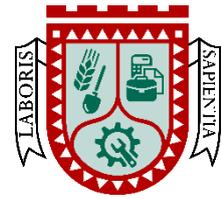




universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2021 / 2022

LA DOBLE PRESENCIA Y EL TELETRABAJO
DOUBLE PRESENCE AND TELEWORK

Realizado por la alumna Dña. María Ampudia Fernández

Tutorizado por la profesora Dña. María José Fínez Silva

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. RESUMEN	8
Palabras clave:.....	8
<i>ABSTRACT</i> :	8
Keywords: Double presence; telework; families; psychosocial risk; performance; gender; age.	8
2. INTRODUCCIÓN	8
3. OBJETIVOS DEL TRABAJO	11
4. PROCEDIMIENTO.....	11
5. ESTUDIO EMPÍRICO	12
5.1 Participantes	12
5.2 Instrumento	15
5.3 Procedimiento.....	15
5.4 Resultados	16
6. CONCLUSIONES.....	44
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
8. ANEXO 1	49
9. ANEXO 2.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Datos sociodemográficos de los participantes.</i>	13
Tabla 6: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` ¿qué porcentaje del trabajo doméstico-familiar haces tú? ``</i>	16
Tabla 7: <i>Distribución de las mujeres y su rango edad de, `` ¿qué porcentaje del trabajo doméstico-familiar haces tú? ``</i>	17
Tabla 8: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` conocía el término "doble presencia" (conciliación de la vida laboral y la vida familiar) ``</i>	19
Tabla 10: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si faltas un día en casa, ¿las tareas domésticas quedan sin hacer? ``</i>	21
Tabla 11: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` si faltas un día en casa, ¿las tareas domésticas quedan sin hacer? ``</i>	22
Tabla 12: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` cuando estás trabajando, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? ``</i>	23
Tabla 13: <i>Distribución de las mujeres y rango de edad de, `` cuando estás trabajando, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? ``</i>	24
Tabla 14: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si tienes un asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? ``</i>	25
Tabla 15: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` si tienes un asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? ``</i>	26
Tabla 16: <i>Distribución de los varones y su rango de edad en, `` considero que es más complicado conciliar la vida familiar y laboral para el varón o para la mujer ``</i>	28
Tabla 17: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad en, `` considero que es más complicado conciliar la vida familiar y laboral para el hombre o para la mujer ``</i>	28
Tabla 18: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` prefiero teletrabajar que acudir al centro de trabajo aun con los miembros del núcleo familiar en casa ``</i>	30
Tabla 19: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` prefiero teletrabajar que acudir al centro de trabajo aun con los miembros del núcleo familiar en casa ``</i>	30
Tabla 20: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es una peor herramienta si se convive con hijos menores a cargo ``</i>	32

Tabla 21: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es una peor herramienta si se convive con hijos menores a cargo ``</i>	33
Tabla 22: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es un buen método para conciliar la vida laboral y familiar ``</i>	34
Tabla 23: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es un buen método para conciliar la vida laboral y familiar ``</i>	35
Tabla 24: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si pudiera escoger, preferiría trabajar presencialmente, teletrabajar o una combinación de las dos ``</i>	36
Tabla 25: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` si pudiera escoger, preferiría trabajar presencialmente, teletrabajar o una combinación de las dos ``</i>	37
Tabla 26: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` ¿dispones de las condiciones y herramientas necesarias para teletrabajar? ``</i>	38
Tabla 27: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` ¿dispones de las condiciones y herramientas necesarias para teletrabajar? ``</i>	39
Tabla 28: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` considero que mi rendimiento es igual en la situación de teletrabajo que en la de trabajo presencial ``</i> .	40
Tabla 29: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` considero que mi rendimiento es igual en la situación de teletrabajo que en la de trabajo presencial ``</i> .	41
Tabla 30: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` tengo flexibilidad horaria para organizar mi tiempo teletrabajando ``</i>	42
Tabla 31: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` tengo flexibilidad horaria para organizar mi tiempo teletrabajando ``</i>	43
Tabla 2: <i>Distribución de los varones en función de la edad y el núcleo familiar de convivencia.</i>	54
Tabla 3: <i>Distribución de las mujeres en función de la edad y el núcleo familiar de convivencia.</i>	54
Tabla 4: <i>Distribución de los varones en función de la edad y el número de hijos</i>	54
Tabla 5: <i>Distribución de las mujeres en función de la edad y el número de hijos.</i>	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` ¿qué porcentaje del trabajo doméstico-familiar haces tú? ``</i>	17
Gráfico 2: <i>Distribución de las mujeres y su rango edad de, `` ¿qué porcentaje del trabajo doméstico-familiar haces tú? ``</i>	18
Gráfico 3: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` conocía el término "doble presencia" (conciliación de la vida laboral y la vida familiar) ``</i>	19
Fuente: Elaboración propia	19
Tabla 9: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` conocía el término "doble presencia" (conciliación de la vida laboral y la vida familiar) ``</i>	20
Gráfico 4: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` conocía el término "doble presencia" (conciliación de la vida laboral y la vida familiar) ``</i>	20
Gráfico 5: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si faltas un día en casa, ¿las tareas domésticas quedan sin hacer? ``</i>	21
Gráfico 6: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` si faltas un día en casa, ¿las tareas domésticas quedan sin hacer? ``</i>	22
Gráfico 7: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` cuando estás trabajando, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? ``</i>	23
Gráfico 8: <i>Distribución de las mujeres y rango de edad de, `` cuando estás trabajando, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? ``</i>	24
Gráfico 9: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si tienes un asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? ``</i>	26
Gráfico 10: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` si tienes un asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? ``</i>	27
Gráfico 11: <i>Distribución de los varones y su rango de edad en, `` considero que es más complicado conciliar la vida familiar y laboral para el varón o para la mujer ``</i>	28
Gráfico 12: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad en, `` considero que es más complicado conciliar la vida familiar y laboral para el hombre o para la mujer ``</i>	29
Gráfico 13: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` prefiero teletrabajar que acudir al centro de trabajo aun con los miembros del núcleo familiar en casa ``</i> ..	30

Gráfico 14: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` prefiero teletrabajar que acudir al centro de trabajo aun con los miembros del núcleo familiar en casa ``</i> ..	31
Gráfico 15: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es una peor herramienta si se convive con hijos menores a cargo ``</i>	32
Gráfico 16: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es una peor herramienta si se convive con hijos menores a cargo ``</i>	33
Gráfico 17: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es un buen método para conciliar la vida laboral y familiar ``</i>	34
Gráfico 18: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es un buen método para conciliar la vida laboral y familiar ``</i>	35
Gráfico 19: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si pudiera escoger, preferiría trabajar presencialmente, teletrabajar o una combinación de las dos ``</i>	36
Gráfico 20: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` si pudiera escoger, preferiría trabajar presencialmente, teletrabajar o una combinación de las dos ``</i>	37
Gráfico 21: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` ¿dispones de las condiciones y herramientas necesarias para teletrabajar? ``</i>	38
Gráfico 22: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` ¿dispones de las condiciones y herramientas necesarias para teletrabajar? ``</i>	39
Gráfico 23: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` considero que mi rendimiento es igual en la situación de teletrabajo que en la de trabajo presencial ``</i> .	40
Gráfico 24: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` considero que mi rendimiento es igual en la situación de teletrabajo que en la de trabajo presencial ``</i> .	41
Gráfico 25: <i>Distribución de los varones y su rango de edad de, `` tengo flexibilidad horaria para organizar mi tiempo teletrabajando ``</i>	43
Gráfico 26: <i>Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` tengo flexibilidad horaria para organizar mi tiempo teletrabajando ``</i>	43

1. RESUMEN

El presente trabajo tiene como fin conocer la influencia recíproca de la doble presencia y el teletrabajo, así como la preferencia hacia el modo de trabajar de las familias, a través de la diferenciación de los géneros y edades. A través del estudio de la literatura escrita donde se plasma el significado de la doble presencia, que no es otro que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, junto con la contextualización de la legislación vigente que ampara tal situación. Se analizan las diferentes variables que afectan al concepto y que, en relación con el teletrabajo, que ha conseguido su auge desde la pandemia mundial vivida en el año 2019, aunque ya se venía practicando de antes, puede verse desde la perspectiva de riesgo psicosocial que afectará en el modo de ver y entender la forma de trabajo, así como el rendimiento del mismo.

Palabras clave: Doble presencia; teletrabajo; familias; riesgo psicosocial; rendimiento; género; edad.

ABSTRACT:

This present project aims to explain the reciprocal influence of the presence at work and the telework, as well as the preference of the families, through the differentiation of genders and ages among other sectors.

Through the study of the written literature where the meaning of the double presence is reflected, which makes reference to the reconciliation of family life and work life, along with the contextualization of the current legislation that protects such a situation.

A route is created from the social stigmas that affect the concept and that, related to teleworking, which has achieved its best since the global pandemic suffered in 2019, although it was already being practiced before, can be seen from the perspective of psychosocial risk that will affect the way of seeing and understanding the way of working, as well as its performance.

Keywords: Double presence; telework; families; psychosocial risk; performance; gender; age.

