



CAZANDO A LOS MEJORES TALENTOS PARA EL TRABAJO REMOTO: RASGOS DE PERSONALIDAD

Esmeralda Rincón Machado¹ e Irene Becerril Arostegui²

RESUMEN

La expansión del trabajo remoto ha resaltado la necesidad de comprender los rasgos de personalidad que contribuyen a la adaptación y eficiencia en esta modalidad.

Este estudio aborda esta brecha de conocimiento al identificar los rasgos clave de un trabajador remoto eficiente en una empresa con 75 empleados en modalidad totalmente remota. Los objetivos incluyen diagnosticar los rasgos de personalidad predominantes, identificar patrones y contrastar la eficiencia laboral con dichos rasgos. Mediante un enfoque cuantitativo-descriptivo, se aplicaron diversas pruebas en línea para evaluar competencias como asertividad, autonomía y proactividad. Los resultados indican que la asertividad y la independencia son rasgos predominantes en

¹ Doctoranda en Comunicación, Universidad Americana de Europa, UNADE

² Profesora-Investigadora, Universidad Americana de Europa, UNADE

los empleados más eficientes, mientras que la proactividad y la adaptabilidad presentan áreas de oportunidad. Se concluye que, para optimizar la productividad en el trabajo remoto, es fundamental incorporar políticas que fortalezcan el bienestar laboral, la capacitación tecnológica y el empoderamiento del empleado. Así, los hallazgos sugieren estrategias para la contratación y el desarrollo profesional en entornos digitales.

Palabras clave: Eficiencia, Contratación, Personalidad, Proactividad, Teletrabajo.

ABSTRACT

The expansion of remote work has underscored the need to understand personality traits that contribute to adaptability and efficiency in this mode. This study addresses this knowledge gap by identifying key traits of an efficient remote worker in a fully remote company with 75 employees. Objectives include diagnosing predominant personality traits, identifying patterns, and contrasting work efficiency with these traits. Using a quantitative-descriptive approach, various online assessments were administered to evaluate competencies such as assertiveness, autonomy, and proactivity. Results indicate that assertiveness and independence are predominant traits among the most efficient employees, while proactivity and adaptability show areas for improvement. It is concluded that to optimize productivity in remote work,

it is essential to incorporate policies that strengthen well-being, technological training, and employee empowerment. Thus, the findings suggest strategies for hiring and professional development in digital environments.

Keywords: Efficiency, Hiring, Personality, Proactivity, Remote work.

INTRODUCCIÓN

En la última década, el teletrabajo ha experimentado un intenso crecimiento, cambiando de manera radical el panorama laboral a nivel global. Tal transformación ha sido impulsada por avances tecnológicos que permiten una conectividad ininterrumpida y una colaboración efectiva a distancia. Asimismo, se han suscitado cambios culturales en el manejo del tiempo personal y laboral, que caminan hacia la flexibilidad y el equilibrio entre las esferas de la vida. Poco a poco, las empresas han ido acogiendo al teletrabajo como una modalidad permanente o híbrida, por ello, se ha vuelto trascendental comprender cuáles son los rasgos de la personalidad de los trabajadores eficientes, pues se ha visto que no todas las personas se adaptan al nuevo entorno.

Para muchos trabajadores, especialmente aquellos acostumbrados a la modalidad tradicional de trabajo —la cual implica presencialidad, horarios rígidos y supervisión directa—, la transición al trabajo remoto supone desafíos importantes. Esto

debido a que rasgos de personalidad como la autonomía y la autogestión se convierten en competencias fundamentales en este entorno, puesto que, la capacidad de mantener la disciplina personal, y gestionar el tiempo de manera efectiva, juegan un rol preponderante en el éxito y la satisfacción laboral. Además, existen otros rasgos de la personalidad que son relevantes para el teletrabajo, como la rigurosidad, la autodisciplina y la organización personal, esenciales para mantener altos niveles de productividad y bienestar laboral.

Lo anterior se hace evidente en el objeto de estudio de la investigación, una empresa de trabajo remoto, que cuenta con 75 trabajadores, a los que se aplicó una batería de evaluación compuesta por varias pruebas que se detallarán en la Metodología, la cual se confrontó con la literatura revisada, donde se comienza a perfilar el ideal del trabajador remoto. Así también, se contrastó, con el reporte de los jefes directos, las incidencias presentadas en las categorías analizadas, para verificar si existía correlación entre los rasgos de personalidad presentados en el ambiente laboral, y los resultados arrojados por la evaluación. Ello con el objetivo de: determinar los rasgos de personalidad de un trabajador en remoto eficiente, y con los objetivos específicos de: diagnosticar los rasgos de personalidad de los trabajadores en una empresa de trabajo remoto, encontrar patrones en los rasgos de

los teletrabajadores y contrastar la eficiencia de los trabajadores con los patrones obtenidos. Se partió de la hipótesis de que existen rasgos en la personalidad de los trabajadores que los vuelven más eficientes para el trabajo remoto.

Tomando en consideración lo dicho, es conveniente explicar cuál ha sido el problema que se ha querido resolver con la investigación, el cual es que, pese al crecimiento vertiginoso del trabajo remoto y al nacimiento de empresas en el entorno digital únicamente, hay pocas investigaciones sobre los rasgos de personalidad específicos que influyen en la adaptación y en el desempeño de sus empleados. En estas líneas interesa abordar esta brecha de conocimiento, al estudiar la relación entre los rasgos de personalidad y la idoneidad de los trabajadores para ajustarse de manera eficaz al teletrabajo. Ya que, al comprender las peculiaridades de la personalidad, se podrán desarrollar estrategias más efectivas para reclutar personal, así como para apoyar a los empleados que ya están trabajando en remoto y están en periodo de adaptación. Todo ello, redundaría en mejoras para la productividad de las empresas y, a nivel humano, en la optimización del rendimiento laboral y de la calidad de vida de los empleados.

En la transición de los empleados, del trabajo presencial tradicional hacia el

teletrabajo, aparecen retos que pueden impactar en gran medida su desempeño y bienestar laboral. Pues, quienes están acostumbrados al trabajo presencial y lo que ello conlleva, pueden experimentar dificultades para adaptarse a la autonomía y a la autogestión que requiere el teletrabajo. Esta falta de capacidades para organizarse de manera independiente y mantener la disciplina necesaria para cumplir tareas, puede acarrear baja productividad e insatisfacción laboral. Cuestiones que se han visto como recurrentes en las empresas intervenidas.

De ahí que se haya pensado que rasgos de personalidad como la tenacidad, la autogestión, la disciplina, la responsabilidad y la orientación hacia metas son clave para un desempeño eficiente en el trabajo remoto, donde la supervisión directa es limitada y las distracciones pueden ser frecuentes. Aunque esto responde a una primera intuición, al llevarlo a la investigación se buscó dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los rasgos de personalidad de los trabajadores eficientes en trabajo remoto?.

