

Repercusiones del teletrabajo en la motivación y satisfacción laboral durante la pandemia en un grupo de personas entre 18 a 65 años en Costa Rica¹

Repercussions of teleworking on motivation and job satisfaction during the pandemic in people between 18 and 65 years in Costa Rica

*Celia Ojeda Rodríguez**

*Mariela Ramírez Solano ***

*Pamela Rojas Camacho****

*Sherry Román López*****

*Jafeth Sandi Padilla******

RESUMEN

El artículo presenta una investigación de tipo cuantitativa correlacional, con una técnica de análisis multivariado, donde se analizan las repercusiones del teletrabajo en la motivación y satisfacción laboral durante la pandemia del COVID-19, con el objetivo de conocer si el teletrabajo es una variable influyente. En el estudio participaron 114 personas entre 18 a 65 años de edad ($M=22,8$; $DT=12,28$), trabajadores bajo las modalidades 100% virtual y bimodal, que no se encontraban en incapacidad. Se concluye que la investigación cuenta con una muestra considerable para conocer que efectivamente el teletrabajo ha influido en la motivación y la satisfacción laboral, sin embargo, la modalidad bimodal se mostró con un puntaje significativo, lo que refleja que esta muestra sí se ha motivado/a al estar en teletrabajo, porque perciben muchos beneficios, pero que se requiere de la presencialidad en cierto grado, y a su vez la investigación reveló que las mujeres se sienten más cómodas estando en la modalidad presencial, caso contrario en los hombres.

Palabras clave: teletrabajo, motivación, pandemia, satisfacción laboral y repercusiones.

¹ Investigación elaborada en el Módulo de Psicología de los Procesos Laborales I y II, y en el curso Investigación VI: análisis Multivariado de la Carrera de Psicología de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, bajo la supervisión de la MSc. Harlen Alpizar Rojas. Correo electrónico: harlen.alpizarroja@ucr.ac.cr y la Licda. Alejandra Rodríguez. Correo electrónico: alejandra.rodriguez_v@ucr.ac.cr

* Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, San Ramón, Costa Rica. Estudiante Bachillerato y Licenciatura en Psicología. Correo electrónico: celi1297119@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8163-5985>

** Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, San Ramón, Costa Rica. Estudiante Bachillerato y Licenciatura en Psicología. Correo electrónico: mary1718rs@gmail.com

*** Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, San Ramón, Costa Rica. Estudiante Bachillerato y Licenciatura en Psicología. Correo electrónico: pamrojass99@gmail.com

**** Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, San Ramón, Costa Rica. Estudiante Bachillerato y Licenciatura en Psicología. Correo electrónico: sherry.roman.lopez@gmail.com

***** Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, San Ramón, Costa Rica. Estudiante Bachillerato y Licenciatura en Psicología. Correo electrónico: jafeth.sandipadilla@gmail.com
DOI: <https://doi.org/10.15517/wl.v18i1.55065>

Recepción: 2/11/2022 Aceptación: 25/04/2023

ABSTRACT

The article presents a correlational quantitative research, with a multivariate analysis technique, where the repercussions of teleworking on motivation and job satisfaction during the COVID-19 pandemic are analyzed, with the aim of knowing if teleworking is an influential variable. The study included 114 people from 18 to 65 years of age ($M=22.8$; $SD=12.28$), workers under the 100% virtual and bimodal modalities, who were not on disability. It is concluded that the research has a considerable sample to know that teleworking has indeed influenced motivation and job satisfaction, however, the bimodal modality was shown with a significant score, which reflects that this sample has been motivated/ to being in teleworking, because they perceive many benefits, but that face-to-face work is required to a certain degree, and in turn the research revealed that women feel more comfortable being in the face-to-face modality, otherwise in men.

Keywords: telework, motivation, pandemic, job satisfaction and impact.

Introducción

La pandemia del COVID-19 ha sido uno de los factores principales a nivel mundial que desde el año 2020 ha propiciado cambios contundentes, hizo que la sociedad tuviera que cambiar sus hábitos forzosamente, su forma de vida, de socialización y de trabajar. La Organización Internacional del Trabajo (2020) menciona que debido a la alerta y el “quédese en casa” las empresas de todo el mundo comenzaron a implementar el teletrabajo; para muchas ya era conocido, sin embargo, la gran mayoría tuvo que hacer grandes esfuerzos para crear las condiciones necesarias y experimentar una nueva forma de trabajar.²

El implementar esta modalidad de trabajo de manera abrupta trajo consigo algunas problemáticas relacionadas a la organización empresarial, por lo que Aguilar Huevo, Jumpa Correa y Martínez Quispe (2021) destacan que se ha tenido que ir avanzando en la adaptación de esta, además, el impacto no solo se da a nivel institucional, sino que impacta a la persona trabajadora, puesto que ha tenido que adaptarse cambiando por completo, o al menos gran parte, de su rutina diaria.³

Por esta razón, en el presente artículo se analizará la repercusión del teletrabajo en la motivación y satisfacción laboral durante la pandemia, para conocer si el teletrabajo influye o no en la motivación y satisfacción de las personas trabajadoras. El punto más importante para este estudio es registrar estadísticamente el comportamiento de estas

² Organización Internacional del Trabajo, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra (2020), 3.

³ Claudia Margarita Aguilar Huevo, Silvia Jumpa Correa y Lady Luz Martínez Quispe, "el teletrabajo y su relación con el desempeño laboral" (Trabajo de investigación presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Magíster en Administración, 2021), 23.

variables en la muestra, que está conformada por personas entre 18 a 65 años, que hayan estado en teletrabajo durante los últimos tres años, que estén actualmente en el año 2022 en teletrabajo (de enero a julio) o que estén en modalidad bimodal (50% teletrabajo) en el territorio nacional, y que no se encuentren con incapacidad de ningún tipo.

Asimismo, es fundamental destacar que la pandemia se puede entender como una enfermedad que se expande por muchos países y continentes, superando el número de casos pronosticados, afectando a casi todas las personas de dichos lugares y la cual persiste en el tiempo, además etimológicamente el término de pandemia se puede traducir como “enfermedad del pueblo entero”.⁴

Como se mencionó anteriormente la pandemia ha provocado que una gran parte de la población trabajadora haya tenido que pasar de una modalidad presencial a una modalidad de teletrabajo, siendo esta entendida por Escalante et al. (2006) (citados por Osio, [2010](#)) como una forma de trabajo en donde las personas pueden ejercer sus asignaciones laborales lejos de la empresa u organización (lejos del lugar físico). Por lo tanto, estas asignaciones pueden ser desempeñadas en el lugar de domicilio de dicha persona u otros lugares que se consideren pertinentes, utilizando medios telemáticos y sin necesidad de estar bajo constante vigilancia, esto abarca una amplia variedad de actividades profesionales que se pueden realizar en tiempo parcial o completo.⁵

Uno de los factores que pueden verse modificados por esta nueva modalidad de trabajo es la motivación y satisfacción laboral percibida por el personal, Martínez ([2015](#)) menciona que la motivación puede ser definida como el estado emocional de una persona con respecto a un determinado aspecto o de diversos procesos que están estrechamente relacionados con la persona y con su contexto, los cuales influyen en la realización y persistencia de sus conductas de forma consciente e inconsciente.⁶

⁴ Liliana Henao-Kaffure, “El concepto de pandemia: debate e implicaciones a propósito de la pandemia de influenza de 2009”, *Rev. Gerenc. Polit. Salud, Bogotá (Colombia)* 9, No. 19, (2010): 55-56, consultado el 23 de mayo, 2022, <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v9n19/v9n19a05.pdf>.