2. INTRODUCCIÓN

La elaboración de este Trabajo de Fin de Grado se debe al interés del tema tratado, considerándolo un asunto de gran importancia en los tiempos en los que vivimos hoy en

día. La unión de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de entender el trabajo a la vida doméstico-familiar, no es otra cosa que la realidad de la sociedad en la que vivimos. Entender la manera en la que afecta y en la que es percibida esta conciliación de vida laboral y vida familiar, podrá ayudar a paliar los posibles efectos perjudiciales en el entorno en que se vive.

El término doble presencia es conocido como la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Se trata de un riesgo psicosocial que suele afectar de manera nociva a la salud si no se realiza una buena gestión y organización del tiempo a la hora de simultanear ambas actividades. Suele afectar, en mayor medida, al género femenino (Moreno, Moncada, Llorens, Carrasquer, 2010).

A partir de los cambios producidos en la sociedad moderna con respecto a la forma en que es entendido el trabajo y la concienciación de su influencia en la salud, es conveniente mencionar la definición de riesgos psicosociales. Es aquí donde se engloban una serie de condiciones que, por exceso o defecto, afectarán tanto a la salud de los trabajadores, ya sea de manera física o psíquica, así como al propio progreso del trabajo y organización (Meliá, Nogareda, Lahera, Duro, Peiró, Salanova, Gracia, 2006).

Son varias las referencias legislativas donde se pueden encontrar alusiones a la conciliación de la vida familiar y laboral, comenzando por el artículo 14 del capítulo segundo de derechos y libertades recogidos en la Constitución Española en donde se respalda la no discriminación por razón de sexo e igualdad ante la ley.

Es en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en donde se crean una serie de modificaciones debido al incremento de la mujer en el mercado de trabajo con el fin de facilitar y proteger la situación de éstas.

También cabe mencionar el artículo 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en donde se indica el tiempo de trabajo, concretamente la distribución efectiva de la jornada de las personas trabajadoras para el buen mantenimiento de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

Otro concepto objeto de estudio en el presente escrito es el ya conocido teletrabajo. Ángel Belzunegui Eraso (2008) sostiene que el crecimiento del teletrabajo,

no solo en España, sino a nivel internacional, viene dado de la mano de la instauración de las nuevas tecnologías y soportes digitales así como la forma de comunicación.

En el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se encuentra una citación con respecto al teletrabajo o trabajo a distancia, donde hace referencia a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Es en su artículo 2 donde se describe el teletrabajo como aquel que se desarrolla a distancia a través de medios informáticos y diversos soportes electrónicos, además del trabajo a distancia, descrito como aquel que se desarrolla fuera del centro habitual de trabajo.

El artículo 4 de dicha ley recoge la igualdad de trato y de oportunidades así como la no discriminación, estando en su quinto apartado la mención del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores referenciado anteriormente con el fin de respaldar la conciliación de la vida laboral y familiar.

No solo la adaptación a las nuevas tecnologías y soportes digitales ha sido el que ha marcado un antes y un después en la forma de entender el trabajo. La pandemia y el parón mundial que se produjo un par de años atrás a consecuencia de la COVID-19 ha hecho que las personas se adapten de una manera veloz a la nueva forma de entender la organización del trabajo (Herrera, Torres y Montenegro, 2021).

Es en este punto donde nace el interés de la correspondencia entre ambos conceptos, doble presencia y teletrabajo. El tratar de discernir si estamos ante una ventaja, o por el contrario, una desventaja a la hora de compartir el espacio familiar con el espacio laboral que podamos adaptar en los hogares, así como el grado en que afecta a la mujer o al hombre la presión de poder conciliar estos dos aspectos, tanto física como psíquicamente, además del rendimiento obtenido.

El hecho de que se pueda trabajar desde los hogares no es sinónimo de una buena concordancia familiar y laboral. Se trata de un periodo de adaptación en el cual la mente ha de aprender a diferenciar las tareas en que la persona se va a centrar, dejando atrás cualquier tipo de obstáculo o distracción, cosa que a veces resulta dificultoso al compartir el mismo espacio para actividades tan distintas como es el trabajo y el cuidado doméstico-familiar (Gaethe, 2020).

Por el contrario, y desde un punto de vista más optimista de conciliación, el profesor de la Universidad de Zaragoza, Salvatore Moccia (2011), determina que si las

empresas elaboran un buen programa de conciliación se obtendrían una serie de beneficios con respecto a la productividad y rendimiento, tanto para las organizaciones como para las familias, no debiendo considerarse entonces un inconveniente el compaginar el espacio doméstico-familiar junto con el laboral.

3. OBJETIVOS DEL TRABAJO

El objetivo general de este Trabajo Fin de Grado es:

- Conocer la influencia recíproca de la doble presencia y el teletrabajo, así como la preferencia de los encuestados, a través de la diferenciación de los géneros y edades.

Para poder alcanzar este objetivo general, ha sido necesaria la consecución de unos objetivos específicos que quedan plasmados a continuación:

- Identificar las variables sociodemográficas de la población.
- Determinar los diferentes tipos de núcleos familiares como sus descendientes.
- La elaboración de un estudio empírico para la sustracción de los datos a analizar.

La doble presencia es conocida como la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, se sitúa dentro de los riesgos psicosociales que pueden afectar de manera perjudicial a la salud, tanto física como psíquica, si no se realiza una correcta organización del tiempo para la realización de ambas actividades (Moreno, Moncada, Llorens, Carrasquer, 2010).

El segundo concepto objeto de estudio es el teletrabajo, aquel trabajo que se realiza desde cualquier otro lugar que no sea el propio centro habitual de trabajo. Su uso ha crecido debido a las consecuencias de la pandemia mundial vivida, lo que ha hecho que surjan nuevas ideas de entender la forma de trabajar (Éraso, 2008).

4. PROCEDIMIENTO

El nacimiento del estudio viene dado por la selección del tema tratado, no siendo otro interés que el de realizar el estudio, dentro de los riesgos psicosociales, de la doble presencia y su correlación con el teletrabajo.

Una vez seleccionado el tema, se ejecutó la búsqueda de información conveniente a través de *Google Académico*, así como manuales y revistas científicas de ámbito psicológico y laboral, siendo el contenido de ésta prioritariamente artículos relacionados con el auge del teletrabajo en los últimos años, así como la contextualización del término Doble presencia.

Seleccionada y entendida la información se procedió a la realización del marco teórico, siendo éste la base para la definición del objetivo general como de los objetivos específicos.

En la siguiente fase del trabajo se creó un sistema de evaluación en forma de cuestionario, creado a través de *Google Forms*, mediante la propia elaboración de las preguntas pertinentes para la recogida de la información necesaria y algunas extraídas del *método ISTAS21* (Moncada, Llorens, Navarro, y Kristensen, 2005), conteniendo un total de 22 preguntas. Dicho cuestionario fue enviado a través de *WhatsApp* a personas con diversas condiciones sociodemográficas, consiguiendo un total de 113 muestras.

Con las respuestas recibidas se abrió una hoja *Excel* para comenzar con el análisis de los resultados obtenidos.

Dichos resultados fueron ordenados por diversos bloques en función del factor concreto de estudio para su posterior análisis e interpretación. Para su mejor visualización fueron creados diferentes gráficos.

A modo de cierre, se elaboraron las conclusiones extraídas del estudio, seguido de la correspondiente revisión del trabajo y su entrega.

5. ESTUDIO EMPÍRICO

5.1 Participantes

Se ha conseguido un total de 112 muestras, mediante la creación de una cadena de mensajes, es decir, se ha realizado el método no probabilístico conocido como bola de nieve para una obtención diversa y mayoritaria de respuestas.

Inicialmente el número de muestras era 113, pero para alcanzar una mayor precisión en los resultados, se ha excluido una muestra con respecto al género en el cual el encuestado o la encuestada se identificaba como ``Otros'', de esta forma el análisis de los resultados se centrará en el género femenino y en el género masculino.

A continuación se representa en la Tabla 1 los datos sociodemográficos recogidos en la encuesta.

Tabla 1: *Datos sociodemográficos de los participantes.*

Ítem	Porcentaje de respuestas
Género	Masculino: 41%
	Femenino: 59%
Edad	25-34 años: 22,1%
	35-44 años: 21%
	45-54 años: 36,7%
	Más de 55 años: 20,2%
Sector profesional	Administración y gestión: 10,1%
	Industria alimentaria: 11%
	Grandes almacenes: 0,9%
	Comercio: 15,6%
	Construcción: 3,7%
	Actividades físico-deportivas: 0,9%
	Educación: 15,6%
	Finanzas y seguros: 3,7%
	Hostelería y turismo: 1,8%
	Información, comunicación y artes gráficas: 0,9%
	Metal: 0,9%
	Pesca: 0,9%
	Industria química y vidrio: 0,9%
	Sanidad: 11%
	Servicio a las empresas: 0,9%
	Telecomunicaciones: 2,8%
Transporte y logística: 3,7%	
Otros servicios: 14,7 %	
Formación	E.S.O: 10,1%
	Bachillerato: 22,9%
	Formación profesional (FP): 29,4%

	Graduado/a: 33,9%
	Doctorado: 3,7%
Estado Civil	Soltero/a: 19,3%
	Casado/a: 45,9%
	En pareja: 20,2%
	Divorciado/a: 11,9%
	Viudo/a: 2,8%
Número de hijos	Ninguno: 31,2%
	Uno: 33%
	Dos: 26,6%
	Tres o más de tres: 9,2%
En el núcleo familiar convivo	Soltero/a: 18,3%
	En pareja: 25,7%
	Con pareja e hijos: 45%
	Con hijos: 8,3%
	Con mayores a cargo: 2,8%
Teletrabajo	Si: 14,7%
	No: 85,3%

Con respecto al género podemos ver que la mayoría de los participantes en la encuesta son mujeres, un 59% frente al 41% de hombres, en donde, el rango de edad que más es ocupado es el que oscila de los 45 a los 54 años, con un 36,7%. Los restantes rangos de edad se mantienen prácticamente en los mismos porcentajes entre sí (entorno al 20%).

