conductuales, afectando tanto el desempeño en el ámbito laboral como su bienestar general, desde esta perspectiva, la satisfacción laboral hace referencia al grado en que un trabajador percibe sus expectativas y necesidades a través de las recompensas que obtiene de su empleo especialmente aquellas vinculadas con la motivación intrínseca, autonomía, el sentido de logro o el

desarrollo personal, comprendiendo la configuración y construcción de contextos remotos de acuerdo al compromiso organizacional en escenarios de trabajo cada vez más flexibles y deslocalizados (Mendoza B, 2025).

Diversos análisis internacionales señalan que los países del norte de Europa lideran en la adopción del trabajo remoto, sobresaliendo Finlandia, donde aproximadamente el 17 % de la población activa se desempeña bajo esta modalidad, en Estados Unidos se estima que cerca de 30 millones de personas trabajan de forma remota, mientras que en América Latina, los índices más elevados se registran en Uruguay, Argentina, Costa Rica y Brasil. A nivel global, se calcula que alrededor del 20 % de la fuerza laboral realiza teletrabajo en alguna de sus formas, y más del 10 % lo hace directamente desde el hogar (Rueda O, 2025).

Se conceptualiza el bienestar laboral y el desarrollo dentro del trabajo desde casa como juicios evaluativos distintos, y sostenemos que cada tipo de satisfacción está influenciado por demandas y recursos diferentes; es decir, aquellos vinculados al trabajo en general y aquellos específicos del trabajo desde casa, respectivamente (Orozco A, 2025).

A nivel local, se destaca que Ecuador registra menos avances en la adopción del trabajo remoto en similitud con otros estados de la región geográfica, ubicándose en los últimos lugares del Global Remote Work Index 2022 (Mendoza B, 2025). Por lo tanto, evaluar los niveles de satisfacción laboral en los colaboradores que trabajan bajo esta modalidad puede servir como base para identificar áreas de mejora, fortalecer el bienestar del talento humano y proponer estrategias organizacionales que favorezcan la sostenibilidad del trabajo remoto a largo plazo.

Con base en lo expuesto previamente, el objetivo principal propuesto corresponde al análisis y vínculo entre la complacencia laboral y el rendimiento en los asistentes que mediante sus capacidades ejercen diferentes funciones bajo la modalidad de trabajo remoto para la empresa K&N S.A. mientras que los objetivos específicos son:

1. Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores que desempeñan sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto.

2. Determinar los niveles de productividad de los colaboradores que desempeñan sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto.
3. Identificar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores remotos.

II. METODOLOGÍA

Este análisis se abordó bajo un criterio cuantitativo, de modelo descriptivo-correlacional, con el objetivo de analizar los niveles de satisfacción laboral en colaboradores que desempeñan sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto.

Para apreciar el número de la muestra, se aplicó la fórmula de muestreo por conveniencia para poblaciones finitas, considerando que la población en trabajo remoto en la empresa es de 360 personas:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

- **N** = 360 (población estimada de teletrabajadores en empresas K&N S.A. en Quito)
- **Z** = 1.96 (nivel de confianza del 95%)
- **p** = 0.5 (proporción esperada, se usa 0.5 por máxima variabilidad)
- **q** = 1 - p = 0,5
- **e** = 0,05 (margen de error permitido)

La muestra estuvo conformada por 186 colaboradores de distintas áreas administrativas de la empresa K&N S.A. con sede en Quito, seleccionados mediante un muestreo por conveniencia, considerando como criterios de inclusión el tiempo mínimo de seis meses trabajando bajo la modalidad de trabajo remoto y la disposición voluntaria a participar.

Instrumentos

La satisfacción laboral en contexto de trabajo remoto fue evaluada a través de un instrumento diseñado por el autor, el cual consta de 10 ítems distribuidos en dimensiones clave: motivación, condiciones laborales, supervisión, comunicación, reconocimiento,

equilibrio vida-trabajo, pertenencia, claridad de funciones y satisfacción global.

El instrumento utilizado para evaluar los niveles de productividad de los colaboradores fue diseñado con base en criterios propios establecidos por la empresa, adaptados al contexto específico del trabajo remoto. Este instrumento contempla cinco dimensiones clave: cumplimiento de metas, puntualidad, participación, eficiencia y productividad global, las cuales reflejan aspectos fundamentales del desempeño laboral.