⁵ Lubiza Osio Havriluk, “El Teletrabajo: Una opción en la era digital”, *Observatorio Laboral Revista Venezolana* 3, No. 5, (2010): 97, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

⁶ José Alberto Martínez González, “Una investigación sobre la motivación laboral en el sector turístico: implicaciones para la dirección de la empresa”, *TURYDES: Revista sobre Turismo y Desarrollo local sostenible* 8, No. 18, (2015): 3, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8068903>

La motivación es el resultado de la interacción entre las necesidades, intereses o metas de la persona con el ambiente. Es una relación dinámica que tiene componentes de cantidad (esfuerzo), enfoque (responsabilidad) y el tiempo en la que se sostiene esta energía, es por ello, que es considerada el motor con el que la persona trabajadora actúa, por eso es importante gestionarla, ya que influye de manera preventiva como correctiva, tomando en cuenta los intereses de la persona en la misma dirección de la empresa.⁷

Existen diversos tipos de motivación de los cuales se puede resaltar la motivación intrínseca y la extrínseca, la motivación intrínseca es el motor inherente que tienen las personas para llevar a cabo sus tareas laborales sin necesidad de tener que recibir estímulos externos, pretendiendo satisfacer deseos no materiales como la autorrealización, el reconocimiento o la aceptación. La motivación extrínseca es el resultado de estímulos externos a la persona, en donde se realizan una serie de actividades para recibir una recompensa material a cambio de su trabajo realizado, como, por ejemplo, el salario.⁸

Es importante reconocer que generalmente estos dos tipos de motivaciones anteriormente mencionadas, se definen de manera opuesta, sin embargo, deberían visualizarse de forma continua, porque en el entorno puede haber elementos de la una o de la otra, diferenciándose por el trabajo en sí mismo.⁹

La motivación dentro del ámbito laboral es de suma importancia, ya que según García Rubiano y Forero Aponte (2022) la motivación en el orden organizacional es un factor crucial en el desempeño laboral de los y las empleadas, ya que las acciones que realicen en el ámbito laboral van a estar estrechamente ligadas a la motivación que posean, por lo tanto, entre mayor sea su grado de motivación mejor van a desarrollar las tareas o actividades laborales asignadas.¹⁰

⁷ Ibid: 3.

⁸ Gabriel Cirino Gerena, “LOS INTERESES COMO MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN LA SAL DE CLASES”, *Perspectivas psicológicas* 4, No. 3-4, (s.f): 81, consultado el 20 de febrero, 2023, <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v3-4/v3-4a08.pdf>

⁹ Ibid: 81.

¹⁰ Mónica García Rubiano y Carlos Forero Aponte, “Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales”, *Psicogente* 17, No. 31, (2014): 121-122, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551994010.pdf>

Asimismo, Montoya, et al. (2017) destacan que el otro factor que se puede ver modificado por la nueva modalidad mencionada es la satisfacción laboral¹¹, la cual según Salazar Marmolejo (2019) se basa en la interacción que tienen las personas empleadas con el ambiente en donde desempeñan su trabajo, tomando en cuenta el puesto que tienen, o se puede identificar como una actitud o un grupo de actitudes creadas por la persona hacia su situación laboral, estas pueden ir dirigidas hacia ciertas áreas de este o hacia el trabajo en general. Este estado emocional positivo puede ser intrínseco y extrínseco.¹²

La satisfacción intrínseca está relacionada con la percepción de las tareas que la persona trabajadora realiza dentro de su contexto laboral. La satisfacción extrínseca se relaciona con otros elementos exteriores. Es por ello que se puede sintetizar que en la satisfacción hay influencia de la personalidad así como del ambiente laboral.¹³ Para Micol Ponce (2016) existe una tercera dimensión que es la Satisfacción General, la cual se puede entender como la suma de las dos variables anteriores.¹⁴

Existen diversos factores que influyen en la satisfacción laboral que, según Sánchez Trujillo y García Vargas (2017) son percibidos por el personal, como, por ejemplo, los incentivos, las necesidades de logro, la carga de trabajo, las oportunidades de trabajo, el clima laboral, la comunicación entre empleado-jefe, la seguridad laboral, entre otros, pero es fundamental destacar que estos aspectos van a depender mucho de la empresa y de cada persona empleada que labora en ella.¹⁵

Tras la revisión de diversas fuentes, se indaga sobre la influencia del teletrabajo en la motivación y la satisfacción laboral. Tal y como lo comentan Oviedo Vega y Vásquez Flores (2014) existe la posibilidad de realizar las mismas labores con resultados óptimos sin la necesidad de ejecutarlas desde un espacio determinado, como lo es una oficina.

¹¹ Pamela Montoya Cáceres, et al., “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”, *Ciencia y trabajo* 19, No. 58, (2017): 8, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

¹² Laura Salazar Marmolejo, “Satisfacción laboral y desempeño”, *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6, No. 1, (2019): 52, consultado el 20 de febrero, 2023. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹³ Ibid: 52.

¹⁴ Gustavo Micol Ponce, “Satisfacción motivación y compromiso de los trabajadores contratados a través de ETT” (Trabajo Final para optar el título de licenciatura en Psicología, Universitas Miguel Hernández, 2016), 10.

¹⁵ Magda Gabriela Sánchez Trujillo y Ma. De Lourdes E García Vargas, “Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio”, *Scientia Et Technica* 22, No. 2, (2017): 162-163, consultado el 28 de mayo, 2022. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Estos autores subrayan la importancia de la motivación para el desempeño de una persona trabajadora, porque este mismo tiene implicaciones en su satisfacción laboral y la productividad en sus labores.¹⁶

Dicho estudio considera el teletrabajo como una estrategia de motivación para las personas trabajadoras de una empresa, ya que permite la flexibilidad de horarios, una mayor apertura a espacios para actividades personales y aumento de la productividad. Además, el realizar las labores desde un lugar diferente a la oficina permite mayores beneficios para las personas empleadas, ya que no deben trasladarse al lugar de trabajo, sino que pueden desarrollarlo desde su domicilio y por ende ahorrar tiempo que puede ser utilizado a discreción de la persona empleada.¹⁷

A la vez, desde los hallazgos de Agudo Moreno (2022) en empresas españolas se destaca que el aumento de la productividad es uno de los mayores beneficios del teletrabajo, este incremento se ve influido por la utilización de tecnologías de la comunicación para llevar a cabo las labores de manera remota, estas a su vez permiten una mejor comunicación entre las diversas personas trabajadoras. Esta dinámica juega un papel importante en la motivación y satisfacción laboral que puedan presentar las personas al realizar su trabajo.¹⁸

Sin embargo, la implementación del teletrabajo como una medida ante un estado de emergencia como el provocado por el virus por COVID-19 desde lo que rescatan Gutiérrez Durán y Solano Araya (2020) en el contexto nacional, evidenció que esta medida permitió la marcha de las actividades laborales desde el hogar, a pesar de aquellas limitaciones que podían entorpecer la labor desde el domicilio como lo podría ser: la falta de equipo y adaptación de espacio o vagos conocimientos en tecnologías de comunicación. Este estudio resalta la práctica de esta modalidad como un medio en el cual las personas trabajadoras mantuvieron positivos los niveles de motivación en su práctica ante el ajuste de su ambiente laboral.¹⁹

¹⁶ Adriana Oviedo Vega y Nancy Vásquez Flores, “El teletrabajo: una estrategia de motivación”, *Revista Nacional de Administración* 5, No. 2, (2014): 44, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/744/650>

¹⁷ Ibid: 46.