Los sectores profesionales que más destacan son los de comercio y educación, con un 15,6%, seguidos de la industria alimentaria y sanidad, con un 11%. El 14,7% de los encuestados pertenecen a otros sectores.

La mayoría de los participantes se encuentran graduados, un 33,9%, seguidos de los que tienen una formación profesional con un 29,4%.

Se destaca, en cuanto al estado civil, los casados/as, con un 45,9%, además del número de hijos, en donde el 33,2% señalan que tienen uno.

En cuanto al núcleo familiar encabeza las familias que conviven en pareja e hijos con un 45%, seguidos de un 25,7% que conviven en pareja. Los porcentajes más pequeños van de la mano de aquellas personas solo con hijos o con mayores a cargo, un 8,3% y un 2,8% respectivamente.

El 85,3% actualmente no teletrabajan, una contraposición notoria frente al 14,7% que sí lo hacen.

5.2 Instrumento

A través de una herramienta del buscador de internet *Google* que permite realizar formularios según las necesidades, *Google Forms*, se creó un cuestionario con 22 ítems. Dicho cuestionario viene mostrado al final del presente trabajo en el Anexo 1.

Los primeros 9 ítems se centran en recoger los datos sociodemográficos para la extracción de la información general del estudio. Los 13 siguientes ítems tratan de medir, de un lado, la forma de ver y la preferencia de los encuestados con respecto al teletrabajo, y de otro lado, la cota de afectación de la doble presencia en el día a día de éstos.

Algunos de los ítems que contiene el cuestionario han sido obtenidos a partir del *método ISTAS21* (Moncada, Llorens, Navarro, y Kristensen, 2005), junto con la utilización de ítems de elaboración propia.

Las respuestas de estos ítems están basadas, prioritariamente, en una escala tipo Likert de 4 opciones (*siempre, a menudo, casi nunca, nunca*) para conocer el grado de frecuencia de los encuestados. Otra escala utilizada fue de 3 opciones (*si, no, a veces*), además de la existencia de una pregunta cuya respuesta está basada en porcentajes (El 100% ya que soy el principal responsable, el 50%, el 25% o no hago nada). Por último, existen preguntas a las que se contesta con respuesta dicotómica (‘‘sí’’, ‘‘no’’), así como respuestas personalizadas en función del ítem para la mejor sustracción de la información deseada.

5.3 Procedimiento

El cuestionario fue expedido por vía email y la red social *WhatsApp* en donde, a través de un texto personalizado, se instigaba a los participantes al reenvío de dicho

formulario, lo que se conoce como bola de nieve, para poder alcanzar así un mayor número de muestras además de la obtención de resultados más precisos.

Los datos recibidos del cuestionario fueron recopilados y analizados a través de una hoja de cálculo del programa *Excel* dando origen a los resultados que se muestran en el siguiente apartado.

5.4 Resultados

El análisis realizado va a consistir, principalmente, en dos tipos de diferenciaciones. De un lado el género de los encuestados, y de otro, el rango de edad donde se encuentran éstos.

Antes de empezar con los resultados de las cuestiones propias del presente trabajo, se ha sustraído, como se puede apreciar en la Tabla 2, Tabla 3, Tabla 4 y la Tabla 5 dentro del Anexo 2 al final del trabajo, el porcentaje correspondiente sobre cómo conviven las personas encuestadas y el número de hijos de éstas respectivamente. De tal forma, a la hora de analizar los resultados de las cuestiones posteriores, se contará con un mejor entendimiento del por qué ciertas preguntas son vistas de una manera u otra tanto en hombres como en mujeres, así como en los diferentes rangos de edad.

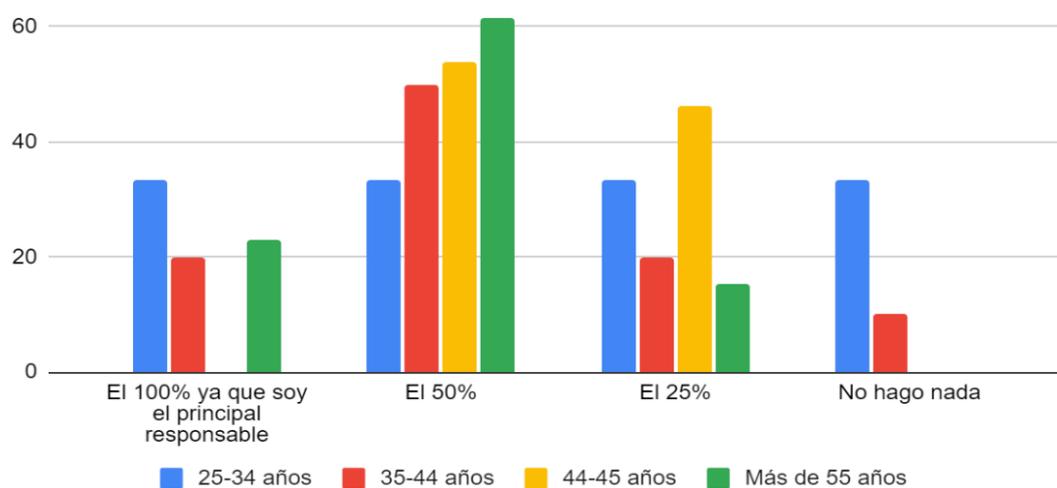
Todo esto radica en la idea de que cada generación podrá tener una perspectiva totalmente diferente de aquello que englobe los términos doble presencia y teletrabajo.

Con respecto a la pregunta, *¿qué porcentaje del trabajo doméstico-familiar haces tú?* se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 6 y en la Tabla 7.

Tabla 6: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` ¿qué porcentaje del trabajo doméstico-familiar haces tú? ``*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Responsable al 100%	33,3%	20%	0%	23,1%
El 50%	33,3%	50%	53,8%	61,5%
El 25%	33,3%	20%	46,2%	15,4%
No hago nada	0%	10%	0%	0%

Gráfico 1: Distribución de los varones y su rango de edad de, `` ¿qué porcentaje del trabajo doméstico-familiar haces tú? ``

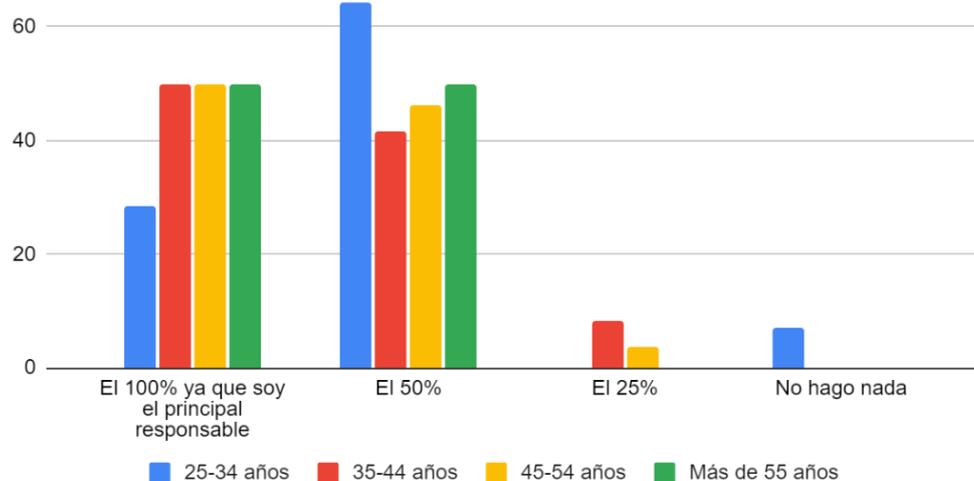


Fuente: Elaboración propia

Tabla 7: Distribución de las mujeres y su rango edad de, `` ¿qué porcentaje del trabajo doméstico-familiar haces tú? ``

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Responsable al 100%	28,6%	50%	50%	50%
El 50%	64,3%	41,7%	46,2%	50%
El 25%	0%	8,3%	3,8%	0%
No hago nada	7,1%	0%	0%	0%

Gráfico 2: Distribución de las mujeres y su rango edad de, `` ¿qué porcentaje del trabajo doméstico-familiar haces tú? ``



Fuente: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos y expuestos en la Tabla 6 y la Tabla 7 sobre la realización de las tareas doméstico-familiares, en una primera vista general, se puede observar cómo los mayores porcentajes van dados de la mano de las mujeres. La mitad de las mujeres encuestadas, el 50%, entre los 35 a más de 55 años, consideran ser las principales responsables en el hogar, mientras que los varones, para los mismos rangos de edad mencionados, no alcanzan ni el 24%, además, en el rango de edad entre los 45 y 54 años ninguno considera ser el principal responsable de las tareas doméstico familiares. Son los varones jóvenes de entre 25 y 34 años quienes alcanzan el mayor porcentaje con un 33,3% considerándose los principales responsables, superando en un 4,7% al porcentaje obtenido por las mujeres jóvenes (28,6%).