En cuanto a la justificación, se puede argumentar que la investigación sobre los rasgos de personalidad de los trabajadores remotos es esencial en el contexto actual debido a varios factores. Primero, la expansión del trabajo remoto como modalidad laboral principal implica una

necesidad urgente de entender cómo los empleados se adaptan y funcionan en este entorno. Esta comprensión es vital, tanto para empleadores que buscan maximizar la productividad y el bienestar de su fuerza laboral, como para los propios trabajadores que enfrentan nuevos desafíos en su carrera profesional.

En segundo lugar, la falta de supervisión directa y la autonomía inherente al trabajo remoto destacan la importancia de rasgos de personalidad como la autodisciplina, la organización personal, la capacidad de autogestión, la autonomía en cuanto a las relaciones sociales y las habilidades comunicativas. Estos rasgos no solo influyen en el rendimiento laboral y la eficiencia, sino que también impactan en el equilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados, aspecto crucial en un contexto donde los límites entre ambos ámbitos pueden difuminarse.

Se hace necesario en este punto, acotar que la vida social fuera del trabajo es un factor determinante para que el teletrabajador sea eficiente, es decir, que la persona tenga una vida rica y satisfactoria cuando termina de trabajar. De no ser así, se enfrenta a la soledad y a sentirse cada vez más aislado. Sin embargo, también hay que considerar que existen personas cuya vida social es limitada por su misma personalidad, los cuales necesitan pocos estímulos externos para sentirse bien y que, al contrario, si se

saturan de ellos, puede resultar contraproducente para su salud mental y emocional. Por todo ello, es también conveniente analizar la calidad de las relaciones sociales que tienen los trabajadores remotos, para evitar que sólo dependan de sus relaciones laborales para su interacción social.

Una vez hecha la acotación, hay que argumentar que comprender cómo diferentes rasgos de personalidad afectan la adaptación al trabajo remoto puede desembocar en estrategias efectivas de reclutamiento, selección y desarrollo profesional. Esto puede resultar en políticas organizacionales más inclusivas y ajustadas a las necesidades individuales de los empleados, promoviendo un ambiente laboral que fomente el éxito tanto personal como organizacional.

Finalmente, esta investigación no solo contribuirá al cuerpo de conocimiento académico en el área organizacional, sino que también ofrecerá nociones prácticas y aplicables para la gestión de recursos humanos y para la implementación de políticas laborales adaptadas a las realidades contemporáneas del mercado laboral globalizado y digitalizado.

En resumen, explorar los rasgos de personalidad de los teletrabajadores no solo es relevante y oportuno, sino también se muestra como fundamental para mejorar la comprensión y la optimización del trabajo

remoto como una modalidad laboral eficaz y sostenible en el futuro. Asimismo, da una pauta para que las empresas tengan parámetros claros para la contratación, y de esa manera obtengan al mejor talento trabajando en ellas.

MARCO TEÓRICO

Para sustentar la investigación se recurrió a una revisión exhaustiva del Estado del Arte, teniendo en consideración tres ejes: la eficiencia en el teletrabajo, los rasgos de personalidad y el proceso de reclutamiento remoto. Se empieza con el trabajo de investigación de Pizà-Bonilla (2020) *Factores para la eficacia del teletrabajo*. El autor manifiesta que el auge del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 ha llevado a muchas empresas a adoptar esta modalidad para continuar sus actividades. Sin embargo, la transición ha sido complicada debido a la falta de experiencia y a la urgencia de la situación. Este trabajo analiza los factores clave para la eficacia del teletrabajo, destacando la reorganización del sistema de trabajo y las condiciones laborales, la integración de tecnologías, la productividad y el liderazgo a distancia, así como las competencias personales de los empleados y los riesgos psicológicos y sociales. Además, se subraya la importancia de la adaptación estructural de las empresas para facilitar una transición efectiva hacia el teletrabajo, pues: “El objetivo de este trabajo es el de proporcionar a empresas y

organizaciones información acerca de los principales factores para la eficacia del teletrabajo” (Pizà-Bonilla, 2020, p. 3).

Al respecto, Pizà- Bonilla (2020) sostiene que la organización adecuada del teletrabajo incluye la definición clara de objetivos, la importancia de los plazos de entrega y la realización de reuniones frecuentes para fomentar la confianza y la autonomía de los trabajadores. El autor agrega la necesidad de adaptar las prácticas de gestión de recursos humanos y el liderazgo. Considera que es crucial que los empleados tengan la capacidad de autorregular su tiempo de trabajo y que exista una planificación adecuada por parte de las organizaciones para evitar jornadas laborales extensas que puedan generar estrés. Asimismo, argumenta que la flexibilidad del teletrabajo puede mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar, aunque también puede generar conflictos y estrés debido a la carga de trabajo y a la falta de conexión con otros compañeros.

En el mismo tenor de la eficiencia en el teletrabajo, el artículo “Home Office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional” de Aquije-Niño de Guzmán (2018) se investiga cómo el trabajo remoto puede ser una estrategia efectiva para mejorar la motivación y la eficiencia dentro de las organizaciones. La autora considera que “El principal hallazgo de esta investigación se conecta con que el HO,

correctamente implementado y considerando ciertos elementos clave, puede motivar a los trabajadores, generando su bienestar y una mayor eficiencia en sus actividades” (Aquije-Niño de Guzmán, 2018, p. 337). La investigación define al Home Office como una modalidad de trabajo a distancia que busca equilibrar la vida laboral y personal de los trabajadores, mejorando su calidad de vida e impactando positivamente en su productividad.

Aquije-Niño de Guzmán (2018) destaca que los nuevos esquemas organizacionales se enfocan en gestionar el entorno, la tecnología y el aspecto social para incrementar la eficiencia organizacional. La implementación del teletrabajo puede reducir el tiempo de viaje y descongestionar el tránsito, beneficiando a los trabajadores de todas las generaciones. Sin embargo, el artículo también aborda las preocupaciones sobre la reducción del desempeño y la innovación en un entorno de trabajo remoto, señalando que estos desafíos pueden mitigarse con una implementación adecuada. En conclusión, el Home Office no solo incrementa la productividad y la calidad de vida de los empleados, sino que también puede ser una herramienta valiosa para el desarrollo organizacional.

Por otro lado, yendo hacia el reclutamiento, el artículo “Guía de Contratación Remota” de OWLLabsc(2020) proporciona un marco completo para reclutar, entrevistar y

contratar empleados remotos de manera efectiva. Resalta que, debido a la pandemia de COVID-19, muchas empresas han tenido que adaptarse rápidamente a esta modalidad de trabajo, ya que: “El trabajo remoto no es el futuro, es ahora” (OWLLabs, 2020, p. 3). La guía explica los beneficios de contratar empleados remotos, como: la expansión del grupo de talentos disponibles a nivel mundial, la reducción de costos operativos y el aumento de la satisfacción y retención de empleados. También, se destacan estrategias específicas para el proceso de contratación remota, incluyendo la redacción de descripciones de trabajo claras y atractivas, el uso de software de reclutamiento y la adaptación de las entrevistas a formatos remotos.