Cada una de estas dimensiones fue valorada mediante una escala de tipo Likert, con puntuaciones que oscilan entre 1 (nivel bajo) y 5 (nivel alto). La recolección de datos permitió clasificar a los trabajadores en tres niveles (bajo, medio y alto), según su promedio en cada criterio. Esta metodología permitió obtener una visión integral del desempeño individual y colectivo, facilitando la identificación de fortalezas y áreas de mejora dentro del equipo humano.

- **Cumplimiento de metas:** refleja la capacidad del trabajador para alcanzar los objetivos asignados en tiempo y forma, es clave para medir resultados y rendimiento individual en entornos remotos.
- **Puntualidad:** evalúa la asistencia oportuna al trabajo y a las reuniones virtuales; está directamente vinculada con la disciplina y la eficiencia del equipo remoto.
- **Eficiencia:** valora el uso óptimo del tiempo y recursos para completar tareas sin retrasos; la eficiencia aumenta el desempeño y reduce el desgaste operativo.

Análisis de resultados

La información adquirida fue procesada mediante el software estadístico SPSS v.26, empleando estadística descriptiva para caracterizar la muestra y observación de correlación de Spearman para determinar la relación entre las dimensiones evaluadas y la productividad del trabajador.

III. RESULTADOS

1.- Nivel de Satisfacción laboral

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa:

Tabla 1. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión motivación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	3	1,61
Medio	80	43,01
Alto	103	55,38
Total	186	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

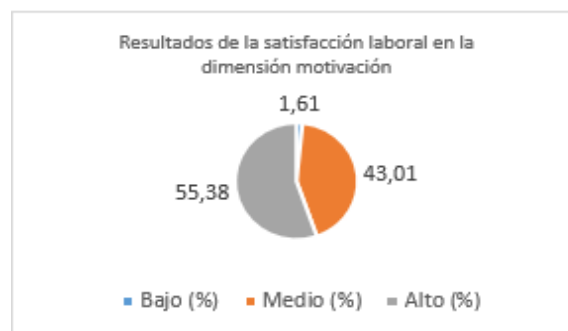


Figura 1. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión motivación

Los resultados muestran que el 55,38 % de los trabajadores reporta un alto nivel de motivación, el 43,01 % se encuentra en un nivel medio y solo el 1,61 % en nivel bajo, lo cual indica que más de la mitad de los trabajadores mantienen el entusiasmo por cumplir sus responsabilidades laborales, lo cual es crucial para sostener la productividad en contextos remotos.

Tabla 2. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión condiciones laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	5	2,69
Medio	87	46,77
Alto	94	50,54
Total	186	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

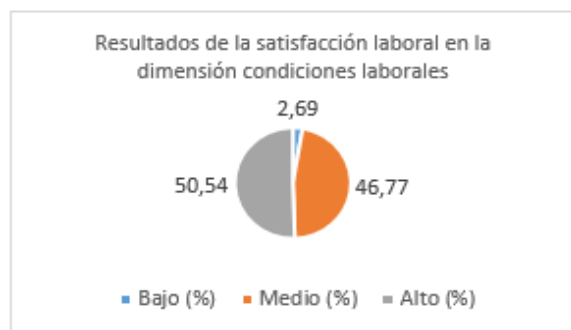


Figura 2. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión condiciones laborales

Los resultados muestran que el 50,54 % de los trabajadores percibe condiciones laborales adecuadas, el 46,77 % las considera medianamente favorables y el 2,69 % las encuentra deficientes, lo cual sugiere que la proporcionado para el trabajo remoto cumple, en general, con los requisitos mínimos para desempeñar sus funciones con comodidad.

Tabla 3. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión supervisión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	4	2,15
Medio	80	43,01
Alto	102	54,84
Total	186	100,00

Fuente: Elaboración propia

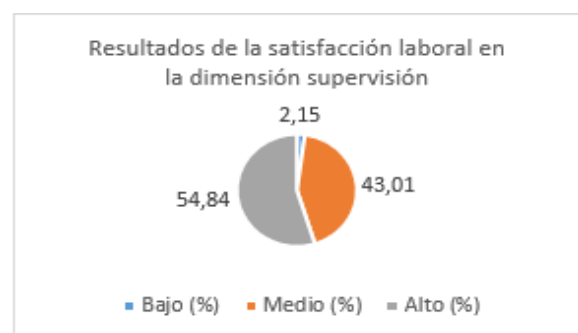


Figura 3. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión supervisión

Los resultados muestran que el 54,84 % de los trabajadores percibe una supervisión adecuada, el 43,01 % una supervisión aceptable, y solo el 2,15 % una supervisión insuficiente. La supervisión efectiva en entornos remotos parece mantenerse activa y cercana, lo que refuerza el sentido de dirección y seguimiento del desempeño.