Los datos para quienes consideran que realizan el 50% de las tareas doméstico-familiares no son tan dispares, aunque hay que hacer una excepción. En el rango de edad de entre los 25 a los 34 años es donde se ve una diferencia más notoria entre ambos sexos, encabezándose las mujeres aquí con un 64,3% frente al 33,3% de los varones que consideran que realizan la mitad de dichas tareas. Para el resto de rangos de edad, de entre los 35 a más de 55 años, y para ambos sexos, se puede observar una repartición equitativa, ya que todos rondan el 50%, destacándose los varones de más de 55 años que llegan a alcanzar un 61,5%, superando en un 11,5% a las mujeres de su edad (50%).

Quienes consideran en mayor porcentaje que realizan el 25% de las tareas doméstico-familiares son los varones de entre 45 a 54 años con un 46,2%, gran diferencia que salta a la vista frente al 3,8% de las mujeres para ese mismo rango de edad.

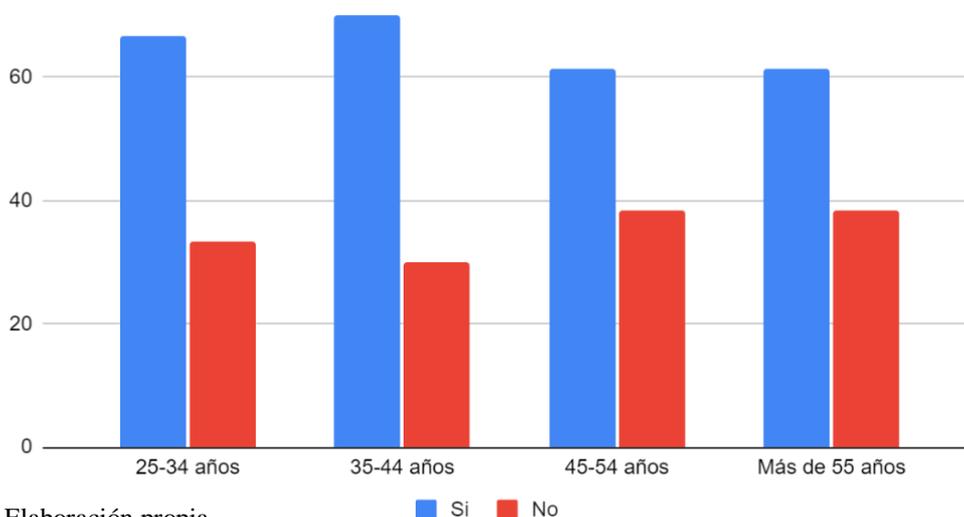
Son las mujeres jóvenes de entre 25 a 34 años quienes admiten en un 7,1% que no realizan ningún tipo de tarea doméstico-familiar, en el resto de rango de edades, no nos encontramos con ninguna mujer que confirme no realizar las tareas. De lado contrario, son los varones de entre 34 y 44 años quienes afirman en un 10% que no realizan tareas doméstico-familiares, para el los restantes rangos de edad, no nos encontramos con ningún varón que no realice ninguna tarea.

Ante la pregunta, *conocía el término "doble presencia" (conciliación de la vida laboral y la vida familiar)*, se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 8 y en la Tabla 9.

Tabla 8: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` conocía el término "doble presencia" (conciliación de la vida laboral y la vida familiar) ``*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	66,7%	70%	61,5%	61,5%
No	33,3%	30%	38,5%	38,5%

Gráfico 3: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` conocía el término "doble presencia" (conciliación de la vida laboral y la vida familiar) ``*

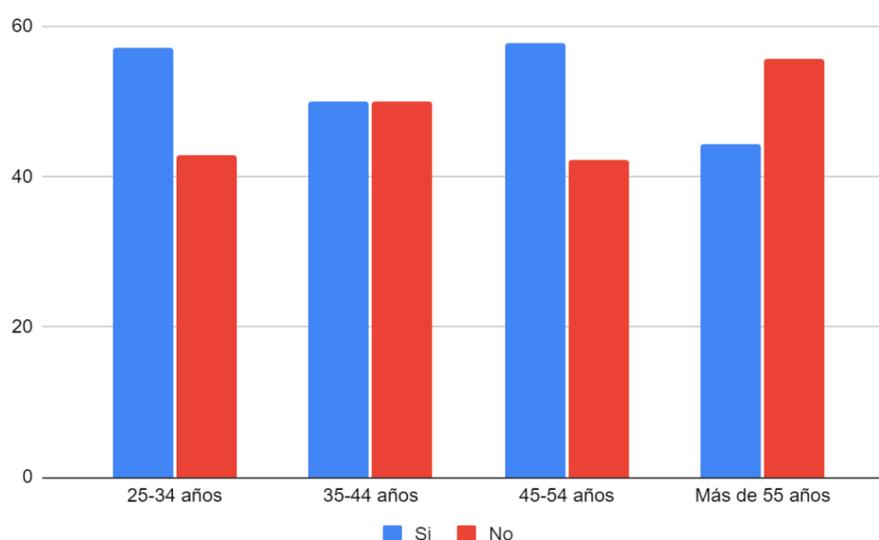


Fuente: Elaboración propia

Tabla 9: Distribución de las mujeres y su rango de edad de, ``conocía el término "doble presencia" (conciliación de la vida laboral y la vida familiar) ``

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	57,1%	50%	57,7%	44,4%
No	42,9%	50%	42,3%	55,6%

Gráfico 4: Distribución de las mujeres y su rango de edad de, ``conocía el término "doble presencia" (conciliación de la vida laboral y la vida familiar) ``



Fuente: Elaboración propia

Resulta de gran importancia la concienciación de los encuestados con uno de los términos objeto del estudio, la doble presencia.

Hay algo que llama la atención en la obtención de los resultados, y es que, si nos fijamos en la Tabla 6 y en la Tabla 7 analizadas anteriormente, son las mujeres quienes obtenían los porcentajes más altos a la hora de tener que ejecutar las tareas doméstico-familiares. Aunque éstas alcanzaran porcentajes más elevados, son también las mismas que tienen menos concienciación con el término.

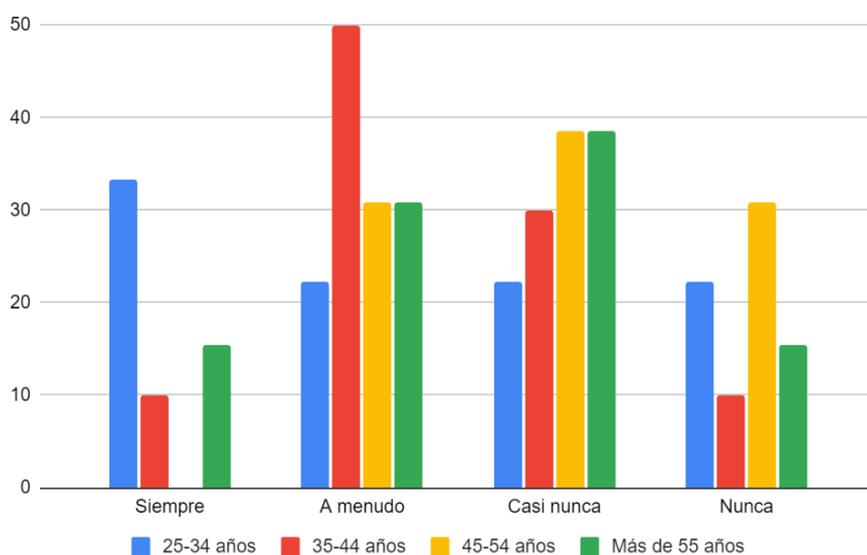
Son los varones en este caso quienes asumen tener el conocimiento de qué significa tal término. Alcanzan hasta un 20% más que las mujeres, siendo los jóvenes quienes se encuentran más familiarizados con el concepto.

Con respecto a la pregunta, *si faltas un día en casa, ¿las tareas domésticas quedan sin hacer?* se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 10 y en la Tabla 11.