Además, proporciona consejos prácticos para la evaluación de candidatos remotos, enfatizando la importancia de la preparación previa y la utilización de herramientas adecuadas de videoconferencia. La guía también aborda cómo realizar entrevistas efectivas, tanto remotas como presenciales, y la importancia de crear un sentido de comunidad entre los empleados remotos para garantizar su integración y compromiso con la empresa. Al final, se recomienda el uso de herramientas específicas para la gestión de proyectos y la comunicación interna, con el fin de facilitar el proceso de contratación y la administración continua de los empleados remotos.

En sintonía con el reclutamiento de Recursos Humanos, la investigación *Selección de personal a través de internet* de Romero-González (2019) examina la evolución y la importancia de los procesos de reclutamiento y selección mediante el uso de internet y nuevas tecnologías. Destaca cómo una economía globalizada, y la cooperación internacional, han obligado a las empresas a adoptar nuevas técnicas para interactuar con clientes, candidatos y otras empresas de manera más rápida, económica y eficaz a través de internet. Las plataformas profesionales como LinkedIn e InfoJobs han facilitado estos procesos, permitiendo una preselección curricular, ofertas de trabajo y entrevistas en línea, lo que incrementa la eficiencia en la gestión de recursos humanos. Romero-González (2019) señala que “con el desarrollo de una economía con un enfoque más global y la cooperación entre países, las empresas han tenido que utilizar nuevas técnicas para mantenerse en contacto con clientes, candidatos y empresas de otros países” (p. 1).

La autora subraya la relevancia de gestionar adecuadamente el talento, pues es fundamental para la estabilidad de la empresa. Asimismo, menciona que, pese a las ventajas que ofrece el uso de internet en la selección de personal, también existen algunos inconvenientes, como la falta de contacto humano y la posible discriminación de aquellos que no utilizan este sistema. No

obstante, siguiendo ciertas recomendaciones, como obtener el consentimiento previo de los candidatos para investigaciones en redes sociales, y optimizar las publicaciones para todos los dispositivos, las empresas pueden mejorar significativamente sus procesos de reclutamiento en línea.

En cuanto a los rasgos de personalidad, el artículo “El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral” de Franco-Jaramillo y Restrepo-Bustamante (2011) explora las características personales y profesionales que determinan la eficiencia de los teletrabajadores. Los autores hacen hincapié en la trascendencia de la integración de la tecnología, la comunicación efectiva y la autonomía para el desempeño en el trabajo remoto. Se mencionan habilidades esenciales como la organización, la capacidad de adaptación, y la automotivación, indicando que un empleado eficaz debe de ser capaz de manejar bien su tiempo, establecer prioridades y trabajar sin supervisión constante.

El artículo también destaca la relevancia de que el trabajador tenga un ambiente de trabajo en casa adecuado, así como una clara comprensión de los objetivos de su organización, que le permitan lograr el éxito en su empleo. Se concluye que el perfil del empleado remoto es esencial para que las empresas e instituciones consideren al

teletrabajo como una opción viable y beneficiosa. Argumenta que: “El éxito de su labor, eficiente y efectiva, depende de una excelente integración de la tecnología, su perfil (personal y laboral), las competencias comunicativas (esencialmente de lecto-escritura, entre otras) y las funciones que tiene a cargo” (Franco-Jaramillo y Restrepo-Bustamante, 2011, p. 1).

Para concluir, hay que hacer una revisión de lo que se ha comentado sobre el aprovechamiento del trabajo remoto, aquí aparece el artículo “Efectos del Teletrabajo en el Bienestar de los Trabajadores” de Sánchez-Toledo (2021), el cual examina cómo el trabajo remoto, impulsado principalmente por la pandemia de COVID-19, ha transformado la dinámica laboral y sus implicaciones en el bienestar de los empleados. Inicialmente, esta modalidad de empleo fue una solución improvisada para mantener la continuidad laboral y proteger la salud de los trabajadores: “El teletrabajo se ha implementado mayoritariamente de forma defensiva e improvisada; es decir, como una opción emergente ante un evento que nadie podía prever” (Sánchez-Toledo et al., 2021, p. 237). Sin embargo, su puesta en marcha rápida y sin planificación ha generado múltiples desafíos relacionados con la ergonomía y los riesgos psicosociales, como el estrés y la acumulación excesiva de trabajo. Además, la mezcla de las actividades laborales y familiares, en el

mismo espacio físico, ha complicado la distribución del tiempo y las cargas laborales.

La investigación destaca cuatro posturas de los críticos del teletrabajo, respecto a su impacto: optimistas, pesimistas, ambivalentes y escépticas. Los estudios optimistas subrayan beneficios como el aumento de la productividad y el control sobre la gestión del tiempo, mientras que los pesimistas se enfocan en problemas como la falta de infraestructura adecuada y la extensión de la jornada laboral. Los estudios ambivalentes señalan que los efectos pueden ser tanto positivos como negativos, dependiendo del contexto y de la capacitación de los teletrabajadores. Finalmente, los escépticos argumentan que el impacto del teletrabajo no es inherentemente positivo ni negativo, sino que depende de varios factores contextuales y organizacionales.

Esta revisión profunda del estado del arte de la investigación, guió el camino para entender y definir los conceptos principales para el análisis del objeto de estudio, la personalidad de los teletrabajadores y su eficiencia laboral. Dentro de las líneas de este estudio se define al *teletrabajo* como la modalidad laboral en la que los empleados se mantienen trabajando fuera de un espacio físico de oficina, haciendo uso de herramientas tecnológicas para ejecutar las tareas asignadas. Mientras que se

comprende que la *eficiencia laboral* es la suficiencia del trabajador para llevar a cabo las actividades que le son necesarias para realizar su trabajo, alineadas con las metas que la empresa le demanda.

Por último, queda indicar que los *rasgos de personalidad* son vistos como los aspectos duraderos de la identidad, los cuales dirigen la conducta del individuo y las respuestas únicas que tienen frente a los desafíos, circunstancias o situaciones de la vida en todas sus esferas. De ahí que no todas las personas respondan de la misma manera en las mismas circunstancias.

METODOLOGÍA

El estudio que da pie al presente artículo es una investigación cuantitativa descriptiva, entendida como aquella que se centra en describir las características de una población o fenómeno de estudio utilizando datos cuantificables. Este tipo de investigación busca responder a preguntas sobre el "qué", "cuándo", "dónde" y "cómo" de un fenómeno sin explorar las razones subyacentes o causas. Los métodos más comunes incluyen encuestas, cuestionarios y observaciones sistemáticas. A propósito de esto, Hernández-Sampieri (2024) la define de acuerdo al objetivo de su utilización: "El propósito de la investigación descriptiva es proporcionar una descripción precisa de las características de una situación, evento o población, tal como existe en el presente" (p. 62).