Tabla 4. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	7	3,76
Medio	71	38,17
Alto	108	58,06
Total	186	100,00

Fuente: Elaboración propia

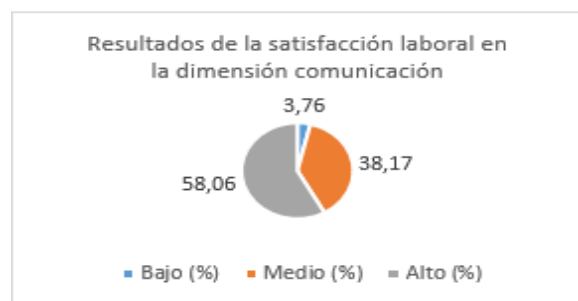


Figura 4. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión comunicación

Los resultados muestran que el 58,06 % de los trabajadores valora positivamente la comunicación con sus equipos, el 38,17 % la considera regular y el 3,76 % insuficiente. Estos hallazgos establecen que una comunicación fluida es esencial para la colaboración en línea, y estos datos reflejan que la mayoría cuenta con canales efectivos de interacción.

Tabla 5. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	4	2,15
Medio	69	37,1
Alto	113	60,75
Total	186	100,00

Fuente: Elaboración propia

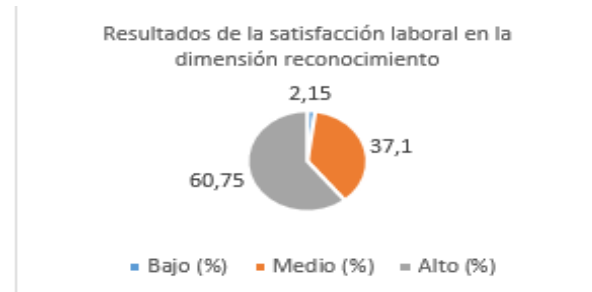


Figura 5. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento

Los resultados muestran que el 60,75 % de los trabajadores considera que su esfuerzo es reconocido, el 37,10 % lo percibe de forma moderada y solo el 2,15 % no se siente valorado. En este sentido, el reconocimiento en trabajo remoto sigue siendo un factor clave para mantener la motivación y la conexión emocional con la organización.

Tabla 6. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión equilibrio vida-trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	6	3,23
Medio	71	38,17
Alto	109	58,6
Total	186	100,00

Fuente: *Elaboración propia*

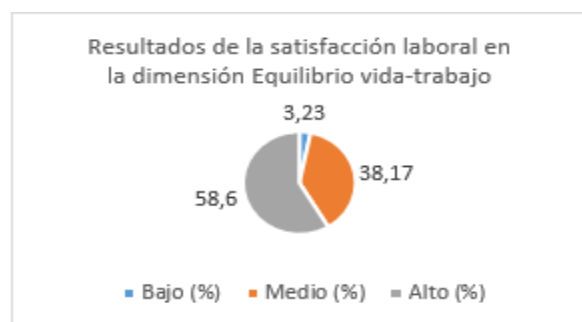


Figura 6. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión equilibrio vida-trabajo

Los resultados muestran que el 58,60 % de los trabajadores alcanza un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades personales y laborales, el 38,17 % lo percibe de forma parcial y el 3,23 % no logra un balance efectivo. Es importante destacar que, el trabajo remoto permite una mayor flexibilidad, lo cual está siendo aprovechado positivamente por la mayoría, aunque aún hay quienes necesitan ajustar rutinas o apoyos.

Tabla 7. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión pertenencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	5	2,69
Medio	65	34,95
Alto	116	62,37
Total	186	100,00

Fuente: *Elaboración propia*

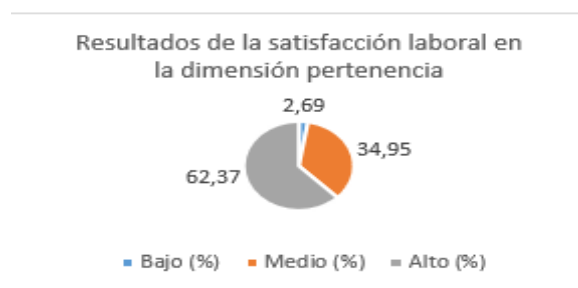


Figura 7. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión pertenencia

Los resultados muestran que el 62,37 % de los trabajadores se siente plenamente integrado a su equipo, el 34,95 % de forma moderada y el 2,69 % expresa falta de pertenencia. Estos resultados reflejan una cultura organizacional que, a pesar de la distancia, logra fomentar el sentido de identidad y pertenencia entre sus colaboradores.