¹⁸ María José Agudo Moreno, “El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas.” *Revista Cuadernos de gestión de la información* 4, (2014): 172, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/51060>

¹⁹ José Eduardo Gutiérrez Durán y Jairo Solano Araya, “Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19”, *Revista Cuadernos de Administración* 1, No. 1,

Por otra parte, en un estudio realizado por Ulate Araya (2020), el cual es una investigación llevada a cabo por un estudiante tesimal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, se pretendió indagar sobre la afectación del teletrabajo en la calidad de vida laboral y también sobre la afectación del teletrabajo en la productividad de las empresas que implementan este método.²⁰

En esta revisión de literatura el autor antes mencionado señala acerca de algunas de las características del teletrabajo, el cómo se pueden implementar mejores prácticas y de cómo la comunicación asertiva juega un papel importante. Por otra parte, también abarca un tema importante acerca de la productividad en el teletrabajo, el trabajo y la satisfacción laboral. Al final con esta investigación bibliográfica se llegó a la conclusión de que el teletrabajo es efectivo con respecto a las satisfacciones de las personas trabajadoras, asimismo, que el teletrabajo afecta de forma positiva en cuanto a la productividad de estos.²¹

Otro estudio desarrollado en el país por Arce Espinoza y Rojas Suárez (2020) pone en comparación dos hipótesis a) los teletrabajadores perciben mayor grado de satisfacción con respecto a la percepción de los trabajadores presenciales b) los teletrabajadores perciben un menor nivel de estrés con respecto a los trabajadores presenciales. El instrumento que se utilizó fue diseñado y validado por juicio de expertos, se envió a 30 personas escogidas al azar para poder determinar de manera independiente la relevancia y congruencia del contenido del cuestionario, este consta de 7 apartados: salud, nutrición, actividad física, calidad de vida, entre otros.²²

En cuanto al procedimiento las autoras antes mencionadas solicitaron una lista de personas que tuvieran más de un año en teletrabajo y también una lista de las personas que trabajaban presencialmente, se envió a 300 funcionarios teletrabajadores y 350 que trabajan presencialmente, logrando que el 80% respondieran, lo que brindó como resultado que el teletrabajo tuviera un efecto positivo en los trabajadores, beneficios como

(2020): 27, consultado el 28 de mayo, 2022, https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf

²⁰ Randal Ulate Araya, "Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral en los colaboradores: tendencias recientes", *Revista Tecnología en Marcha* 33, (2020): 30, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7654566>

²¹ Ibid: 30.

²² Lourdes Arce Espinoza y Karla Rojas Suárez, "Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica", *Cuadernos de Investigación UNED* 12, No. 2, (2020): 485, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://dx.doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>

una mejor organización, el aumento de la productividad, pasar más tiempo en familia, entre otros.²³

Por tanto, a partir de los antecedentes se destaca que el teletrabajo puede ser una variable que incrementa los niveles de satisfacción laboral, así como también la motivación de las personas trabajadoras. Como lo indican los estudios revisados resaltan beneficios como la mejora en la calidad de vida de estas, tanto a nivel laboral incrementado su productividad, así como también a nivel personal. Por ello se plantea como objetivo para la presente investigación analizar las repercusiones del teletrabajo en la motivación y satisfacción laboral durante la pandemia en personas entre los 18 a 65 años.

Asimismo, se parte de la hipótesis de que si la persona trabajadora labora bajo la modalidad de teletrabajo al 100% presentará niveles significativamente mayores de satisfacción laboral y motivación ante su labor, a diferencia de las personas con una modalidad bimodal, aquellas que trabajan un 25% virtual y aquellas personas que trabajan bajo la presencialidad al 100%.

Método

Enfoque

El enfoque de esta investigación es de tipo cuantitativo, con un diseño metodológico asociativo o correlacional, con una técnica analítica multivariada, según Ato, López-García y Benavente (2013) para ello se debe contar con varias variables dependientes para relacionarlas con varias variables independientes, con la finalidad de llegar a afirmar o negar la hipótesis que se plantea.²⁴

Diseño

El diseño fue a partir del análisis multivariado, el cual según Bech Vertti (2019) está diseñado para examinar e interpretar la información obtenida en un conjunto de variables, teniendo en cuenta la interacción en la que se afectan mutuamente. Por otra parte, cabe

²³ Lourdes Arce Espinoza y Karla Rojas Suárez, “Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica”, *Cuadernos de Investigación UNED* 12, No. 2, (2020): 485, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://dx.doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>

²⁴ Manuel Ato, Juan J. López-García y Ana Benavente, “Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología”, *Anal. Psicología* 29, No. 3, (2013): 1052, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

rescatar que se utilizó el análisis multivariado, el cual se refiere a un conjunto de métodos o técnicas diseñados con el fin de examinar e interpretar la información contenida en un conjunto de variables, sin perder la interacción o grado en que se afectan unas con otras²⁵.

Participantes

El muestreo fue por conveniencia, es decir de personas voluntarias, constituida por $N=114$ personas teletrabajadoras que viven en todo el país con mayor representación del GAM ($N=67$ San José; $N=18$ Alajuela; $N=17$ Heredia; $N=8$ Cartago); fuera del GAM ($N=2$ Limón; $N=2$ Guanacastes), como criterios de inclusión y exclusión se tomó una edad entre 18 a 65 años, personas que hayan estado en teletrabajo durante los últimos tres años, que estén actualmente en el año 2022 en teletrabajo (de enero a julio) o que estén en modalidad bimodal (50% teletrabajo) en el territorio nacional, de ambos sexos y que no estuvieran en incapacidad de ningún tipo.

Instrumentos

El instrumento fue aplicado por medio de un formulario de Google, en el que se integraron datos sociodemográficos tales como: género, la edad, la provincia en la que vive, modalidad de trabajo, si ha teletrabajado anteriormente, año de comienzo a laborar en la modalidad actual y si se encuentra con algún tipo de incapacidad (con objeto de descartar el criterio de exclusión).

Motivación Laboral: en el formulario se incluyó el cuestionario de Motivación Laboral RMAWS, el cual es de tipo Likert, compuesto de cinco dimensiones: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca, con un total de 19 ítems. Todos los ítems de las dimensiones de la escala se interpretan a partir de estas puntuaciones, cuando se encuentra más cerca al 1 se debe interpretar que está poco motivado/a, y si está más cerca del 7 esta persona se encuentra muy motivado/a, a excepción de la dimensión de desmotivación, en esta se debe entender que si está cerca del 7 está muy desmotivado/a.²⁶

Para la muestra constituido por $N = 114$ de la presente investigación, su confiabilidad fue de $\alpha = .722$. La fiabilidad es similar a la reportada por Blas Lucas y Ortiz Camones

²⁵ Javier Bech Vertti, *Análisis Multivariado* (México, 2019), 24, consultado el 28 de mayo, 2022, https://editorial.uaa.mx/docs/analisis_multivariado.pdf

²⁶ Gustavo Micol Ponce, "Satisfacción motivación y compromiso de los trabajadores contratados a través de ETT" (Trabajo Final para optar el título de licenciatura en Psicología, Universitas Miguel Hernández, 2016), 10-11.