Para su abordaje se decidió suministrar una batería de Evaluación de Competencias, compuesta de 10 pruebas distintas que se describen en las variables, a través de la plataforma *Evaluar* —la cual es una herramienta que contiene más de 35 pruebas psicométricas validadas en la comunidad científica; además, permite realizar combinaciones particulares entre las pruebas para valorar las categorías que necesiten conocer las empresas en su contratación de personal—. Dicha evaluación se diseñó para detectar los rasgos de personalidad de los trabajadores, a los cuales se les facilitó el enlace al instrumento y se les instruyó para que fueran realizando los ejercicios ahí presentes. Aunque pudiera parecer larga la evaluación (con un tiempo estimado de realización de 90 minutos), esto procuró que se trabajaran de manera exhaustiva las variables de estudio: rasgos de personalidad y eficiencia en el trabajo remoto, así como las 8 subvariables que se deslindan de ellas y serán descritas más adelante.

Asimismo, se analizó el reporte de los trabajadores, proporcionado por los líderes de los equipos a los que pertenecen. Lo anterior, con la finalidad de realizar un comparativo entre lo manifestado en las evaluaciones sobre sus rasgos de personalidad y lo que demuestra cada empleado en su labor diaria. También fue necesario contrastar lo dicho en la literatura.

De acuerdo con la hipótesis propuesta, “Existen rasgos en la personalidad de los trabajadores que los vuelven más eficientes para el trabajo remoto”, podemos identificar y definir las variables clave de la siguiente manera:

- Rasgos de personalidad (Variable Independiente)

Definición general: Características estables y duraderas en el comportamiento y estilo de pensamiento de los individuos que pueden influir en su desempeño laboral.

- Eficiencia en el trabajo remoto (Variable Dependiente)

Definición general: Capacidad de los trabajadores para cumplir con sus tareas de manera productiva, sin importar el entorno físico, y en un tiempo y calidad que cumplen con los objetivos de la empresa.

De estas variables, se seleccionaron otros elementos que las componen y que arrojaron luz sobre lo que se pretendía en la investigación. A continuación, se describen estas otras subvariables y los instrumentos, ya estandarizados y validados a nivel global, utilizados para su medición:

1. Asertividad

Capacidad de expresar una opinión sin agredir ni someter a otras personas. Suele presentarse en quienes manifiestan sus

convicciones y defienden sus puntos de vista de manera congruente, directa, firme y equilibrada, sin ceder a las presiones de los demás. Los instrumentos utilizados para su medición fueron los siguientes:

- **FPC-Comercial:** Dirigido a personal comercial; mide disposición de ventas, receptividad, agresividad comercial, comprensión, adaptabilidad, control de sí mismo, tolerancia a la frustración, combatividad, dominancia, seguridad, actividad y sociabilidad. Aplicado a candidatos en áreas comerciales, su uso depende de la estructura de la empresa y el tipo de mercado.
- **TTC-N 17 Test de Tendencias Conductuales:** Evalúa tendencias conductuales en factores clave para el desempeño laboral, tales como alineación a las metas, pensamiento cualitativo, curiosidad, enfoque al servicio, relaciones interpersonales, interés deductivo, imagen de seguridad, ecuanimidad, respuestas adaptativas, empeño y alineación organizacional. Aplicable a todos los cargos, este test permite anticipar comportamientos en diversas condiciones.

- **EQ24M Matricial:** Test multifactorial de inteligencia emocional, que proporciona información sobre habilidades personales, emocionales y sociales, incluyendo comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia, empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social, solución de problemas, prueba de realidad, flexibilidad, tolerancia al estrés, control de los impulsos, felicidad y optimismo. Fundado en el concepto de bienestar psicológico de Reuven Bar-On.

2. Comunicación Efectiva

Es la capacidad para expresar y comprender mensajes (ideas, gestos o palabras) de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita. Para su medición se tuvieron en consideración los siguientes instrumentos:

- **Verbal:** Prueba que mide la capacidad para comprender ideas expresadas en palabras y oraciones. Incluye 50 problemas donde se deben hallar sinónimos. Ideal para roles con alto contacto comunicativo.
- **TR-V (Test de Razonamiento Verbal):** Prueba compuesta por 17 preguntas de analogías para

evaluar el razonamiento verbal, incluyendo principios de clasificación y significados, adecuada para roles que requieren razonamiento verbal avanzado.

- TTC-N 17 Test de Tendencias Conductuales: (revisar descripción en las categorías anteriores).
- EQ24M Matricial: (revisar descripción en las categorías anteriores).

3. Independencia y autonomía

Pertenece al grupo de Competencias Actitudinales. Consiste en tomar decisiones y ejecutar con rapidez acciones orientadas a solucionar dificultades o problemas que surgen en el día a día, actuando de forma independiente con mayor eficiencia. Los instrumentos que se aplicaron para medir esta variable fueron los siguientes:

- BFP-10 Test de Personalidad Big Five: Mide 10 factores de la personalidad, como dinamismo, dominancia, cooperación, cordialidad, escurpulosidad, perseverancia, control de emociones, control de impulsos, apertura a la cultura y experiencia. Se aplica a cargos de diversos niveles, incluyendo supervisores y gerentes, basado en el modelo Big Five.
- IP19 Test de Personalidad: Este cuestionario evalúa 19 factores de

personalidad, incluyendo afabilidad, razonamiento, estabilidad, dominancia, animación, apertura, autosuficiencia y calma, con una base en la teoría de Cattell. Es adecuado para personal en distintos niveles de la organización.

- TTC-N 17 Test de Tendencias Conductuales: (revisar descripción en las categorías anteriores).
- EQ24M Matricial: (revisar descripción en las categorías anteriores).

4. Equilibrio trabajo-vida

Capacidad de equilibrar la vida laboral y personal, encontrando el espacio adecuado para cada momento, solucionando los conflictos que se puedan producir entre ambos. Tomando en cuenta su bienestar y el crecimiento de la organización. Los instrumentos usados para su medición fueron:

- TTC-N 17 Test de Tendencias Conductuales: (revisar descripción en las categorías anteriores).
- EQ24M Matricial: (revisar descripción en las categorías anteriores).

5. Perseverancia y Disciplina

Es la predisposición para mantenerse firme y constante en la consecución de acciones o emprendimientos, siguiendo las normas establecidas para alcanzar sus objetivos. A

continuación se enuncian los instrumentos usados para medir la variable:

- BFP-10 Test de Personalidad Big Five: (revisar descripción en Independencia y Autonomía).
- IP18 Test de Personalidad: Mide 16 factores de personalidad junto con dos escalas de distorsión en infrecuencia. Entre los factores evaluados están afabilidad, estabilidad, apertura, sensibilidad, perfeccionismo y calma. Basado en la teoría de Cattell, es adecuado para varios niveles organizacionales.
- TTC-N 17 Test de Tendencias Conductuales: (revisar descripción en las categorías anteriores).
- EQ24M Matricial: (revisar descripción en las categorías anteriores).