Tabla 8. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión, claridad de funciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	7	3,76
Medio	71	38,17
Alto	108	58,06
Total	186	100,00

Fuente: *Elaboración propia*

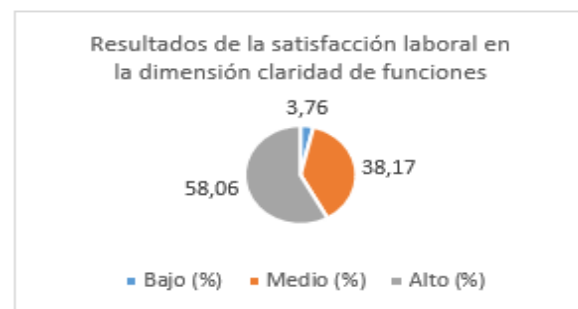


Figura 8. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión, claridad de funciones

Los resultados muestran que el 58,06 % de los trabajadores tiene claridad respecto a sus funciones, el 38,17 % presenta dudas parciales y el 3,76 % manifiesta confusión sobre sus roles. La definición de responsabilidades es un aspecto bien manejado por la organización, lo que facilita el cumplimiento autónomo de tareas en trabajo remoto.

Tabla 9. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión rendimiento percibido

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	8	4,3
Medio	76	40,86
Alto	102	54,84
Total	186	100,0

Fuente: Elaboración propia

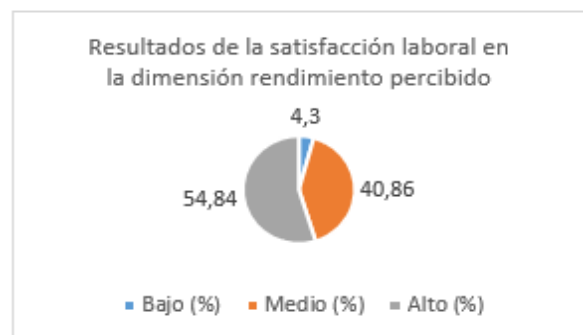


Figura 9. Resultados de la satisfacción laboral en la dimensión rendimiento percibido

Los resultados muestran que el 54,84 % de los trabajadores considera que su rendimiento es alto, el 40,86 % lo percibe como medio y el 4,30 % como bajo. Esto refleja que más de la mitad de los colaboradores se adaptan con eficacia al trabajo remoto y mantienen niveles de productividad aceptables.

Tabla 10. Resultados de la satisfacción laboral global

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	2	1,08
Medio	77	41,4
Alto	107	57,53
Total	186	100,00

Fuente: Elaboración propia

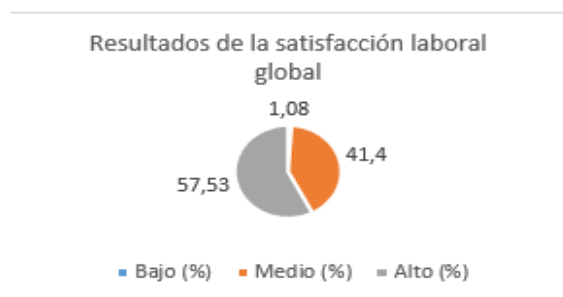


Figura 10. Resultados de la satisfacción laboral global

Los resultados muestran que el 57,53 % de los trabajadores están satisfechos de forma general con el trabajo remoto, el 41,40 % reporta una satisfacción moderada y solo el 1,08 % manifiesta insatisfacción. En conjunto, estos resultados evidencian que la modalidad de trabajo remoto es valorada positivamente y puede mantenerse como una opción estratégica para la organización.