(2019) y Gagné et al. (2010), ya que indica que el alfa de Cronbach supera a .715, en cuanto a sus dimensiones: *regulación externa* es de .75; *regulación introyectada* .77; *regulación identificada* .84; *motivación intrínseca* .91. Por lo que, los datos a obtener pueden considerarse aceptables²⁷. La Media (*M*) de las puntuaciones en este estudio para Motivación laboral fue de 86.8, y la desviación estándar (*DE*) se encuentra en 13.7.

Satisfacción Laboral: asimismo se implementó la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) según Montero et al. (2015) y Micol (2016) desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979, la cual cuenta con 3 aspectos de evaluación que son: *Satisfacción General*, *Satisfacción Extrínseca* y *Satisfacción Intrínseca*, tiene un total de 15 ítems y se contestan con base a una escala de respuesta tipo Likert.

En cuanto a *Satisfacción General* las puntuaciones deben estar entre 15 y 105, para la dimensión *Satisfacción Intrínseca* las puntuaciones pueden presentarse entre 6 y 42 y con respecto a *Satisfacción Extrínseca* la puntuación mínima que se puede obtener es 7 y la máxima es de 49. Cuando la puntuación se encuentre más cerca del 1 se debe interpretar que la persona está muy insatisfecha, y cuando el valor tenga mayor puntuación de 105 es porque refleja una mayor satisfacción general. El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach es de aproximadamente .83.²⁸ Esta escala en la presente investigación muestra una consistencia interna elevada ($\alpha = .90$). Las puntuaciones fueron $M = 78.1$; $DE = 16.2$.

Procedimientos

En primer lugar, se determinó la población meta con la que se trabajó el estudio, que cumplieran con las características anteriormente mencionadas en el apartado de participantes. Se diseñó un formulario digital para recopilar datos sociodemográficos, y la información respecto a las variables requeridas de motivación y satisfacción de las

²⁷ Miluska Elizabeth Blas Lucas y Carla Alejandra Ortiz Camones, "Fatiga y motivación laboral en un grupo de trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana" (Trabajo Final para optar el título de licenciatura en Psicología. Universidad Femenina del Santo Corazón, 2019), 40.

Gagné, Marylène, et al., "The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages." *Educational and Psychological Measurement* 70, No. 4, (2010): 628-646, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>

²⁸ Carmen Montero, et al., "Nivel de satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela". *SABER*, 27, No. 4, (2015): 588. Consultado el 28 de mayo 2022, <https://www.redalyc.org/pdf/4277/427744808009.pdf>

Gustavo Micol Ponce, "Satisfacción motivación y compromiso de los trabajadores contratados a través de ETT" (Trabajo Final para optar el título de licenciatura en Psicología, Universitas Miguel Hernández, 2016), 10-11.

personas que realizan teletrabajo; para esto se utilizan dos instrumentos de medición antes mencionados.

El instrumento de recolección incluyó un consentimiento informado donde se aclaraban aspectos generales de la investigación, que la información sería confidencial y su participación voluntaria, teniendo en cuenta que en cualquier momento del proceso se pudieran retirar. Este formulario se compartió por medio de redes sociales y aplicaciones de mensajería.

La información recopilada a través de estos instrumentos se registró en el programa JAMOVI, el cual permite la posibilidad de realizar un análisis descriptivo y MANOVA de las variables que se plantean en este estudio. Y a partir de los resultados obtenidos se determinó si las variables poseen una correlación significativa o no, además, se calculó el puntaje Z del puntaje total de ambas escalas.

Análisis

Se clasificaron y analizaron los datos obtenidos a partir de la información recolectada en los cuestionarios, los cuales se aplicaron a la muestra. De esta manera, se observará si el teletrabajo repercute en la motivación y en la satisfacción laboral de la muestra.

Primeramente, se realizó un análisis descriptivo de dicha información, se extrajo el puntaje Z de las variables y los supuestos o requisitos del MANOVA. Finalmente, se realizó un análisis MANOVA, en donde se relacionaron las Variables Independientes (VI) de las modalidades de trabajo (remoto 100%, bimodal, presencial 25%- remoto 75%, presencial 100%) con las Variables Dependientes (VD) que son las escalas de Motivación Laboral (ML) y Satisfacción Laboral (SL).

Resultados

En este apartado se presentan los datos recolectados sobre la repercusión del teletrabajo en la motivación y satisfacción laboral durante la pandemia en personas entre los 18 a 65 años con una muestra de 114 personas para los análisis realizados.

Tabla 1: Descriptivos globales de la muestra estudiada

Variable	n total	Porcentajes	n participante
Género	114	Femenino: 53.5%	61
		Masculino: 46.5%	53
Rango de edad	114	De 18 a 25 años: 31.6%	36
		De 25 a 35 años: 28.9%	33
		De 35 a 45 años: 19.3%	22
		De 45 a 55 años: 19.3%	22
		De 55 a 65 años: 0.9%	1
Provincias	114	San José: 58.8%	67
		Alajuela: 15.8%	18
		Heredia: 14.9%	17
		Cartago: 7.0%	8
		Guanacaste: 1.8%	2
		Limón: 1.8%	2

Nota. n corresponde al número.

Como se puede apreciar en la información de la tabla 1 se obtuvo una muestra de 114 personas, con una participación de 53.5% de personas de género femenino y 46.5% de género masculino, en los rangos de edad que se tuvo mayor participación fue de 18 a 25 años con un 31.6% y de 25 a 35 años con un 28.9%, asimismo, las provincias con más participación se encuentran ubicadas dentro del GAM.

Tabla 2: Datos Descriptivos de las variables estudiadas.

	ML	SL
N	114	114
Media	86.8	78.1
Desviación estándar	13.7	16.2

Nota. La Motivación Laboral representada por las siglas ML, la Satisfacción Laboral se indica mediante SL y N corresponde a muestra.

Según los datos brindados anteriormente por la Tabla 2 se puede analizar para la Motivación laboral ($M = 86.8$; $DE = 13.7$), para Satisfacción laboral ($M = 78.1$; $DE = 16.2$), asimismo, la muestra fue de 114 personas para los análisis de ambas variables.

Tabla 3: Análisis descriptivo de género.

	Modalidad de trabajo	Género	SL	ML
Media	Bimodal (presencial 50% y remoto 50%)	Femenino	80.7	93.8
		Masculino	82.3	98.1
	Presencial 100%	Femenino	75.4	84.0
		Masculino	69.1	82.7
	Presencial 25% y Remoto 75%	Femenino	77.2	86.6
		Masculino	73.3	87.3
	Remoto 100%	Femenino	78.3	83.2
		Masculino	84.9	87.1

Nota. Las siglas SL corresponden a Satisfacción Laboral y las siglas ML refieren a la Motivación Laboral.