6. Proactividad

Es la actitud de tomar la iniciativa para crear y proponer soluciones, generando una respuesta en forma dispuesta y activa para llevarlas a cabo. Se listan los instrumentos utilizados en las siguientes líneas:

- BFP-10 Test de Personalidad Big Five: (revisar descripción en Independencia y Autonomía).
- TTC-N 17 Test de Tendencias Conductuales: (revisar descripción en las categorías anteriores).

7. Teletrabajo

Habilidad de trabajar efectivamente de forma remota, en función del cumplimiento de metas. Involucra sentido de responsabilidad, perseverancia y la disponibilidad de condiciones físicas para hacerlo. A continuación se mencionan los instrumentos de medición:

- Actitud Digital: Evalúa la predisposición para usar plataformas digitales, su responsabilidad y su interés en mantenerse actualizado con los avances tecnológicos. Se basa en el progresismo y el entusiasmo digital, y es aplicable a cargos que requieren uso de computadoras y herramientas en línea

- Conocimiento Digital: Mide el conocimiento de herramientas digitales esenciales para el trabajo remoto y el uso ético de redes. Evalúa habilidades como búsqueda de recursos, organización de información, y gestión de archivos digitales.

- Test de Preferencia hacia el Teletrabajo: Prueba de 11 preguntas que mide la disposición y competencias para trabajar en línea, incluyendo organización, colaboración y autoaprendizaje. Basada en definiciones de la OIT

sobre teletrabajo, se aplica a todos los niveles, pero es especialmente relevante para cargos en tecnología, marketing y análisis de datos.

- TTC-N 17 Test de Tendencias Conductuales: (revisar descripción en las categorías anteriores).
- EQ24M Matricial: (revisar descripción en las categorías anteriores).

8. Compromiso y Lealtad

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa, desarrollando un sentido de pertenencia y mostrando orgullo por ser parte de la organización. Los instrumentos de medición utilizados son los siguientes:

- IP19 Test de Personalidad: (revisar descripción en Independencia y Autonomía).
- TTC-N 17 Test de Tendencias Conductuales: (revisar descripción en las categorías anteriores).
- EQ24M Matricial: (revisar descripción en las categorías anteriores).

Las subvariables antes dispuestas fueron cuidadosamente seleccionadas para determinar si los empleados que se tienen trabajando en la empresa cumplen con los rasgos de personalidad y las competencias necesarias para el trabajo en línea que están

realizando. Esto teniendo en consideración la literatura revisada y los informes de la propia empresa, que permiten contrastar los resultados y, por supuesto, el impacto que la personalidad de los trabajadores ha tenido en la productividad, la comunicación y el liderazgo que se va ajustando a lo que la compañía requiera.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población del estudio corresponde a 75 trabajadores, todos ellos en modalidad remota. Es importante mencionar que son el total de los empleados de la compañía, pues no hay una oficina a la que tenga que asistir ninguno de ellos. Asimismo, no se seleccionó una muestra, ya que todos los colaboradores aceptaron participar en el estudio, lo que permitió obtener resultados certeros de los rasgos de personalidad en la empresa. Los empleados pertenecen al área comercial, 10 personas; a la operativa, 40 personas; y a la de servicio al cliente, 15 personas.

RESULTADOS

Se empieza por enunciar los reportes que entregaron los jefes directos de los trabajadores, para, posteriormente, dar los resultados de la batería de pruebas y finalizar con un contraste. Se les solicitó a los encargados del área comercial, operativa y de servicio al cliente que realizaran un informe, teniendo en consideración las variables y subvariables que se iban a analizar, poniendo especial énfasis en las

que se destacaran por su presencia, por su ausencia o por su necesidad de refuerzo, esto para poder contrastar los resultados obtenidos y la realidad de las labores que se estaban realizando:

Área Comercial: Los colaboradores destacan en Comunicación Efectiva, facilitando el trato con los clientes y el cierre exitoso de contratos. El equipo muestra un sólido Compromiso y Lealtad, reflejado en una alta motivación y alineación con los objetivos organizacionales. Su capacidad de adaptación al Teletrabajo asegura un desempeño productivo y el logro de metas en ambientes virtuales. Sin embargo, en Proactividad, pocos trabajadores demuestran interés por hacer algo que vaya más allá de las tareas asignadas, lo que limita la creación de ideas innovadoras.

Área Operativa: El equipo evidencia un alto nivel de Perseverancia y Disciplina, cumpliendo consistentemente con los plazos establecidos. La Comunicación Efectiva contribuye al buen funcionamiento de los procesos internos. En Independencia y Autonomía, varios empleados dependen de supervisión constante, lo que afecta la eficiencia y limita su capacidad de autogestión. En cuanto a Proactividad, la mayoría tiende a enfocarse únicamente en lo que se les pide, sin explorar nuevas propuestas o mejoras.

Área de Servicio al Cliente: El equipo sobresale en Comunicación Efectiva,

garantizando un servicio de calidad y soluciones rápidas a los problemas de los clientes. El fuerte Compromiso y Lealtad hacia la organización fomenta la estabilidad y cohesión del equipo. En relación con el Equilibrio Trabajo-Vida, algunos empleados enfrentan desafíos para separar las responsabilidades laborales de las personales, lo que podría generar desgaste o conflictos.

Ahora, corresponde desplegar los resultados de la aplicación de los instrumentos, que se realizó en línea, a través de la plataforma *Evaluar*, la cual proporcionó las puntuaciones que presentó cada empleado en las variables establecidas para evaluar la personalidad y su idoneidad para el trabajo remoto. Se le hizo llegar a cada persona la invitación con las credenciales y el ingreso a la plataforma. Asimismo, se les indicó que tenían dos semanas para completar los cuestionarios, pues estaban estimados 90 minutos para todo el ejercicio y éste estaba dividido en los distintos instrumentos que ya se explicaron, dando la posibilidad de dejarlo sin terminar y retomarlo después. Esto se hizo con la finalidad de no presionar a los trabajadores y no interrumpir sus espacios de trabajo o de vida personal.

Una vez obtenidas las puntuaciones de *Evaluar*, se procedió a disponer la información en gráficas, con el objetivo de comprender cómo se encontraban los empleados en cada área. Para ello se

determinó la siguiente Escala de Medición, que servirá para entender cada ítem:

- Resultados <6. Rango bajo. No deseable, es una persona que por sus características y rasgos de personalidad le será más difícil hacer trabajo remoto.
- Resultados entre 6 y 8. Es un rango medio. Hay oportunidades de mejoramiento y hay que trabajar en el desarrollo de las competencias.
- Resultados entre 8.1 y 100. Rango Alto. Las personas con estos resultados se encuentran en el rango deseable, siempre habrá que hacer refuerzo desde la organización, pero son personas con más facilidad para realizar trabajo remoto.

A continuación, se presentarán los resultados en las variables discutidas y más adelante se realizará la discusión de los resultados. Se empezará con los datos arrojados para el rasgo de asertividad, que podemos observar en la Figura 1.