Tabla 10: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si faltas un día en casa, ¿las tareas domésticas quedan sin hacer? ``*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Siempre	33,3%	10%	0%	15,4%
A menudo	22,3%	50%	30,8%	30,8%
Casi nunca	22,2%	30%	38,5%	38,5%
Nunca	22,2%	10%	30,7%	15,3%

Gráfico 5: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si faltas un día en casa, ¿las tareas domésticas quedan sin hacer? ``*

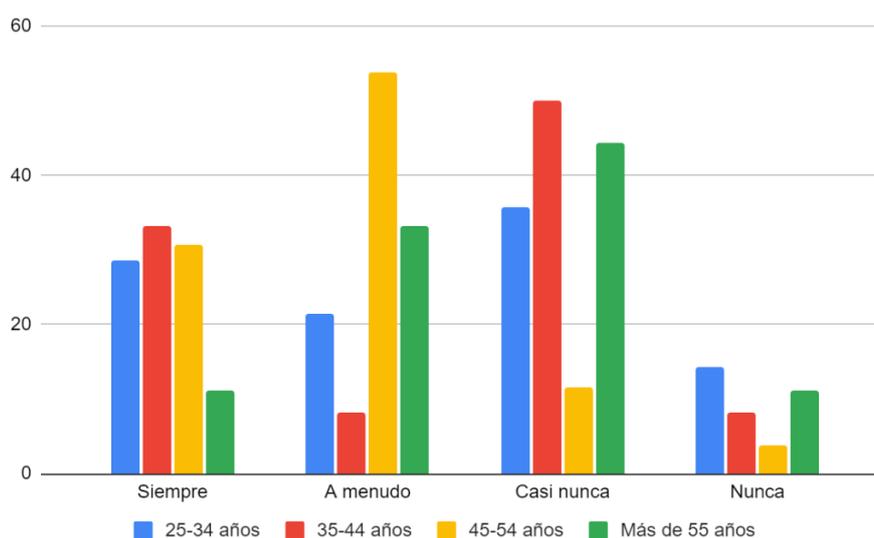


Fuente: Elaboración propia

Tabla 11: *Distribución de las mujeres y su rango de edad de, ``si faltas un día en casa, ¿las tareas domésticas quedan sin hacer?``*

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Siempre	28,6%	33,3%	30,8%	11,1%
A menudo	21,4%	8,3%	53,8%	33,3%
Casi nunca	35,7%	50%	11,5%	44,4%
Nunca	14,3%	8,4%	3,9%	11,2%

Gráfico 6: *Distribución de las mujeres y su rango de edad de, ``si faltas un día en casa, ¿las tareas domésticas quedan sin hacer?``*



Fuente: Elaboración propia

Se puede ver en las correspondientes tablas que reflejan los porcentajes, que la diferenciación a la hora de dejar realizadas las tareas del hogar aun faltando un día en casa no viene tanto marcada por el género, si no que parece ser una cuestión de edad, lo que puede reflejar que los jóvenes tengan menos cargas familiares que las personas adultas y no se vean tanto en la obligación o necesidad de tener que realizar dichas tareas.

Si que se manifiesta en los datos que las mujeres jóvenes la afirmación de que nunca se quedan las tareas domésticas sin hacer aun faltando ellas en casa, en un 7,9% menos que con los varones jóvenes de entre 25 a 34 años.

Donde se puede ver una diferencia considerable, y la mayor carga en las mujeres de la realización de las tareas domésticas, es en el rango de edad de los 45 a los 54 años, en donde tan sólo el 3,9% confirma que nunca se quedan sin hacer aun faltando ellas en casa, frente al 30,7% de los hombres para la misma edad.

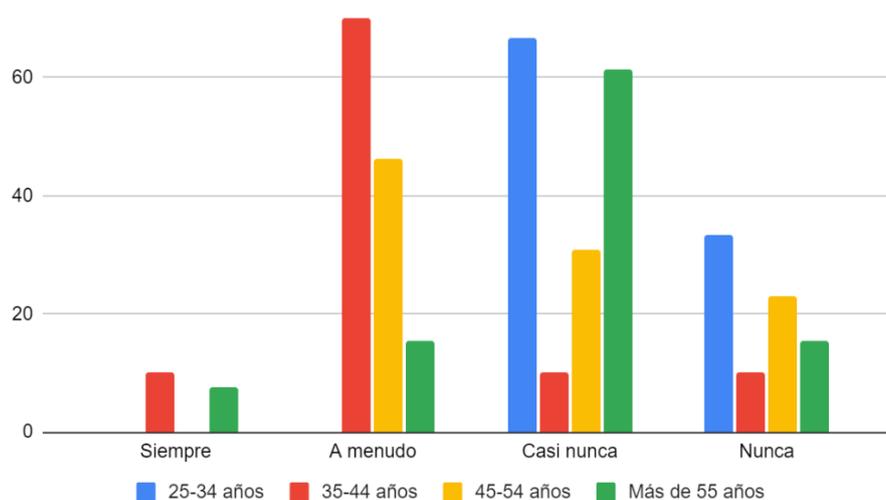
En los varones y mujeres de edad adulta media, en donde la mayoría conviven con hijos y en pareja, no hay una diferencia notoria en los porcentajes, lo que puede denotar en una repartición de tareas entre los miembros que quedan en el hogar cuando uno de los miembros familiares no está.

Con respecto al ítem, *cuando estás trabajando, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?* se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 12 y en la Tabla 13.

Tabla 12: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` cuando estás trabajando, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? ``*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Siempre	0%	10%	0%	7,7%
A menudo	0%	70%	46,1%	15,4%
Casi nunca	66,7%	10%	30,8%	61,5%
Nunca	33,3%	10%	23,1%	15,4%

Gráfico 7: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` cuando estás trabajando, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? ``*

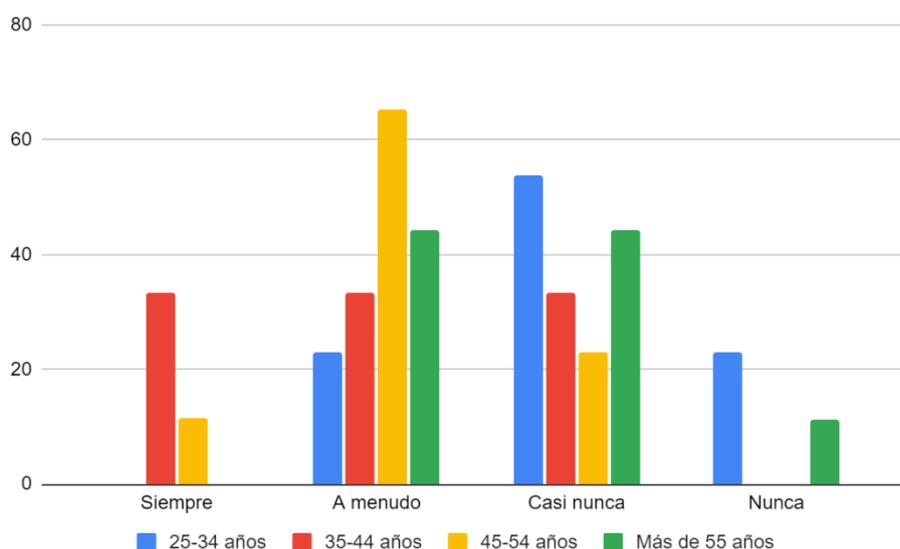


Fuente: Elaboración propia

Tabla 13: *Distribución de las mujeres y rango de edad de, `` cuando estás trabajando, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? ``*

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Siempre	0%	33,4%	11,5%	0%
A menudo	23,1%	33,3%	65,4%	44,4%
Casi nunca	53,8%	33,3%	23,1%	44,5%
Nunca	23,2%	0%	0%	11,1%

Gráfico 8: *Distribución de las mujeres y rango de edad de, `` cuando estás trabajando, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? ``*



Fuente: Elaboración propia

En este ítem se puede contemplar para ambos sexos que las preocupaciones doméstico-familiares a penas ocupan espacio en la mente de los encuestados cuando se encuentran en su puesto de trabajo. Es en los adultos medios donde nos encontramos con los porcentajes más elevados que señalan que a menudo piensan en tales tareas mientras trabajan. Son los varones, dentro del rango de edad de los 35 a los 44 años, quienes piensan hasta un 36,7% más que las mujeres para el mismo rango de edad, que se sitúan en un 33,3%.

Los resultados reflejan aun así, que aunque las mujeres no alcancen porcentajes elevados a dicha preocupación, son las adultas medias quienes, en un 0%, niegan que nunca hayan pensado en las tareas del hogar aun trabajando, y que, en comparación con los datos de los varones, que si se encuentran cifras más elevadas, llegan a afirmar que nunca piensan en las tareas.

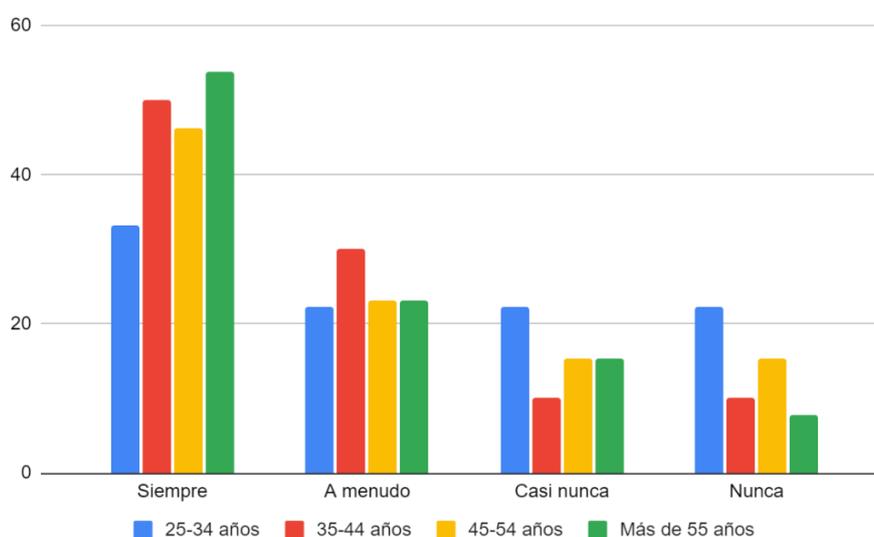
Todo ello da a entender que siguen siendo las mujeres quienes se preocupan algo más de las tareas doméstico-familiares en su puesto de trabajo, no terminando de separar la vida laboral de la vida familiar, y, aunque es cierto que algunos de los varones se encuentran en la misma situación, se siguen posicionando las mujeres por delante, lo que podría afectar de manera negativa a su rendimiento laboral.

