

**Nº297****Noviembre 2014****FICHA TÉCNICA**

Título: Are Telecommuters Remotely Good Citizens?

Año: 2014

Fuente: Personnel Psychology

Nº de páginas: 41

Acceso/coste: Libre/Descargable de Internet.

Localización: Disponible en el siguiente [link](#)**CONCLUSIÓN PRINCIPAL**

El principal hallazgo del estudio es conseguir aliviar las preocupaciones de que el teletrabajo tiene un impacto negativo sobre el rendimiento y las habilidades sociales de los trabajadores. Por el contrario, se concluye que el teletrabajo da lugar a tareas mejor desarrolladas. Además, el estudio resalta, que en ciertos casos el trabajo a distancia puede resultar beneficioso para el entorno social dentro de la empresa.

Es decir, las principales preocupaciones de los directivos de futuros teletrabajadores no tenían realmente fundamento. Cabe resaltar que es necesario implantar en empresas que deseen optar por esta forma de trabajo normas formales para seleccionar a trabajadores aptos para que sea realmente efectiva.

**Promotores-patrocinadores:****Entidades Colaboradoras:**

Asociación de Marketing de España (MKT), Asociación Española de Supermercados (ACES), Ayuntamiento de Madrid – Área de Gobierno de Economía y Participación Ciudadana, BBVA, Banco Santander, Comunidad de Madrid – Consejería de Economía y Hacienda, CESCE, El Corte Inglés, Fundación Universidad Empresa, Generalitat Valenciana, Gobierno Vasco, Iberdrola, Junta de Andalucía, Junta de Castilla y León, Red Eléctrica de España, Schneider Electric España, Siemens, Solunion y Zurich.

## ***Autoría***

---

El informe "*Are Telecommuters Remotely Good Citizens?*" está elaborado por tres profesores de psicología de la Universidad de Illinois (Ravi S. Gajendran, David A. Harrison, Kelly Delaney-Klinger) y fue publicada en la revista *Personnel Psychology*.

Para su elaboración fueron consultados 143 directivos y 323 empleados a su cargo de diferentes empresas y sectores.

## ***Descripción y contenido***

---

A pesar de su alto grado de adopción en empresas, todavía existen dudas acerca de si formas de trabajo a distancia pueden dañar el rendimiento de los empleados. Por tanto, la pregunta que pretende resolver el estudio es si el teletrabajo realmente tiene un impacto negativo en el ámbito organizacional.

Los descubrimientos fueron que no solo no afecta negativamente al rendimiento de los empleados, sino que realizaban más efectivamente las tareas que tenían asignadas y el grado de aceptación de este modelo de trabajo entre empleados fue alto. La principal razón de ello es que gracias a la percepción de los teletrabajadores de una sensación de autonomía y responsabilidad sobre las tareas que tenían asignadas, su compromiso y desempeño por las mismas se multiplicaba.

## ***Estructura del informe***

---

- 1. Abstract**
- 2. Background and Theory Development**
- 3. Method**
- 4. Results**
- 5. Discussion**
- 6. Conclusion**
- 7. References**
- 8. Appendix I**
- 9. Appendix II**

## ***Otras conclusiones***

---

### **Implicaciones prácticas**

Los posibles jefes de futuros teletrabajadores habitualmente se preocupan por que el trabajo a distancia pueda perjudicar el rendimiento de los trabajadores o que pueda disminuir su disponibilidad y repercutir sobre la carga de trabajo de los empleados que asisten a la oficina. Si los directivos ven el teletrabajo como una decisión puramente basada en la comodidad de los empleados que tiene costes para la empresa, es habitual que cuestionen la dedicación y la implicación de un trabajador con la empresa. Sin embargo, a la luz de los resultados del estudio debe tomarse otro enfoque. Debe considerarse un acuerdo entre empleado y empleador con resultados beneficiosos tanto para la empresa como el trabajador. Además de un rediseño de la forma de trabajar que genera una sensación de autonomía y responsabilidad en los teletrabajadores. Esto es un valor añadido muy poderoso ya que tiene una influencia directa sobre el rendimiento y el compromiso con las tareas asignadas.

El estudio también resalta la necesidad de políticas formales dentro de la organización con pautas explícitas a la hora de seleccionar aquellos empleados aptos para el teletrabajo. Por el contrario, los jefes pasarían a considerar la opción de realizar teletrabajo como un privilegio especial que pueden dar a aquellos que consideren merecedores de él y no realmente a los que más se beneficiarían.

### **Limitaciones y futuras mediciones**

A pesar de los múltiples puntos fuertes del estudio, tiene ciertas limitaciones. Los encuestados en el momento de su elaboración, son empleados que ya trabajan en una modalidad de teletrabajo. Es decir, empleados que ya fueron previamente seleccionados por sus empresas para llevar a cabo este tipo de trabajo debido a sus resultados positivos, responsabilidad y capacidad de gestionar su trabajo. El estudio resalta que en investigaciones posteriores se investigará el efecto de teletrabajo sobre diferentes tipos de trabajadores, así como un análisis menos puntual y más continuado en el tiempo para analizar la evolución del rendimiento de los teletrabajadores.