Figura 1

Asertividad



Se destaca de manera positiva que ninguno de los empleados obtuvo una calificación en el rango bajo, es decir por debajo de una ponderación de 60.

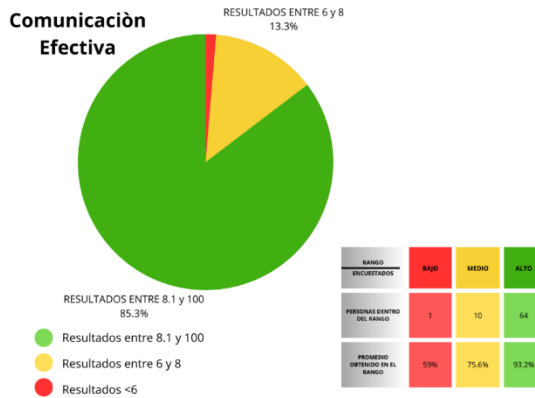
El 25.3% de los empleados, a los que se les aplicaron las baterías de pruebas para medir sus competencias y sus rasgos de personalidad, obtuvieron un promedio de 74% en una escala esperada entre 60 y 100. Pese a que no se encuentran en niveles bajos, aún tienen oportunidades de mejoramiento que les permitan comunicar sus ideas de manera asertiva.

En niveles más altos encontramos el 74.7% de los empleados, que tienen un promedio de ponderación del 92.6% en cuanto a la asertividad en la comunicación. Es un porcentaje alto, no obstante se deben facilitar los espacios donde fluya de mejor manera la comunicación en todas las vías.

La siguiente variable que corresponde revisar es la Comunicación Efectiva. Sus resultados se presentan en la Figura 2.

Figura 2

Comunicación Efectiva



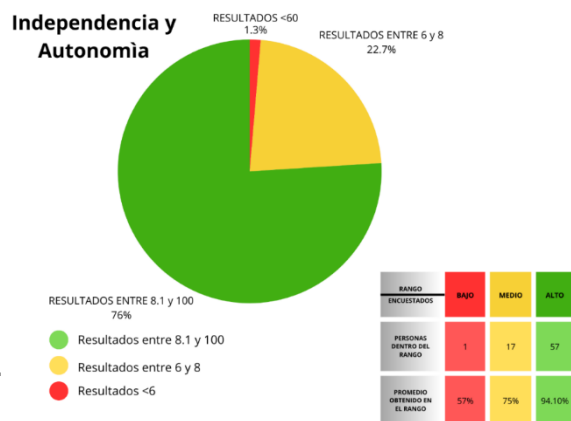
Como se puede observar en la figura, el 1.4% los empleados obtuvieron una calificación en el rango bajo, es decir, por debajo de una ponderación del 59%, correspondiente a un 1% del valor mínimo esperado. Quienes se encuentran en este rango tienen dificultades para entender y expresar ideas de una manera clara.

El 13.3% de los empleados, a los que se les aplicaron las baterías de pruebas para medir sus competencias y sus rasgos de personalidad, obtuvieron un promedio de 75.6%, en una escala esperada entre 60 y 100.

En niveles más altos encontramos el 85.3% de los empleados, quienes tienen un promedio de ponderación del 93.2% en cuanto a la comunicación efectiva. Desde la alta dirección se debe de trabajar en continuar fortaleciendo la Comunicación Efectiva.

Al continuar con la revisión de los resultados, es necesario mostrar los correspondientes a la variable Independencia y Autonomía. Ver Figura 3.

Figura 3
Independencia y Autonomía



La figura 3 muestra que el 1.3% de los empleados obtuvieron una calificación en el rango bajo, es decir, por debajo de una ponderación del 57%, correspondiente a un 3% el valor mínimo esperado. Quienes se encuentran en este rango son personas que requieren de seguimiento y acompañamiento constante, se les dificulta la toma de decisiones.

El 22.7% de los empleados, a los que se les aplicaron las baterías de pruebas para medir sus competencias y sus rasgos de personalidad, obtuvieron un promedio de 75% en una escala esperada entre 60 y 100. Lo

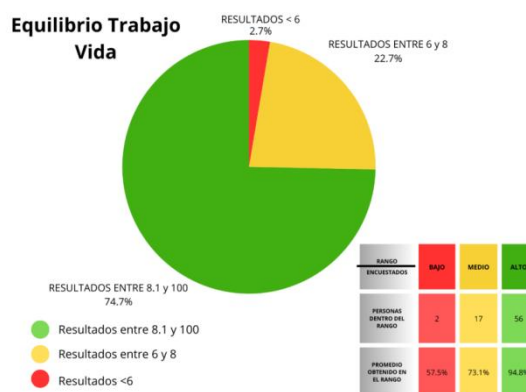
que indica que, aunque no es un promedio bajo, sí supone un reto mejorar estas competencias.

El 76% de los empleados tienen un promedio de ponderación del 94.10%, en cuanto a la independencia y autonomía, lo cual resulta muy favorable para el desarrollo del trabajo remoto.

El siguiente resultado a revisar es el de Equilibrio trabajo-vida, el cual se puede visualizar en la Figura 4.

Figura 4

Equilibrio trabajo-vida



Los resultados muestran que el 2.7% de los empleados obtuvieron una calificación en el rango bajo, es decir, por debajo del rango mínimo esperado, una ponderación del 57.5%. Quienes se encuentran en este rango son personas que no han logrado encontrar los espacios para desarrollar su trabajo y su vida familiar, ocupan tiempo de trabajo en temas personales y viceversa.

El 22.7% de los empleados, a los que se les aplicaron las baterías de pruebas para medir sus competencias y sus rasgos de

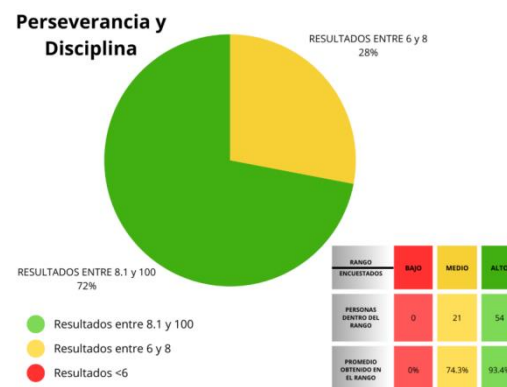
personalidad, obtuvieron un promedio de 73.3% en una escala esperada entre 60 y 80. Es importante por temas de salud mental y productividad estar muy atentos a este grupo, porque fácilmente pueden llegar a los niveles no deseables y entrar en conflicto sus dimensiones personales y laborales.

El 74.7% de los empleados tienen un promedio de ponderación del 94.8%. Lo que indica que son personas que han logrado reconciliar sus espacios y que han encontrado separar sus ocupaciones laborales de su vida familiar, pese a que los desarrollen en el mismo espacio físico.

Se miran enseguida los resultados obtenidos para la variable Perseverancia y Disciplina, dispuestos en la Figura 5.