Como se observa en la Tabla 3, las variables de satisfacción y motivación laboral se encuentran divididas por la variable de género y modalidad de trabajo. En ella encontramos que la satisfacción laboral y la motivación es mayor en los hombres que realizan trabajo en modalidad remoto 100% y bimodal (50% presencial y 50% remoto). En cuanto a las personas que laboran presencialmente 100%, se observa que tanto la satisfacción como la motivación es mayor en las mujeres. Quienes laboran presencialmente un 25% y remoto un 75%, presentan diferencias en cuanto a género, alcanzando las mujeres puntajes más altos de satisfacción laboral, mientras que los hombres presentan un mayor puntaje en motivación laboral (Tabla 3).

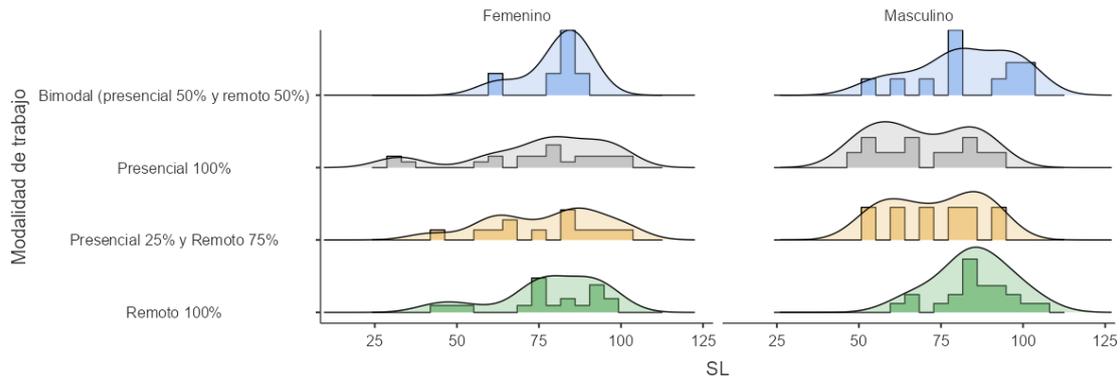


Figura 1. Grafica de la modalidad de trabajo según Satisfacción laboral entre géneros obtenida por las personas participantes

La Figura 1, refleja las diferencias entre la satisfacción laboral general de los géneros femenino y masculino, según la modalidad de trabajo en la que se encuentran; la escala de satisfacción va de 15 a 105 puntos, a mayor cantidad de puntos mayor satisfacción. Con respecto a la modalidad remoto al 100%, se observa que en el caso de las mujeres la satisfacción general tuvo un promedio $M = 78.3$, mientras que en los hombres fue de $M = 84.9$ puntos; por otro lado, en la modalidad bimodal, el género femenino obtuvo $M = 80.7$ y el masculino se elevó a $M = 82.3$ puntos.

En relación con la modalidad de trabajo 100% presencial, las mujeres obtuvieron un promedio de $M = 75.4$, muy por encima de los $M = 69.1$ puntos de los hombres; por último, en la modalidad 25% presencial y 75% remoto, el género femenino obtuvo $M = 77.2$ puntos, mientras el masculino $M = 73.3$, diferenciado entre sí por un aproximado de 3.9 puntos (Figura 1).

Como se observa, los niveles de satisfacción en las distintas modalidades tanto para hombres como para mujeres, presentan medias relativamente altas, lo que implica que hay una alta satisfacción laboral de manera general. Sin embargo, es posible observar que en las modalidades 100% remoto y bimodal el género masculino presenta mayor satisfacción laboral que el género femenino. Mientras que en las modalidades de trabajo 100% presencial y 25% presencial y 75% remoto, es el caso contrario, siendo tal que el género femenino presenta una mayor satisfacción laboral en comparación con la población de género masculino al realizar sus labores 100% presencial, 25% presencial y 75% remoto.

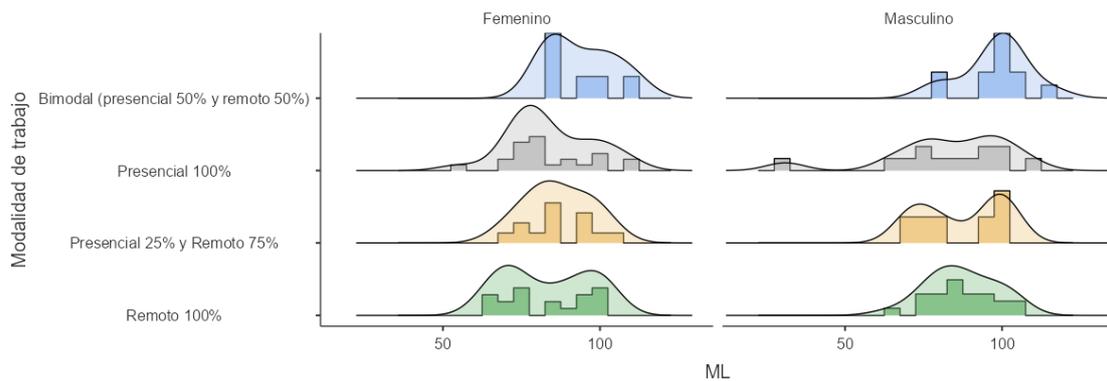


Figura 2. Grafica de la modalidad de trabajo según Motivación laboral entre géneros obtenida por las personas participantes

La Figura 2, refleja las diferencias entre la motivación laboral general de los géneros femenino y masculino, según la modalidad de trabajo en la que se encuentran. Con respecto a la modalidad 100% remoto, se observa que en el caso de las mujeres la motivación laboral tuvo un promedio de $M=83.2$ puntos, mientras que los hombres obtuvieron $M=87.1$ puntos; en la modalidad bimodal, el género femenino obtuvo una puntuación de $M=93.8$ y el masculino $M=98.1$ puntos.

Además, en el caso de la modalidad 100% presencial, las mujeres obtuvieron $M=84.0$ puntos, con una diferencia aproximada de dos puntos los hombres $M=82.7$; por último, en la modalidad de trabajo 25% de la jornada presencial y 75% remoto, el género femenino obtuvo $M=86.6$ puntos, mientras que el masculino promedió un puntaje de $M=87.3$ (Figura 2).

De tal manera se puede apreciar que los promedios de la motivación presentan altos puntajes en ambos géneros, indicando así elevación en las puntuaciones de motivación laboral a partir de los instrumentos utilizados, destacando la motivación en mayor nivel en los hombres que en las mujeres en las modalidades de trabajo 100% remoto y bimodal; a su vez en la modalidad 100% presencial se presentan niveles de motivación muy similares en ambos géneros; mientras que en la modalidad en la cual su jornada corresponde a un 25% presencial y 75% remoto son las mujeres las que presentan una mayor motivación en contraste con los hombres.

Supuestos o requisitos del MANOVA

En las siguientes tablas se estarán presentando los supuestos del MANOVA sobre el estudio realizado, en donde se puede interpretar que existe una distribución normal de las puntuaciones, una varianza diferente entre los grupos y las muestras son aleatorias bajo criterios de inclusión y exclusión.