2.- Niveles de productividad de los colaboradores

Tabla 11. Niveles de productividad de los colaboradores con respecto al cumplimiento de metas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	97	52,15
Medio	76	40,86
Bajo	13	6,99
Total	186	100,00

Fuente: Elaboración propia

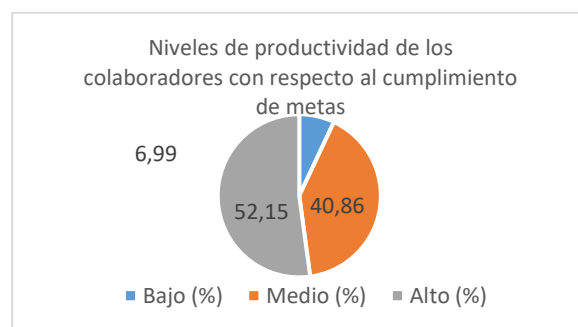


Figura 11. Niveles de productividad de los colaboradores con respecto al cumplimiento de metas

La mayoría de los trabajadores (52,15%) muestra un alto cumplimiento de metas, con un nivel bajo relativamente reducido (6,99%), lo que indica un adecuado desempeño alineado con los objetivos laborales.

Tabla 12. Niveles de productividad de los colaboradores con respecto a la puntualidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	71	38,17
Medio	87	46,77
Bajo	28	15,05
Total	186	100,00

Fuente: Elaboración propia

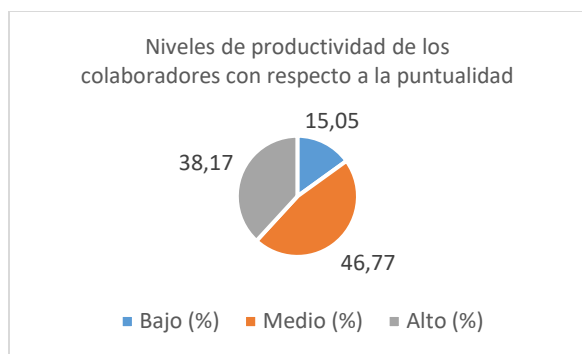


Figura 12. Niveles de productividad de los colaboradores con respecto a la puntualidad

La puntualidad se concentra en niveles medios (46,77%) y alto (38,17%), aunque un 15,05% con nivel bajo podría afectar la eficiencia operativa.

Tabla 13. Niveles de productividad de los colaboradores con respecto a la participación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	69	37,10
Medio	99	53,23
Bajo	18	9,68
Total	186	100,00

Fuente: *Elaboración propia*

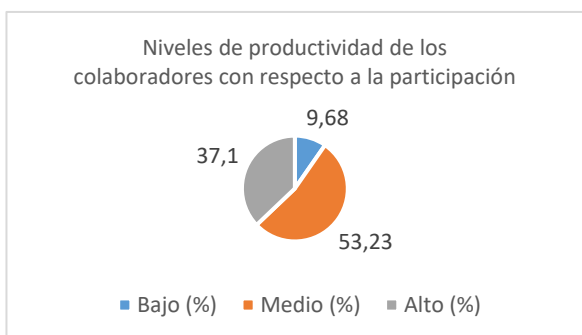


Figura 13. Niveles de productividad de los colaboradores con respecto a la participación

La mayoría presenta un nivel medio de participación (53,23%), aunque el 37,10% destaca por su involucramiento activo. Hay margen de mejora en integración y colaboración.

Tabla 14. Niveles de productividad de los colaboradores con respecto a la eficiencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	118	63,44
Medio	67	36,02
Bajo	1	0,54
Total	186	100,00

Fuente: *Elaboración propia*

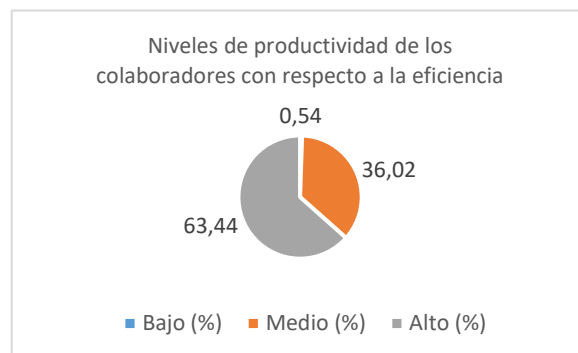


Figura 14. Niveles de productividad de los colaboradores con respecto a la eficiencia

La eficiencia es el indicador más sólido, con un 63,44% de trabajadores en nivel alto. La presencia de solo un caso en nivel bajo evidencia una gestión eficiente del tiempo y recursos.