Figura 5

Perseverancia y Disciplina



Los datos arrojados por las pruebas dictan que el 0% los empleados obtuvieron una calificación en el rango bajo en Perseverancia y Disciplina, lo que indica que tienen orientación al logro.

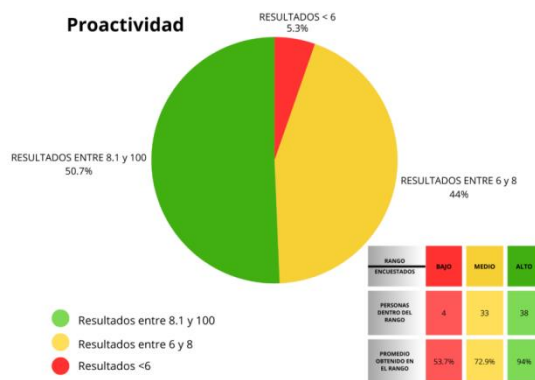
El 28% de los empleados, a los que se les aplicaron las baterías de pruebas para medir sus competencias y sus rasgos de personalidad, obtuvieron un promedio de 74.3% en una escala esperada entre 60 y 80. Es un número representativo, pero se debe trabajar en la administración del tiempo y la productividad, así como reforzar la orientación al logro y premiarla.

El 72% de los empleados tienen un promedio de ponderación del 93.4%. Es un porcentaje representativo de la tenacidad y la disciplina que tienen para desarrollar de manera autónoma su trabajo.

La Proactividad es ahora el rasgo de personalidad que corresponde revisar en su resultados. Para ello se dispone la Figura 6.

Figura 6

Proactividad



En la Figura 6 se observa que el 5.3% de los empleados obtuvieron una calificación del 53.7% en el rango bajo en proactividad, lo cual es preocupante, porque es un indicador de la baja capacidad de generar ideas, proponer soluciones y poner planes en marcha.

El 44% de los empleados, a los que se les aplicaron las baterías de pruebas para medir sus competencias y sus rasgos de personalidad, obtuvieron un promedio de 72.9% en una escala esperada entre 60 y 80.

Es un porcentaje representativo de personas que aún se sienten temerosas de ir un poco más allá de lo que se les pide, hay que generar espacios de interacción, dar atribuciones y empoderar a los empleados para que sean mucho más proactivos.

El 50.7% de los empleados tienen un promedio de ponderación del 94%. Solo la mitad de los encuestados lograron estar en el rango alto de la medición de proactividad, lo cual debe ser analizado en detalle, para determinar si es la personalidad de los trabajadores o son medidas en la empresa que llevan a que los empleados se contengan y no aporten más.

Se pasa a presentar los resultados en la competencia de Teletrabajo. Ver Figura 7.

Figura 7

Teletrabajo

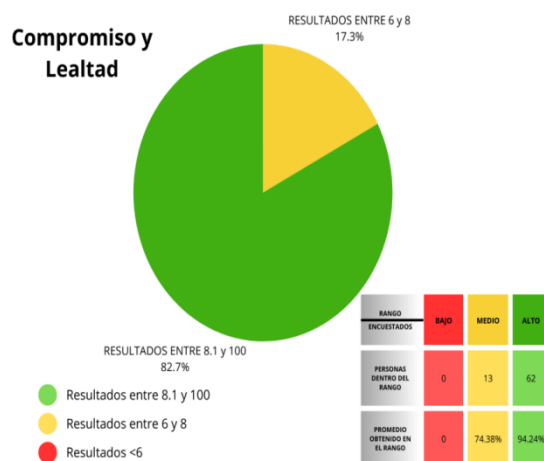


Los datos desplegados permiten mencionar que el 17.3% de los empleados obtuvieron una calificación en el rango medio en la medición del teletrabajo, lo que significa que aún hay una brecha que cerrar en temas de tecnología y actitud de trabajo en digital. El 82.7% de los empleados, a los que se les aplicaron las baterías de pruebas para medir sus competencias y sus rasgos de personalidad, obtuvieron un promedio de 94% en una escala esperada entre 80 y 100. Lo que nos permite evidenciar que hay un porcentaje importante de personas que ya están adaptadas al trabajo remoto.

Por último, corresponde revisar la variable Compromiso y Lealtad. Para ello se ha creado la Figura 8.

Figura 8

Compromiso y Lealtad



Los resultados obtenidos permiten enunciar que el 17.3% de los empleados obtuvieron una calificación del 74.38% en el rango medio, en la medición de Lealtad y Compromiso, lo que significa que falta trabajar más en temas como la cultura

organizacional, el liderazgo transformacional y el contrato psicológico para tener personas más comprometidas con sus empresas.

El 82.7% de los empleados, a los que se les aplicaron las baterías de pruebas para medir sus competencias y sus rasgos de personalidad, obtuvieron un promedio de 94.24% en una escala esperada entre 80 y 100. Lo que nos permite evidenciar que hay un porcentaje importante de personas que tienen niveles altos de vinculación laboral y emocional con la empresa. Se debe seguir reforzando, a través de reconocimientos de diferentes índole y del endomarketing, para fidelizar más aún al cliente interno.

Por último, es necesario realizar un comparativo entre los resultados de la batería de pruebas y los informes de los encargados de cada área.

Área Comercial: El área comercial se destacó por su desempeño sobresaliente en Comunicación Efectiva, Compromiso y Lealtad, y Teletrabajo, con más del 90% de sus empleados en rangos altos. Sin embargo, Proactividad presenta una oportunidad de mejora, ya que un 30% de los empleados se encuentra en el rango medio, lo que indica la necesidad de fomentar un entorno que promueva la iniciativa y la generación de ideas.

Área Operativa: En el área operativa se identificaron desafíos en Independencia y Autonomía, así como en Proactividad, con el 50% de los empleados en el rango medio

para ambas variables. Estas cifras reflejan una dependencia de supervisión directa y una falta de iniciativa. Por otro lado, esta área demostró fortalezas en Perseverancia y Disciplina, con un 70% de los empleados en el rango alto, lo que indica un fuerte compromiso con la entrega de resultados.

Área de Servicio al Cliente: El área de servicio al cliente mostró un desempeño destacado en Comunicación Efectiva y Compromiso y Lealtad, con el 90% de los empleados en el rango alto. Sin embargo, Equilibrio Trabajo-Vida necesita atención, ya que un 30% de los empleados se encuentra en el rango medio, lo que sugiere dificultades para separar las responsabilidades laborales de las personales.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en las evaluaciones de personalidad y competencias permiten observar el perfil ideal del trabajador en modalidad remota en la empresa estudiada. A partir de los datos, se destaca que rasgos como la Asertividad, la Independencia, y el Equilibrio trabajo-vida son esenciales para el éxito en el teletrabajo. Estos rasgos reflejan una adaptación favorable al entorno remoto, ya que contribuyen a la satisfacción y productividad de los empleados, tal como se confirma en

los estudios de Pizà-Bonilla (2020) y Aquije-Niño de Guzmán (2018).