Tabla 4: Prueba de homogeneidad de matrices de covarianza de Box.

χ^2	df	P
18.6	9	0.029

En la tabla 4 se muestran que $p = 0.029$, por lo que, a partir de la Prueba de homogeneidad de matrices de covarianza de Box, se puede asumir que $p > 0.001$ se cumple así con la hipótesis nula, asumiendo que las matrices de covarianzas son iguales.

Tabla 5: Prueba de normalidad multivariada de Shapiro-Wilk.

W	P
0.949	< .001

A su vez, la prueba de normalidad multivariada de Shapiro-Wilk proporciona resultados que indican normalidad en las varianzas debido a que $p < 0.05$, siendo este significativo estadísticamente y como resultado presenta una distribución normal entre las varianzas (Tabla 5).

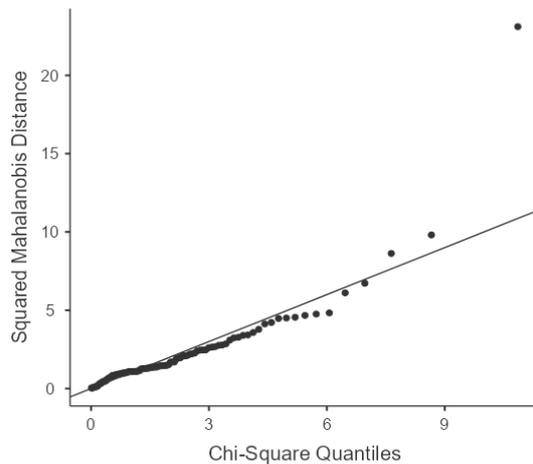


Figura 3. Q-Q que evalúa la normalidad multivariante

A través de la Figura 3 se puede confirmar que la distribución es normal, ya que solo algunos puntos son los que se salen de la línea y el resultado descrito anteriormente por medio de la Prueba de Shapiro-Wilk asume que la distribución es estadísticamente significativa debido a que $p < 0.05$.

MANOVA

A partir del análisis multivariante de la varianza, o MANOVA, Hair et al. (2007) menciona que es posible comparar los efectos de las variables independientes en conjunto a dos o más variables dependientes. En el presente caso se realiza la comparación de las diferentes modalidades de trabajo en conjunto a las variables de satisfacción laboral y motivación laboral, para identificar las diferencias estadísticas en los niveles de satisfacción y motivación laborales entre las modalidades de trabajo.²⁹

Tabla 6: Test de univariados

	Variable dependiente	Suma de cuadrados	df	Media cuadrada	F	p
Modalidad de trabajo	Puntaje Z de ML	11.99	3	3.995	4.35	0.006

²⁹ Hair, Joseph F., et al. *Análisis Multivariante* (5ta. Ed.). (Pearson-Prentice-Hall, 2007), 12.

	Puntaje Z de SL	6.80	3	2.265	2.35	0.077
Residuales	Puntaje Z de ML	101.01	11	0.918		
	Puntaje Z de SL	106.20	11	0.965		
			0			
			0			

Nota. Las siglas ML corresponden a Motivación Laboral y las siglas SL corresponden a Satisfacción Laboral.

A partir de la Tabla 6, es posible revisar los datos de manera individual desde las variables de puntaje Z de Satisfacción Laboral (SL) y puntaje Z de Motivación Laboral (ML) en relación a las modalidades de trabajo de la muestra estudiada, es así que, se puede decir que en el caso de la variable de puntaje Z de ML el valor p indica que existe una asociación estadísticamente significativa en relación a la modalidad de trabajo que emplean debido a que $p < .05$ ($p = .006$; $F = 4.35$) a diferencia de la variable puntaje Z SL en $p > 0.05$ ($p = .077$; $F = 2.35$) donde no se asume una asociación estadísticamente significativa.

Por tanto, existe asociación entre la Motivación Laboral y la modalidad de trabajo, que plantea que presentan diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de Motivación Laboral en cada grupo de trabajo, así como en contraste, en el caso de la Satisfacción Laboral no presente una asociación significativa que indique que hay diferencias entre los niveles de Satisfacción Laboral y las modalidades de trabajo.

Tabla 7: Test de multivariado

		valor	F	df1	df2	P
Modalidad de trabajo	Lambda de Wilks	0.84	3.3	6	21	0.004
		0	2		8	

En el caso del presente estudio se utiliza la prueba global de significancia Lambda de Wilks, la cual indica que $F = 3.32$ y el valor $p < .05$ asumiendo que existe una mayor diferencia entre los grupos estudiados, en la presente entre las modalidades de trabajo, por ello es posible asumir que las diferencias entre la varianza son estadísticamente significativas, ya que el resultado arroja el valor $p < .004$ como se muestra en la Tabla 7.

Discusión

Como se puede notar la pandemia ha hecho grandes cambios a nivel organizacional, dándole beneficios que antes se veían muy poco, siendo estos factores que aumentan la motivación y satisfacción laboral en las distintas modalidades de trabajo presentes en el contexto costarricense actual. Con respecto a los estudios previamente realizados por otras personas autoras, en cuanto a los resultados obtenidos, se puede deducir que la presente investigación se relaciona con la teoría indagada en otros trabajos académicos, los cuales muestran que el teletrabajo tiene grandes repercusiones en el incremento de la motivación y satisfacción laboral de las personas trabajadoras, la cual se ve reflejada en la productividad y la calidad de vida (Oviedo Vega y Vásquez Flores, [2014](#); Agudo Moreno, [2022](#); Gutiérrez Duran y Solano Araya, [2020](#); y Ulate Araya, [2020](#)).³⁰

Los resultados destacan altos puntajes de motivación y satisfacción laboral en la muestra estudiada, de la cual se realizan comparaciones interesantes entre diferentes variables, tales como género y las modalidades de trabajo remoto 100%, bimodal o presencial; a raíz de estas se descubre que tanto la motivación como la satisfacción laboral de quienes realizan teletrabajo es mayor en los hombres que en las mujeres, mientras que las mujeres muestran puntajes más altos de motivación y satisfacción bajo la modalidad presencial.

Por lo tanto, se considera importante tener en cuenta los roles de género para investigaciones posteriores, ya que este podría ser un factor influyente en los resultados obtenidos, debido a que las mujeres en ocasiones se encuentran presionadas socialmente a realizar una doble jornada laboral si trabajan en modalidad de teletrabajo, debido a las

³⁰ Adriana Oviedo Vega y Nancy Vásquez Flores, “El teletrabajo: una estrategia de motivación”, *Revista Nacional de Administración* 5, No. 2, (2014): 44, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/744/650>

María José Agudo Moreno, “El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas.” *Revista Cuadernos de gestión de la información* 4, (2014): 172, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/51060>

José Eduardo Gutiérrez Durán y Jairo Solano Araya, “Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19”, *Revista Cuadernos de Administración* 1, No. 1, (2020): 27, consultado el 28 de mayo, 2022, https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf

Randal Ulate Araya, “Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral en los colaboradores: tendencias recientes”, *Revista Tecnología en Marcha* 33, (2020): 30, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7654566>

tareas domésticas, al cuidado de personas menores de edad y otras gestiones administrativas del hogar.