Ante la pregunta, *si tienes un asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?* se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 14 y en la Tabla 15.

Tabla 14: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si tienes un asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? ``*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Siempre	33,3%	50%	46,2%	53,8%
A menudo	22,2%	30%	23,1%	23,1%
Casi nunca	22,3%	10%	15,3%	15,4%
Nunca	22,2%	10%	15,4%	7,7%

Gráfico 9: Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si tienes un asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? ``

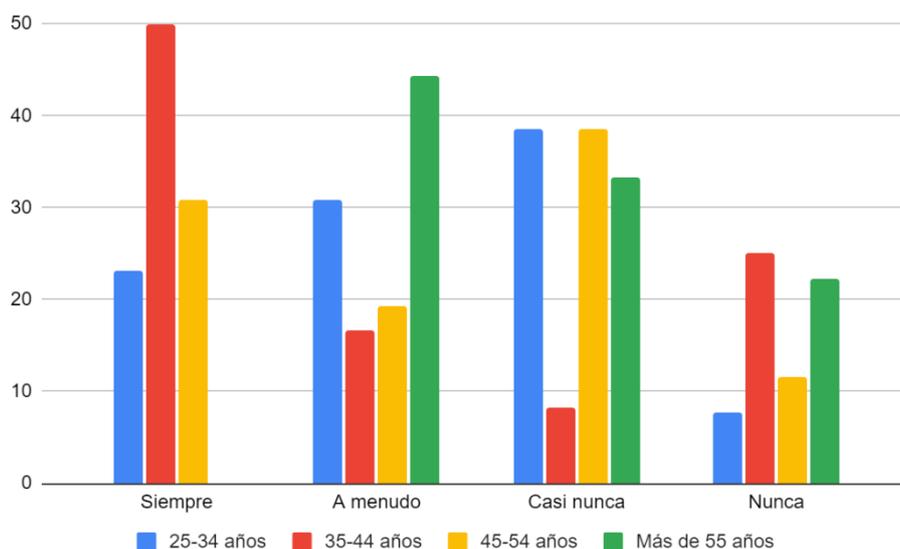


Fuente: Elaboración propia

Tabla 15: Distribución de las mujeres y su rango de edad de, ``si tienes un asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? ``

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Siempre	23,1%	50%	30,8%	0%
A menudo	30,8%	16,7%	19,2%	44,4%
Casi nunca	38,5%	8,3%	38,5%	33,4%
Nunca	7,6%	25%	11,5%	22,2%

Gráfico 10: *Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` si tienes un asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? ``*



Fuente: Elaboración propia

Parece poca la autonomía que conceden las organizaciones empresariales a las personas para abandonar su puesto de trabajo por asuntos personales. Si bien es cierto que tanto para varones como para mujeres la negación por parte de la empresa a abandonar el puesto no supera una cuarta parte (25%), sigue pareciendo una cifra elevada.

Sólo a la mitad de los encuestados (50%) se les concede siempre el beneficio de poder utilizar esa hora cuando surge un imprevisto personal. Esto dependerá del tipo de empresa en el que se encuentren así como el tipo de trabajo que desarrollen y la cultura organizacional de ésta.

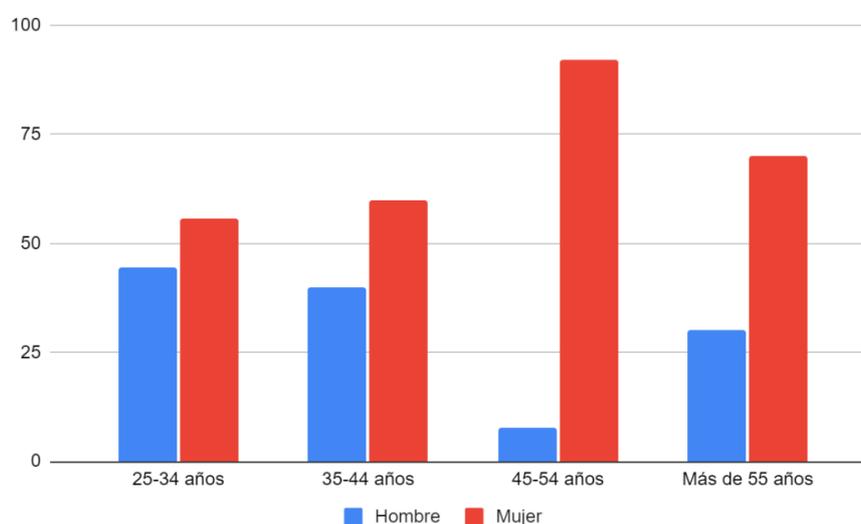
La mínima libertad manifiesta en los resultados en caso de tener que abandonar el puesto, puede influir en las tablas analizadas en el anterior ítem (Tabla 12 y Tabla 13), ya que, si no se puede abandonar el puesto para solucionar los problemas que surgen, los trabajadores, en consecuencia, no podrán discernir de lo ocurrido en el ámbito doméstico-familiar del ámbito laboral, lo que podría verse afectado en su rendimiento de manera negativa.

Con respecto a la pregunta, *considero que es más complicado conciliar la vida familiar y laboral para el hombre o la mujer*, se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 16 y en la Tabla 17.

Tabla 16: *Distribución de los varones y su rango de edad en, `` considero que es más complicado conciliar la vida familiar y laboral para el varón o para la mujer ``*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Hombre	44,4%	40%	7,7%	30%
Mujer	55,6%	60%	92,3%	70%

Gráfico 11: *Distribución de los varones y su rango de edad en, `` considero que es más complicado conciliar la vida familiar y laboral para el varón o para la mujer ``*

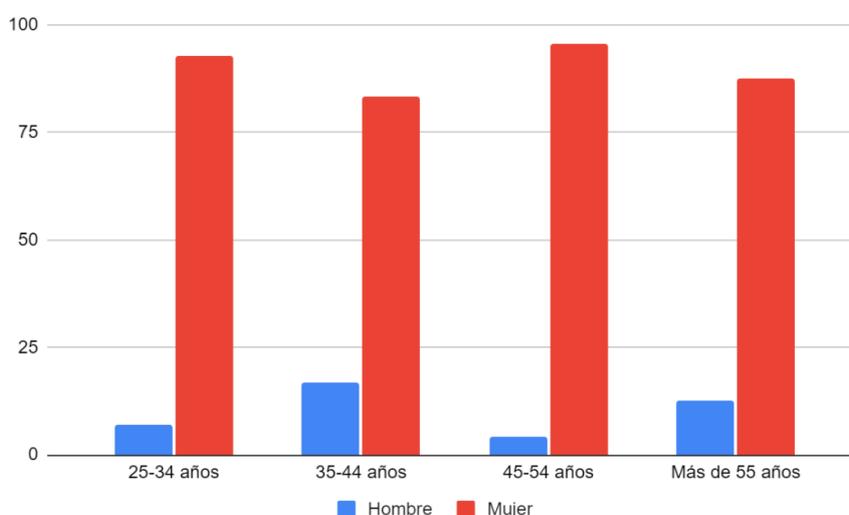


Fuente: Elaboración propia

Tabla 17: *Distribución de las mujeres y su rango de edad en, `` considero que es más complicado conciliar la vida familiar y laboral para el hombre o para la mujer ``*

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Hombre	7,1%	16,7%	4,3%	12,5%
Mujer	92,9%	83,3%	95,7%	87,5%

Gráfico 12: *Distribución de las mujeres y su rango de edad en, “ considero que es más complicado conciliar la vida familiar y laboral para el hombre o para la mujer ”*



Fuente: Elaboración propia

Tan importante es entender el término de la doble presencia como ser conscientes de a quién afecta más.

Se puede ver una diferencia palpable entre las encuestadas y los encuestados. Mientras las mujeres consideran en unos porcentajes elevados, por encima del 80% independientemente del rango de edad de éstas, que son a ellas mismas a quienes la doble presencia ataca de manera más nociva, los datos de los varones son algo más equilibrados, aun siendo superior los porcentajes a favor de la mujer.

Es en el rango de edad, para ambos sexos, de los 45 a los 54 años, en donde se ve una gran diferencia con respecto al pensamiento de unos y otros. Los varones alegan en un 92,3% que el peso de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral recae con más fuerza en la mujer, frente al 4,3% de mujeres que piensan que es de manera contraria.