Una comparación de estos hallazgos con la literatura indica que, efectivamente, la personalidad del trabajador influye en su desempeño. Según los resultados, el 74.7% de los empleados alcanzaron niveles altos de Asertividad, y el 76% en Independencia, lo cual concuerda con las características del teletrabajador eficiente mencionadas en Franco-Jaramillo y Restrepo-Bustamante (2011). Sin embargo, el área de Proactividad mostró una brecha, con solo el 50.7% de los empleados alcanzando un rango alto. Esta falta de iniciativa puede ser indicativa de factores internos, como la necesidad de un mayor empoderamiento o espacios de interacción que fomenten el intercambio de ideas y la propuesta de soluciones. Incluso, se podría deber a falencias en el liderazgo, por lo que sería conveniente hacer una revisión de ello.

Asimismo, el 17.3% de los empleados mostró puntuaciones medias en la competencia de Teletrabajo, lo cual sugiere la existencia de barreras tecnológicas o de actitud que podrían estar obstaculizando una adaptación completa. Esta situación refleja las dificultades señaladas en Sánchez-Toledo (2021), donde el teletrabajo, al no contar con una planificación adecuada, presenta desafíos ergonómicos y de adaptación tecnológica.

En cuanto al Compromiso y Lealtad hacia la empresa, el 82.7% de los empleados obtuvo una calificación en el rango alto, lo cual muestra una fuerte vinculación emocional y profesional con la organización. No obstante, se recomienda trabajar en fortalecer la cultura organizacional para consolidar, aún más, este compromiso, tal como sugieren las mejores prácticas en liderazgo transformacional y endomarketing.

Por otro lado, en el contraste entre los reportes de los encargados y lo visto en las pruebas, se corrobora que la realidad de las competencias y la personalidad de los colaboradores, se refleja en su empleo, siendo claramente distinguible cuáles son las competencias que sobresalen, ya sea por su presencia positiva, por su ausencia o por su necesidad de refuerzo.

CONCLUSIONES

La presente investigación permite concluir que ciertos rasgos de personalidad, tales como la Asertividad, la Independencia y el Equilibrio trabajo-vida, son esenciales para la eficiencia en el trabajo remoto. Estos rasgos facilitan la autogestión, la disciplina y la satisfacción laboral en un entorno de teletrabajo, donde la supervisión directa es limitada.

Por otro lado, se identificaron áreas de mejora en Proactividad y adaptación al teletrabajo. La falta de iniciativa en algunos empleados sugiere la necesidad de un entorno que fomente la creatividad y permita

a los colaboradores participar activamente en la toma de decisiones y en la innovación. Asimismo, la adaptación al teletrabajo presenta una brecha, que puede ser cubierta mediante capacitación en herramientas digitales y fomento de actitudes proactivas. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para que la empresa optimice sus procesos de reclutamiento y capacitación, seleccionando perfiles que se adapten mejor al teletrabajo o brindando formación en competencias clave para los empleados actuales. La implementación de estas estrategias contribuiría a mejorar el rendimiento organizacional y el bienestar de los empleados.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones están dirigidas hacia la empresa. Sin embargo, los entornos laborales actuales, pensando en los que son totalmente en línea, así como los híbridos, podrían beneficiarse de este estudio y de las sugerencias que se dan a continuación. Cabe mencionar que podría aplicarse a cualquier ramo empresarial que tenga trabajadores en línea, pues lo que se trabaja aquí son los rasgos de personalidad, no competencias específicas de alguna disciplina o área productiva.

1. Programas de Desarrollo de Habilidades Particulares: Se recomienda implementar programas de desarrollo enfocados en mejorar las competencias de los empleados que se encuentran en los rangos medios, en

áreas clave como la Proactividad y el Equilibrio trabajo-vida. Estos programas deben incluir capacitación en administración del tiempo, establecimiento de prioridades y desarrollo de iniciativas propias.

2. Políticas de Bienestar Laboral: Es fundamental fortalecer las políticas de bienestar laboral, ofreciendo recursos de apoyo en salud mental, como pausas activas y sesiones de manejo del estrés. Además, se deben crear espacios de socialización virtual para evitar el aislamiento y fomentar un entorno de trabajo saludable y colaborativo.

3. Fortalecimiento de la Comunicación y Asertividad: Para consolidar las habilidades comunicativas y la asertividad, se sugiere realizar talleres de comunicación efectiva y proporcionar herramientas de retroalimentación continua. Estas iniciativas ayudarán a los empleados que se encuentran en niveles medios a expresar sus ideas con claridad, y colaborar de manera efectiva en el entorno remoto.

4. Capacitación Tecnológica y Empoderamiento en el Teletrabajo: Para cerrar la brecha en la competencia de Teletrabajo, se propone la implementación de capacitaciones en herramientas digitales esenciales, y una estrategia de empoderamiento que fomente la autoconfianza en el uso de tecnología. Además, es importante crear oportunidades para que los empleados puedan aportar

ideas y desarrollar sus capacidades en un entorno de trabajo autónomo.

5. Alineación con los rasgos clave para el teletrabajo: Los procesos de reclutamiento deben priorizar la identificación de características de personalidad como la asertividad, independencia, y equilibrio trabajo-vida, ya que estos rasgos se relacionan directamente con la capacidad de los empleados para adaptarse y ser productivos en un entorno remoto. Es fundamental emplear herramientas psicométricas validadas que evalúen estas competencias desde el inicio del proceso de selección, asegurando que los candidatos no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino también con los valores y habilidades que optimizan su desempeño en un contexto digital.

6. Integración de evaluaciones digitales y prácticas inclusivas: La implementación de plataformas de evaluación online, como las descritas en el estudio, permiten no solo medir competencias clave, sino también garantizar un acceso igualitario al proceso de selección, eliminando barreras geográficas. Además, es recomendable que las empresas incluyan etapas que evalúen habilidades prácticas relacionadas con el teletrabajo, como el manejo de herramientas tecnológicas y la gestión autónoma del tiempo, proporcionando a los candidatos un contexto claro sobre las expectativas del

puesto y promoviendo un reclutamiento basado en la transparencia y la equidad.

REFERENCIAS

- Aquije Niño de Guzmán, C. P. (2018). "Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional". *Palermo Business Review*, 18, 337-351.
- Franco Jaramillo, A., y Restrepo Bustamante, F. A. (2011). "El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral". *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 1-6.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- OWLLabs. (2020). *Guía de contratación remota*.
- Pizà-Bonilla, M. Á. (2020). *Factores para la eficacia del teletrabajo* (Trabajo de Fin de Grado). Facultad de Psicología, Departamento de Psicología.
- Romero-González, P. (2019). *Selección de personal a través de internet* (tesis). Universidad de Salamanca.
- Sánchez-Toledo, A. M., et al. (2021). "Efectos del teletrabajo en el bienestar de los trabajadores". *Revista de la Asociación Española de Medicina del Trabajo*, 30(2), 125-261.