Aunque en ocasiones se compartan dichas actividades las mujeres cuentan, en la mayoría de los casos, con más responsabilidades, lo cual ha sido estudiado por autoras como Gálvez Mozo (2020), donde se demostró que la mayoría considera el teletrabajo “más productivo”, ligando su discurso a lo doméstico-familiar, generando un modelo de simultaneidad donde el trabajo y la familia se sobreponen en un mismo tiempo y espacio.³¹

De manera que las múltiples tareas del hogar han sido asumidas mayoritariamente por madres, incluso en los hogares donde los padres también teletrabajan, generando así una gran sensación de agobio (Arteaga-Aguirre, Cabezas-Cartagena y Ramírez-Cid, 2022).³² Por esta razón, resulta interesante que, en esta muestra, los hombres presentan una tendencia a la virtualidad, mientras que, las mujeres al trabajo bajo la presencialidad, destacando así que se da una asociación significativa entre las variables de motivación y satisfacción laboral respecto a las modalidades de trabajo anteriormente mencionadas.

Tal que el teletrabajo puede ser una variable influyente en la motivación y la satisfacción laboral de las personas, ya que los resultados evidencian el incremento de estas variables mayoritariamente en la modalidad bimodal para ambos géneros, seguida por la modalidad remota al 100%; cabe destacar que ambas modalidades presentan altos puntajes, en contraste a los bajos puntajes que se obtuvieron para la modalidad 25% presencial y 75% virtual.³³

En lo que respecta a la hipótesis planteada, al realizar el análisis se puede decir que se cumple dicha hipótesis, ya que las puntuaciones en cuanto a la satisfacción y motivación laboral en la modalidad 100% remota es significativa, no obstante, la modalidad bimodal también se encuentra presente con puntuaciones altas.

³¹ Ana Gálvez Mozo, “Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal”, *OIKONOMICS*, No. 13, (2020): 4, consultado el 25 de octubre, 2022.

https://comein.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/13/agalvez_Oikonomics13_esp.pdf

³² Catalina Arteaga-Aguirre, Valentina Cabezas-Cartagena y Fernanda Ramírez-Cid, “Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile”, *Revista CS*, 35, (2021): 23-24, consultado el 25 de octubre, 2022. <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n35/2011-0324-recs-35-11.pdf>

³³ Adriana Oviedo Vega y Nancy Vásquez Flores, “El teletrabajo: una estrategia de motivación”, *Revista Nacional de Administración* 5, No. 2, (2014): 53, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/744/650>

Además, como mencionan Oviedo Vega y Vásquez Flores (2014) y Agudo Moreno (2022) el teletrabajo en gran parte permite la realización personal y laboral de las personas, ya que cuentan con mayor flexibilidad, productividad y evita el desplazamiento al lugar de trabajo, permitiendo tener mayor tiempo disponible. Como se evidencia anteriormente, se encontró mayor motivación y satisfacción en el trabajo bimodal y en la modalidad remota, por ello es posible considerar que a partir de las condiciones laborales como el teletrabajo se puede presentar mayor dinamismo, ya que las personas pueden compartir con sus colegas en su lugar de trabajo, así como también disfrutar de los beneficios de la virtualidad como lo es la flexibilidad del tiempo, lo que permite el aumento de las variables estudiadas.³⁴

Ahora bien, es importante tomar en cuenta que la mayoría de la muestra de esta investigación representa zonas altamente urbanizadas del país, encabezando a San José, seguido por Alajuela. Por este motivo, es recomendable realizar estudios enfocados en zonas rurales, considerando que las condiciones y los recursos tecnológicos se vean afectados, influyendo directamente en la motivación y la satisfacción laboral de las personas que habitan en zonas alejadas donde no hay buen acceso a internet y a dispositivos tecnológicos adecuados.³⁵

Siendo así, el presente estudio muestra la realidad de un sector de la población, sin embargo, no es posible estandarizar y deducir que el teletrabajo aumenta la motivación y satisfacción de todas las personas, ya que la diversidad de contextos debe ser considerados a la hora de analizar los resultados obtenidos, así como también ser tomados en cuenta para estudios posteriores que permitan indagar este ámbito.

A raíz de la pandemia se han tenido que explorar nuevas formas de trabajar en pro de la salud de todas las personas, como lo es el teletrabajo, sin perder la motivación y

³⁴ Adriana Oviedo Vega y Nancy Vásquez Flores, “El teletrabajo: una estrategia de motivación”, *Revista Nacional de Administración* 5, No. 2, (2014): 53, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/744/650>

María José Agudo Moreno, “El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas.” *Revista Cuadernos de gestión de la información* 4, (2014): 175, consultado el 28 de mayo, 2022, <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/51060>

³⁵ Juan Diego García-Castro, “Creencias sobre la justificación del sistema en Costa Rica: clases sociales, género y agresión” *Revista Intersedes*, 17, No. 35, (2016): 3-22, consultado el 22 de febrero, 2023. <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intersedes/article/view/25766>

satisfacción de las personas trabajadoras, convirtiendo los retos en posibilidades, buscando estrategias para hacer cosas distintas.

Con la aparición de las vacunas, se permitió la implementación de modalidades como la presencialidad nuevamente y la modalidad bimodal como otra alternativa, para mantener la productividad y objetivos de las organizaciones, por ello, como su principal aporte, la presente investigación permite evidenciar la repercusión de las diferentes modalidades en la motivación y satisfacción laboral de las personas trabajadoras en el contexto costarricense.

Por último, a pesar de que el teletrabajo es una modalidad que antes se implementaba en menor grado, en el 2022 es una realidad que ha venido a facilitar ciertos procesos organizacionales, permitiéndoles continuar funcionando a pesar de la emergencia nacional que se vivió. Tal y como se muestra en los resultados el teletrabajo es una variable que incrementa mayormente los niveles de motivación laboral de las personas trabajadoras en comparación a los niveles de satisfacción laboral.

Conclusiones

La presente investigación permite reafirmar que el teletrabajo ha brindado múltiples beneficios, como uno de ello es la flexibilidad de tiempo, permitiéndole a las personas poder auto-realizarse en algunas áreas que antes por la presencialidad no podían hacerlo, por ejemplo, llevar algún curso que le brinda mayores conocimientos o mejores oportunidades en la organización donde labora, viéndose aquí involucrada los dos tipos de motivaciones (intrínseca y extrínseca). A su vez reveló que las mujeres se sienten más cómodas estando en la modalidad presencial, caso contrario en los hombres.

Asimismo, a pesar de que se evidencia que el teletrabajo tiene influencia en el incremento de la motivación y satisfacción laboral de las personas trabajadoras es importante resaltar que existen factores que deben ser estudiados minuciosamente, como el aumento de la carga de trabajo y la ampliación de la jornada laboral que se suele presentar en este tipo de modalidad con el paso del tiempo, datos que ya han sido estudiados por autores como Gutiérrez Durán y Solano Araya ([2020](#)), debido a que estos

factores a largo plazo podrían modificar los datos obtenidos con respecto a la satisfacción y motivación laboral.³⁶

Finalmente, es importante destacar que el teletrabajo es una realidad actual, y posiblemente las organizaciones implementarán y mantendrán en el futuro, debido a los resultados obtenidos en esta investigación y a lo mencionado anteriormente. Con todo esto, se recomienda realizar estudios relacionados a las diversas variables como el contexto psicosocial, la calidad de vida, los recursos que poseen las personas, entre otros, porque se observa que estas pueden influir en las personas trabajadoras y su desarrollo laboral, por ello la extensión posterior de estas variables en investigaciones relacionadas a la presente puede contribuir positivamente para la comprensión en el ámbito laboral y la creación de mejores estrategias en dicho campo.