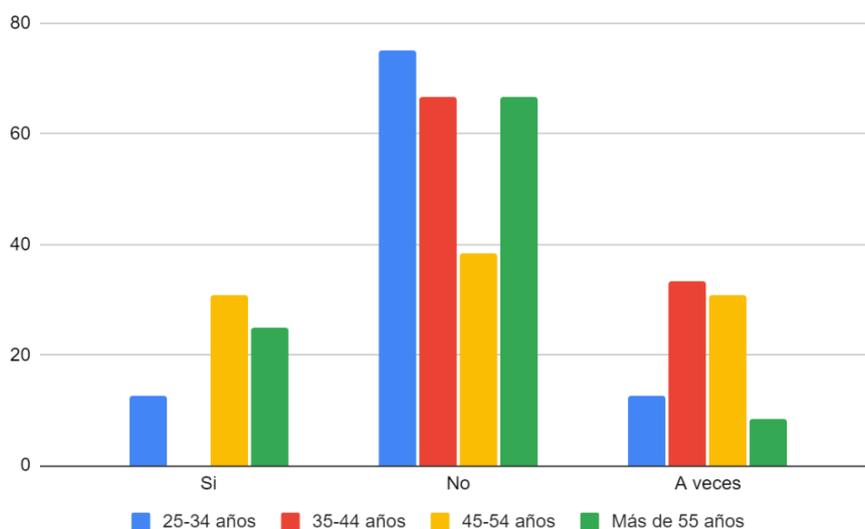
Una gran parte de los encuestados coinciden cuando se les pregunta por la justificación de la respuesta, culpando a los estigmas sociales que han perseguido a la mujer a lo largo de los tiempos, asignándoles las tareas del hogar y dejando el mundo laboral en manos de los varones.

Con respecto al ítem, *prefiero teletrabajar que acudir al centro de trabajo aun con los miembros del núcleo familiar en casa*, se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 18 y la Tabla 19.

Tabla 18: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` prefiero teletrabajar que acudir al centro de trabajo aun con los miembros del núcleo familiar en casa ``*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	12,5%	0%	30,8%	25%
No	75%	66,7%	38,5%	66,7%
A veces	12,5%	33,3%	30,7%	8,3%

Gráfico 13: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` prefiero teletrabajar que acudir al centro de trabajo aun con los miembros del núcleo familiar en casa ``*

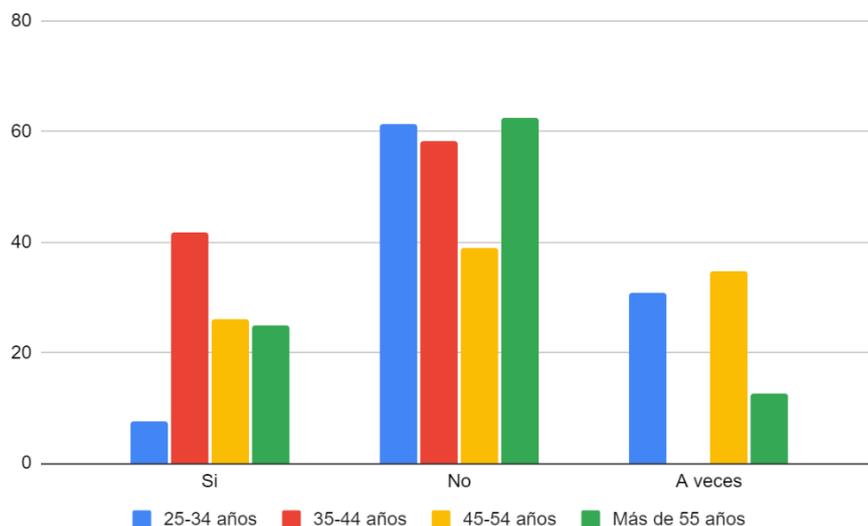


Fuente: Elaboración propia

Tabla 19: *Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` prefiero teletrabajar que acudir al centro de trabajo aun con los miembros del núcleo familiar en casa ``*

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	7,7%	41,7%	26,1%	25%
No	61,5%	58,3%	39,1%	62,5%
A veces	30,8%	0%	34,8%	12,5%

Gráfico 14: *Distribución de las mujeres y su rango de edad de, “ prefiero teletrabajar que acudir al centro de trabajo aun con los miembros del núcleo familiar en casa ”*



Fuente: Elaboración propia

Haciendo una vista general a los resultados, son pocos los encuestados que tienen preferencia con respecto al teletrabajo.

En los varones adultos medios, desde los 45 hasta los 55 años o más, es donde encontramos las cifras de porcentajes mayores (30,8% y 25% respectivamente), siendo los adultos jóvenes más reacios a la idea de tener que teletrabajar, consiguiendo porcentajes de hasta el 75% a favor de acudir al centro de trabajo. Es algo que llama la atención, ya que la gente joven se encuentra más familiarizada con las nuevas tecnologías, aun así alegan la mayoría de ellos, que prefieren un ritmo de vida activo, además de usarlo como un instrumento de interacción social y una manera de rendir al máximo en su trabajo.

En el caso de las mujeres adultas medias que prefieren teletrabajar nos encontramos con porcentajes bastante similares al de los varones, con una diferencia del 4,7% con respecto a ellos. Al igual que en el caso de preferir acudir al centro de trabajo, con valores muy similares a los de los varones. Aquí la diferencia entre unos y otros radica en la justificación de su respuesta.

Mientras que los hombres justificaban su respuesta en base a poder mantenerse activos y tener un mejor rendimiento laboral, la mayor parte de las mujeres encuestadas, tanto adultas jóvenes como medias, sostenían que el problema de teletrabajar era lidiar en

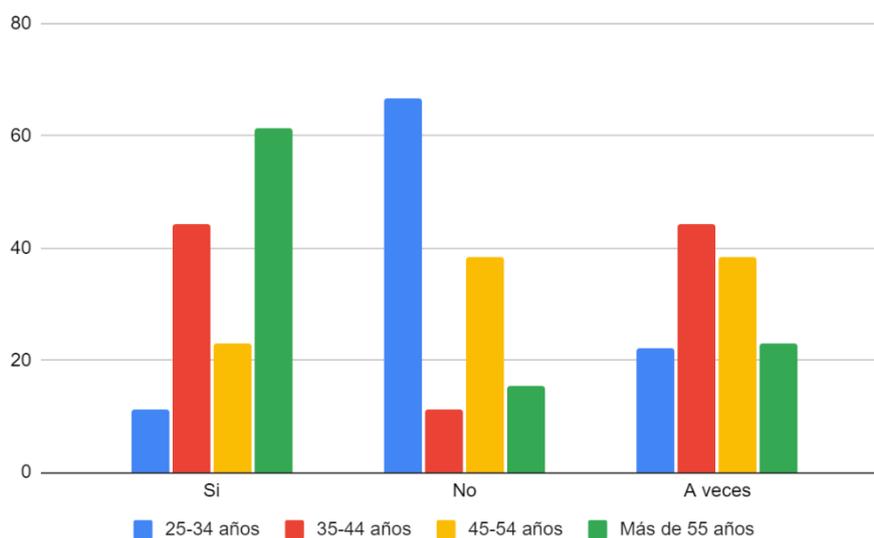
el mismo espacio con las tareas domésticas y las tareas laborales, debido a las posibles distracciones, bien proporcionadas por los hijos que conviven en el núcleo familiar, o bien por no discernir las horas de trabajo con las horas de realizar ciertas tareas del hogar.

En cuanto al ítem, *considero que el teletrabajo es una peor herramienta si se convive con hijos menores a cargo*, se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 20 y Tabla 21.

Tabla 20: *Distribución de los varones y su rango de edad de, “ considero que el teletrabajo es una peor herramienta si se convive con hijos menores a cargo ”*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	11,1%	44,4%	23,1%	61,5%
No	66,7%	11,1%	38,5%	15,4%
A veces	22,2%	44,5%	38,4%	23,1%

Gráfico 15: *Distribución de los varones y su rango de edad de, “ considero que el teletrabajo es una peor herramienta si se convive con hijos menores a cargo ”*

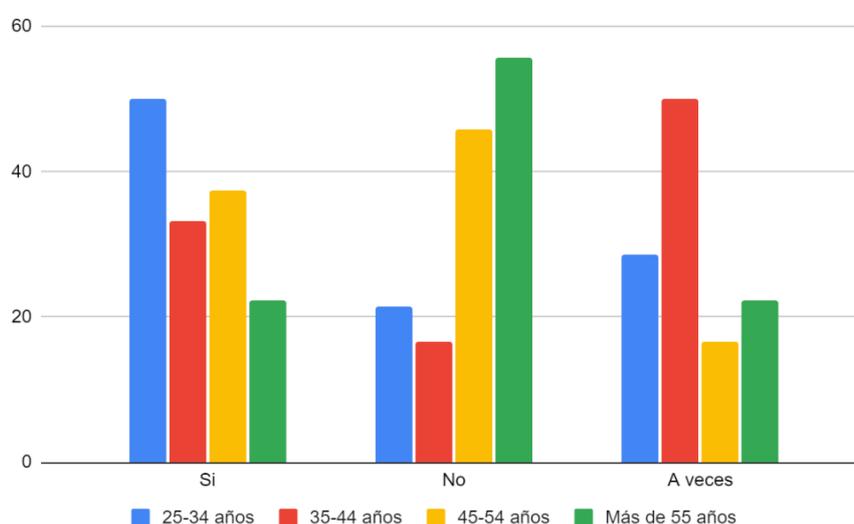


Fuente: Elaboración propia

Tabla 21: *Distribución de las mujeres y su rango de edad de, “ considero que el teletrabajo es una peor herramienta si se convive con hijos menores a cargo ”*