Tabla 15. Niveles de productividad de los colaboradores con respecto a la productividad global

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	30	15,9
Medio	109	58,6
Bajo	47	25,5
Total	186	100,00

Fuente: *Elaboración propia*

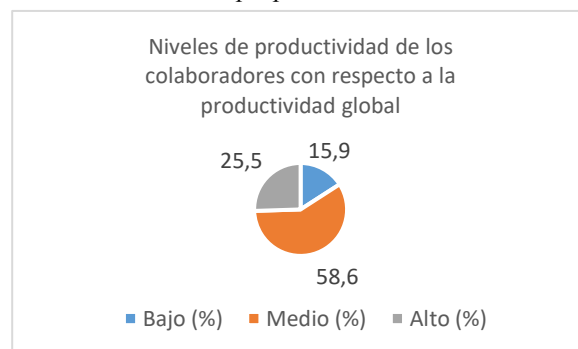


Figura 15. Niveles de productividad de los colaboradores con respecto a la productividad global

La productividad global evidencia una tendencia media (58,60%) con una porción media (15,9%) de trabajadores en nivel alto, lo que refleja un desempeño positivo generalizado en el contexto de trabajo remoto.

3.- Correlación entre satisfacción y productividad

Prueba de normalidad

Para determinar el tipo de análisis estadístico más adecuado, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors para cada una de las variables cuantitativas evaluadas, considerando un nivel de significancia de $p < 0.05$. Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 16. Resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Variable	Estadístico	Sig.(p)
Motivación	0,124	0,002
Condiciones laborales	0,097	0,015
Supervisión	0,135	0,001
Comunicación	0,088	0,020
Reconocimiento	0,127	0,003
Equilibrio vida-trabajo	0,092	0,012
Pertenencia	0,105	0,009
Claridad de funciones	0,114	0,006
Satisfacción global	0,108	0,007
Productividad global	0,132	0,002

Fuente: *Elaboración propia*

Análisis:

Dado que todas las variables presentan valores de $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis de normalidad para todas las dimensiones evaluadas. Por tanto, se justifica el uso de pruebas no paramétricas, específicamente la correlación de Spearman.

A continuación, se presentan los resultados del coeficiente de correlación de Spearman entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la productividad global de los colaboradores:

Tabla 17. Correlación de Spearman entre satisfacción laboral y productividad global

Dimensiones	Rho de Spearman (ρ)	Sig. (bilateral)	Interpretación
Motivación	0,521	0,000	Correlación moderada positiva

Condiciones laborales	0,414	0,000	Correlación moderada positiva
Supervisión	0,368	0,001	Correlación débil positiva
Comunicación	0,492	0,000	Correlación moderada positiva
Reconocimiento	0,537	0,000	Correlación moderada positiva
Equilibrio vida-trabajo	0,407	0,000	Correlación moderada positiva
Pertenencia	0,581	0,000	Correlación fuerte positiva
Claridad de funciones	0,478	0,000	Correlación moderada positiva
Satisfacción global	0,603	0,000	Correlación fuerte positiva

Fuente: *Elaboración propia*

Análisis:

Los resultados evidencian que existe una correlación positiva significativa entre todas las dimensiones de satisfacción laboral y la productividad global. Las variables con mayor fuerza de correlación son satisfacción global ($\rho = 0,603$) y pertenencia ($\rho = 0,581$), lo que sugiere que los colaboradores que se sienten identificados con la organización y satisfechos en general tienden a ser más productivos. En contraste, la dimensión de supervisión presenta la correlación más baja, aunque significativa, indicando un rol menos determinante pero relevante.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio evidencian que la mayoría de los colaboradores que desempeñan sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto en la Corporación K&N S.A. presentan altos niveles de satisfacción laboral, especialmente en dimensiones como pertenencia (62,4 %), motivación, reconocimiento y equilibrio vida-trabajo (58,6 %). Además, se identificó una correlación positiva y significativa entre la satisfacción global y la productividad ($\rho = 0.603$), destacando la importancia del bienestar emocional y organizacional para el rendimiento laboral.

Este panorama sugiere que el trabajo remoto, cuando es gestionado adecuadamente, puede mantenerse e incluso mejorar los niveles de eficiencia (63,4 %) y cumplimiento de metas (52,1 %) de los trabajadores. Estos hallazgos se alinean con la investigación de (Fernández J, 2025) quienes concluyeron que el apoyo de colegas y supervisores influyen directamente en la satisfacción laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional. En su estudio, la dimensión de “pertenencia” fue una de las más determinantes para explicar el compromiso y el bienestar de los trabajadores, lo cual coincide con los resultados obtenidos en este análisis, donde la pertenencia presentó la correlación más alta con la productividad ($\rho = 0,581$).