Referencias

- Agudo Moreno, María José. “El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas.” *Revista Cuadernos de gestión de la información* 4, (2014): 172-187. Consultado el 28 de mayo 2022, <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/51060>
- Aguilar Huezco, Claudia Margarita, Jumpa Correa, Silvia y Martínez Quispe, Lady Luz. “El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral”. Trabajo final para optar por el grado de Magíster en Administración, Universidad ESAN, 2021. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MAT_C_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arce Espinoza, Lourdes y Rojas Suárez, Karla, “Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica.” *Cuadernos de Investigación UNED* 12, No. 2, (2020): 484-495. Consultado el 28 de mayo 2022, <https://dx.doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>

³⁶ José Eduardo Gutiérrez Durán y Jairo Solano Araya, “Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19”, *Revista Cuadernos de Administración* 1, No. 1, (2020): 27, consultado el 28 de mayo, 2022, https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf

- Arteaga-Aguirre, Catalina, Cabezas-Cartagena, Valentina y Ramírez-Cid, Fernanda. “Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile”, *Revista CS*, 35, (2021): 11-39. Consultado el 25 de octubre, 2022. <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n35/2011-0324-recs-35-11.pdf>
- Ato, Manuel, López-García, Juan J. y Benavente, Ana, “Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología.” *Anal. Psicología* 29, No. 3, (2013): 1038–1059. Consultado el 28 de mayo, 2022, <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bech Vertti, Javier, *Análisis Multivariado* (México, 2019), 24, consultado el 28 de mayo 2022, https://editorial.uaa.mx/docs/analisis_multivariado.pdf
- Blas Lucas, Miluska Elizabeth. y Ortiz Camones, Carla Alejandra. “*Fatiga y motivación laboral en un grupo de trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana*” Trabajo Final para optar el título de licenciatura en Psicología. Universidad Femenina del Santo Corazón, 2019. <http://hdl.handle.net/20.500.11955/538>
- Cirino Gerena, Gabriel, “LOS INTERESES COMO MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN LA SAL DE CLASES”, *Perspectivas psicológicas* 4, No. 3-4, (s.f): 80-84. Consultado el 20 de febrero, 2023, <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v3-4/v3-4a08.pdf>
- El proyecto jamovi (2021). jamovi. (Versión 2.2) [Software informático]. <https://www.jamovi.org>.
- Equipo central R (2021). R: Un lenguaje y entorno para la computación estadística. (Versión 4.0) [Software informático]. <https://cran.r-project.org>. (Paquetes R recuperados de la instantánea MRAN 2021-04-01).
- Gagné, Marylène, Jacques Forest, Marie-Hélène Gilbert, Caroline Aubé, Estelle Morin y Angela Malorni, “The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages.” *Educational and Psychological Measurement* 70, No. 4, (2010): 628-646. Consultado el 28 de mayo, 2022, <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gálvez Mozo, Ana, “Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal”. *OIKONOMICS*, No. 13, (2020): 1-9. Consultado el 25 de octubre, 2022.

https://comein.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/recursos/documents/13/agalvez_Oikonomics13_esp.pdf

García-Castro, Juan Diego, “Creencias sobre la justificación del sistema en Costa Rica: clases sociales, género y agresión”. *Revista Intersedes*, 17, No. 35, (2016): 1-22. Consultado el 22 de febrero, 2023.

<http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intersedes/article/view/25766>

García Rubiano, Mónica y Forero Aponte, Carlos, “Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales”. *Psicogente* 17, No. 31, (2014): 120-142. Consultado el 28 de mayo, 2022, <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551994010.pdf>

Gutiérrez Durán, José Eduardo. y Solano Araya, Jairo, “Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19.” *Revista Cuadernos de Administración* 1, No. 1, (2020): 15-28. Consultado el 28 de mayo 2022, https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf

Hair, Joseph F., Rolph E Anderson, Ronald L. Tatham y William C. Blanck, 2007. *Análisis Multivariante (5ta. Ed.)*. Pearson-Prentice-Hall, 2007.

Henao-Kaffure, Liliana, “El concepto de pandemia: debate e implicaciones a propósito de la pandemia de influenza de 2009.” *Rev. Gerenc. Polit. Salud, Bogotá (Colombia)* 9, No. 19, (2010): 53-68. Consultado 23 de mayo 2022, <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v9n19/v9n19a05.pdf>

Jarek, S. (2012). *mvnormtest: Normality test for multivariate variables*. [R package].

<https://cran.r-project.org/package=mvnormtest>.

Martínez González, José Alberto, “Una investigación sobre la motivación laboral en el sector turístico: implicaciones para la dirección de la empresa”. *TURYDES: Revista sobre Turismo y Desarrollo local sostenible* 8, No. 18, (2015): 1-18. Consultado el 28 de mayo 2022,

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8068903>

Micol Ponce, Gustavo. “Satisfacción motivación y compromiso de los trabajadores contratados a través de ETT”. Trabajo Final para optar el título de licenciatura en Psicología, Universitas Miguel Hernández, 2016.

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3011/1/TFG%20Micol%20Ponce%2C%20Gustavo.pdf>

Montero, Carmen, Maryori Fernández, Eduardo Cáceres, Said Almeida y Susana Cáceres “Nivel de satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela”. *SABER*, 27, No. 4, (2015): 586-594. Consultado el 28 de mayo 2022, <https://www.redalyc.org/pdf/4277/427744808009.pdf>

Montoya Cáceres, Pamela, Beïio-Escamilla, Natalia, Bermúdez Jara, Nikol. Burgos Ríos, Felicinda, Fuentealba Sandoval, María y Padilla Pérez, Alejandro, “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.” *Ciencia & trabajo* 19, No. 58, (2017): 7-13. Consultado el 28 de mayo 2022, <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Osio Havriluk, Lubiza, “El Teletrabajo: Una opción en la era digital”. *Observatorio Laboral Revista Venezolana* 3, No. 5, (2010): 93-109. Consultado el 28 de mayo 2022, <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Oviedo Vega, Adriana y Vásquez Flores, Nancy, “El teletrabajo: una estrategia de motivación”. *Revista Nacional de Administración* 5, No. 2, (2014): 41-56. Consultado el 28 de mayo 2022, <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/744/650>

Salazar Marmolejo, Laura, “Satisfacción laboral y desempeño”, *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6, No. 1, (2019): 47-67. Consultado el 20 de febrero, 2023. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez Trujillo, Magda Gabriela y García Vargas, Ma. De Lourdes E, “Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio.” *Scientia Et Technica* 22, No. 2, (2017): 161-166. Consultado el 28 de mayo 2022, <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Ulate Araya, Randal, “Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral en los colaboradores: tendencias recientes.” *Revista Tecnología en Marcha*, 33, (2020: 23-31. Consultado el 28 de mayo 2022, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7654566>



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)