Del mismo modo, la relación entre la motivación, reconocimiento y productividad hallada en este estudio guarda estrechamente la relación con el trabajo de quienes demostraron que la autonomía percibida calcula significativamente la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. En el caso de investigación actual, ambas dimensiones mostraron correlaciones moderadas con la productividad ($\rho \approx 0,52-0,54$), lo que indica que la posibilidad de tomar decisiones autónomas en la gestión del trabajo fortalece la implicación y el rendimiento (López-Cueva A, 2024).

En lo que respecta al equilibrio vida-trabajo, más de la mitad de los trabajadores de K&N S.A. (58,6 %) manifestó alcanzar un buen nivel de balance entre sus responsabilidades personales y laborales, y esta dimensión presentó una correlación positiva con la productividad ($\rho = 0,407$). Este hallazgo es comparable con el estudio (Higuera A, 2025), quienes identificaron que el equilibrio personal y la baja percepción de estrés desempeñan un rol mediador clave en la satisfacción de los trabajadores remotos, especialmente entre hombres.

Otro hallazgo relevante fue que el trabajo remoto no parece disminuir la productividad, al contrario, más bien parece favorecerla. La eficiencia y el cumplimiento de metas destacaron como las dimensiones más fuertes del rendimiento en la muestra estudiada. En línea con esto, el informe del (Makarycheva M, 2025) reportó que un incremento del trabajo remoto en EE. UU. entre 2019 y 2021 se asoció con un aumento marginal, pero sostenido, en la productividad total de los factores (TFP), lo que respalda que el trabajo remoto no afecta negativamente el rendimiento organizacional.

Además, si bien en este estudio el 57,53 % de los colaboradores expresó una satisfacción global alta, se

identificó que una modalidad híbrida podría mejorar aún más estos niveles. Estudios experimentales realizados por (Benítez V, 2025) en la empresa Trip.com mostraron que los esquemas híbridos (tres días presenciales y dos remotos) aumentaron la satisfacción de los empleados en un 5 % y redujeron la rotación laboral en un tercio, sin perjudicar la productividad. Esto sugiere que combinar ambas modalidades puede potenciar los beneficios del trabajo remoto, manteniendo la interacción social y la flexibilidad.

Los análisis internacionales revelan importantes diferencias regionales en la adopción del teletrabajo, en Europa del Norte, especialmente en Finlandia, aproximadamente el 17 % de la población activa realiza sus labores de forma remota, en Estados Unidos, cerca de 30 millones de trabajadores operan bajo esta modalidad, mientras que en América Latina los niveles más altos se observan en Uruguay, Argentina, Costa Rica y Brasil. A nivel global, se estima que alrededor del 20 % de la fuerza laboral participa en alguna modalidad de teletrabajo, de los cuales más del 10 % lo realiza de manera exclusiva desde su hogar (Rueda O, 2025).

Por último, aunque los niveles de pertenencia fueron altos en este estudio, con solo un 2,7 % de trabajadores reportando baja conexión con el equipo, investigaciones como la revisión sistemática de PMC (2023) advierten sobre los riesgos de aislamiento prolongado en modalidades 100 % remotas. Por ello, es clave que las organizaciones fortalezcan los espacios de contacto interpersonal y cohesión organizacional, incluso en entornos virtuales.

Se puede constatar que la incorporación del trabajo remoto resulta una didáctica de adaptación más fácil y accesible, actualmente se puede aplicar la flexibilidad de horarios, erradicando tiempos y costos de desplazamiento.

V. CONCLUSIONES

La presente investigación permitió identificar la satisfacción del trabajo remoto dentro de la empresa Corporación K&N S.A., revelando ciertos hallazgos como la autorrealización de logros y crecimiento personal que fortalece su vínculo y compromiso con la institución.

Además, se identificaron elementos que pueden disminuir el nivel de satisfacción como cierta dificultad para establecer límites entre la responsabilidad laboral y doméstica en cuanto al aislamiento derivado de la excesiva carga laboral y

poca socialización al culminar extensas jornadas, es por ello que persiste la idea del desarrollo continuo, activo y de claridad de expectativas y gestión consciente basados en la confianza y apoyo, planteando la necesidad de ampliar estudios comparativos que permitan comprender ciertas realidades socioeconómicas en distintos sectores geográficos aportando a futuras investigaciones.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda fortalecer la comunicación interna y el reconocimiento laboral como medios clave para mantener la motivación y el compromiso del personal en trabajo remoto, es importante promover la autonomía en la gestión del tiempo y de las tareas; así como garantizar claridad en las funciones asignadas.

Además, se sugiere implementar acciones que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral, fomentando espacios que refuercen el sentido de pertenencia. Finalmente, se plantea considerar modelos híbridos de trabajo como alternativa para combinar la flexibilidad del trabajo remoto con la interacción presencial, consolidando ciertas prácticas a través de políticas orientadas a la regulación del tiempo laboral y desconexión digital para una retroalimentación constructiva y acompañamiento constante de sus colaboradores sin perjudicar a ninguna de las partes.

REFERENCIAS

1. Benítez V. (2025). El estrés laboral en los empleados que trabajan en modalidad virtual. *Revista de investigación ADEN University*, 92-105. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/apps.12440>.
2. Fernández J, A. B. (2025). Efectos del teletrabajo en el desempeño de los empleados universitarios de la Universidad Técnica de Machala. *Digital Publisher CEIT*, 18(2), 1124-1135. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/380364720_Job_Satisfaction_Understanding_the_Meaning_Importance_and_Dimensions/link/67bc34eaf5cb8f70d5bd71ba/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uLiwiGFgnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19.
3. Higuera A, Z. I. (2025). El estrés y las competencias comunicativas: Un reto para la docencia universitaria remota. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 70(1), 93-122. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/apps.12290>.

4. Jamal M, A. W. (2021). Telecommuting during COVID-19: a moderated-mediation approach linking job resources to job satisfaction. *Sustainability*, 13(20), 13-20. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/su132011449>.
5. Koopmans L, B. C. (2023). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160-175.
6. López M. (2023). Trabajo remoto y satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos durante la pandemia del COVID-19. *Revista Innova Educación*, 158-169. doi: 10.2139/ssrn.3646406.
7. López-Cueva A, Q.-V. B. (2024). Satisfacción laboral y trabajo remoto: Análisis de la relación en el personal catedrático de una universidad pública en Puno Perú. *Scielo*, 28-30.
8. Makarycheva M. (2025). An Exploratory Study of Household Alcohol Consumption From the EE. UU. Bureau of Labor Statistics Consumer Expenditure Survey With a Focus on Market Conditions and Regulatory Structures. Doctoral dissertation, City University of New York, 19(1). Obtenido de <https://doi.org/10.1080/14480220.2020.1864444>.
9. Mendoza B. (2025). Teletrabajo en Latinoamérica: revisión sistemática. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 172-188. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-menos-avances-teletrabajo-estudio/>.
10. Munguía Mendoza Betty. (2025). Teletrabajo en Latinoamérica: revisión sistemática. *Scielo*, 12-16. Obtenido de <https://thebusinessleadership.academy/wp-content/uploads/2021/01/MGI-Whats-next-for-remote-work-v3.pdf>.
11. Oakman J, K. N. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health? *BMC Public Health*, 2(1825). Obtenido de <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875->.

12. Orozco A. (2025). Factores que influyen en la satisfacción laboral de las personas que trabajan de manera remota. Universidad autónoma de México, 13(893895). Obtenido de <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893895>.
13. Pérez de Armas Marle. (2025). Impacto del teletrabajo en la satisfacción laboral de los empleados de una institución del sector bancario del Ecuador. Dialnet, 1935-1957. Obtenido de <https://doi.org/10.4324/9780429325755-11>.
14. Quishpe E. (2025). La empleabilidad de los graduados de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Doctoral dissertation. Obtenido de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/286>
15. Rueda O. (2025). Situación actual del teletrabajo; su impacto para el medioambiente, la salud laboral y las empresas. Master's thesis, Universitat Politècnica de Catalunya, 15(3). Obtenido de [https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3\(SI\).3453](https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3(SI).3453)
16. Saleem U, K. N. (2024). Remote work and job satisfaction: A case study of IT professionals. Administrative and Management Sciences Journal, 3(1), 37–47.
17. Sánchez Torres Carlos. (2021). Cálculo Diferencial. México: Trabajos Colegiados Estatales Virtuales.
18. Vega J. (2025). Contexto del teletrabajo en América Latina desde una visión gerencial y de legalidad. Revisión sistemática. Revista Multidisciplinaria Voces de América y el Caribe, 25(1), 311-351. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>.
19. Zelaya M, G. L. (2023). Niveles de Rendimiento y Satisfacción Laboral, en trabajadores en diferentes modalidades en una muestra Argentina: Rendimiento y Satisfacción Laboral. Revista de Psicología Uricha, 7, 32-44. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/380364720_Job_Satisfaction_Understanding_the_Meaning_Importance_and_Dimensions.