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	50%	33,3%	37,5%	22,2%
No	21,4%	16,7%	45,8%	55,6%
A veces	28,6%	50%	16,7%	22,2%

Gráfico 16: *Distribución de las mujeres y su rango de edad de, “ considero que el teletrabajo es una peor herramienta si se convive con hijos menores a cargo ”*



Fuente: Elaboración propia

En este análisis son los varones de más de 55 años los que mantienen una cifra elevada del 61,5%, manteniendo la idea de que el teletrabajo no será una buena herramienta con hijos menores en el hogar. Esto puede tener cierta relación inversa con el ítem anterior, ya que, este rango de edad alcanzaba los porcentajes más elevados a favor del teletrabajo, caso contrario cuando hablamos de menores, en donde se mantiene la idea de que la conciliación entre el trabajo y la atención de éstos, sin duda, afectará al rendimiento de manera negativa.

De lado contrario, los varones adultos jóvenes mantienen en un 66,7% que no debería ser peor herramienta aun con hijos menores a cargo, en este aspecto, se ha de tener en cuenta que el porcentaje alcanzado en número de hijos era de los máximos, hasta

un 70% de ellos no tenía ningún hijo, lo que se puede achacar a una falsa realidad y falta de experiencia.

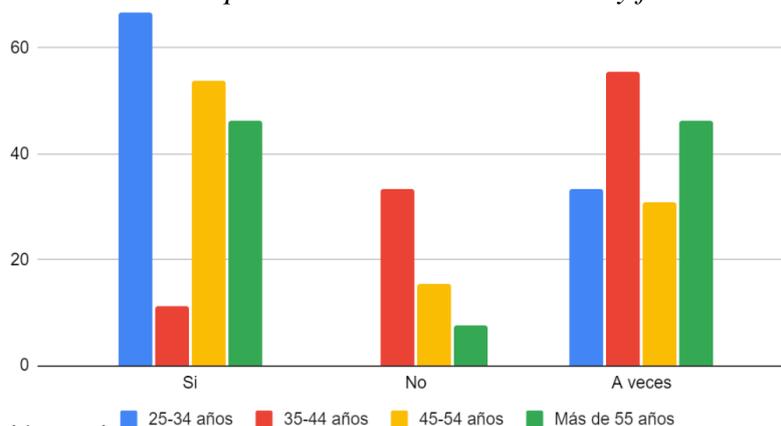
Por parte de las mujeres encuestadas, es interesante fijarse en los porcentajes de las cuales no consideran que sea una mala herramienta en caso de convivir con hijos menores. Las mayores cifras de porcentajes alcanzadas en las mujeres que al menos tenían un hijo se encontraban en el rango de edad de los 35 a los 53 años. En este sentido, algo más del 60% de las mujeres de estos dos rangos de edad no lo ven como un inconveniente. Vuelve a jugar la baza de la doble presencia, en donde tienen asumido que esa conciliación de vida laboral y vida familiar les otorgará cierta tranquilidad al poder controlar ambos aspectos en un solo espacio.

Con respecto a la pregunta, *considero que el teletrabajo es un buen método para conciliar la vida laboral y familiar*, se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 22 y en la Tabla 23.

Tabla 22: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es un buen método para conciliar la vida laboral y familiar ``*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	66,7%	11,1%	53,8%	46,2%
No	0%	33,3%	15,4%	7,7%
A veces	33,3%	55,6%	30,8%	46,1%

Gráfico 17: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es un buen método para conciliar la vida laboral y familiar ``*

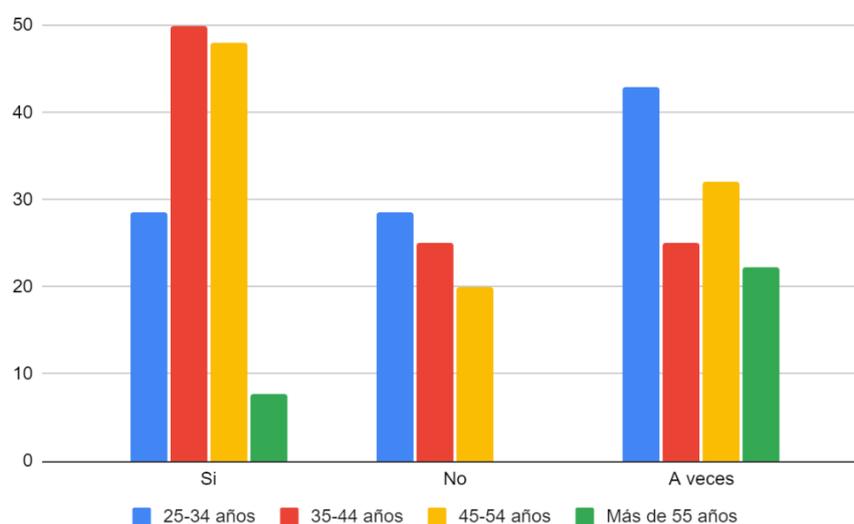


Fuente: Elaboración propia

Tabla 23: *Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es un buen método para conciliar la vida laboral y familiar ``*

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	28,6%	50%	48%	77,8%
No	28,5%	25%	20%	0%
A veces	42,9%	25%	32%	22,2%

Gráfico 18: *Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` considero que el teletrabajo es un buen método para conciliar la vida laboral y familiar ``*



Fuente: Elaboración propia

En este análisis se hace notoria la influencia de la tenencia de hijos o de con quien se convive en el núcleo familiar.

Tanto los varones como las mujeres de los rangos de edad entre los 25 y los 34 años mantienen en un 66,7% y un 28,6% que si se trata de una buena herramienta de conciliación. El porcentaje de ambos mantiene una diferenciación notoria, por lo que las mujeres en este rango de edad creen en un 42,9%, que, dependiendo de la situación, si se pueda utilizar de manera positiva en ambos campos.

Más de la mitad de las mujeres de las edades comprendidas entre los 35 y más de 55 años creen que si es una buena herramienta de conciliación, alcanzando incluso el 77,8%. Comparando los resultados con los hombres, mantienen una diferencia de hasta

un 40% menos con respecto a las mujeres en la creencia de que sea un buen método de conciliación de vida laboral y vida familiar.

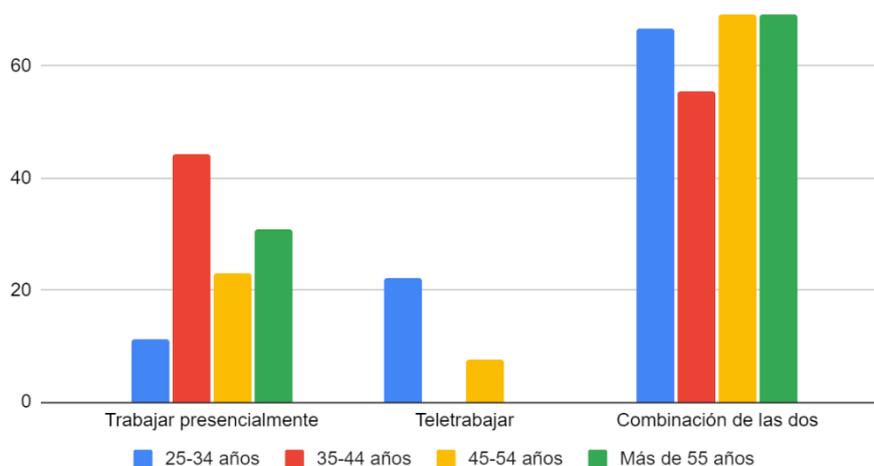
Estas diferencias entre ambos sexos, podría asignarse a la existencia de la carga de la doble presencia que ataca con fuerza a la mujer, compartiendo el espacio del hogar para ejecutar ambas tareas y así, sentirse con el control de las dos situaciones. De manera contraria ocurre con los varones, que no están tan convencidos de que el espacio familiar y el espacio laboral tenga que ser compartido, diferenciando así las tareas en su espacio correspondiente.

En cuanto al ítem, *si pudiera escoger, preferiría trabajar presencialmente, teletrabajar o una combinación de las dos*, se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 24 y la Tabla 25.

Tabla 24: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si pudiera escoger, preferiría trabajar presencialmente, teletrabajar o una combinación de las dos ``*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Trabajar presencialmente	11,1%	44,4%	23,1%	30,8%
Teletrabajar	22,2%	0%	7,7%	0%
Combinación de las dos	66,7%	55,6%	69,2%	69,2%

Gráfico 19: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` si pudiera escoger, preferiría trabajar presencialmente, teletrabajar o una combinación de las dos ``*

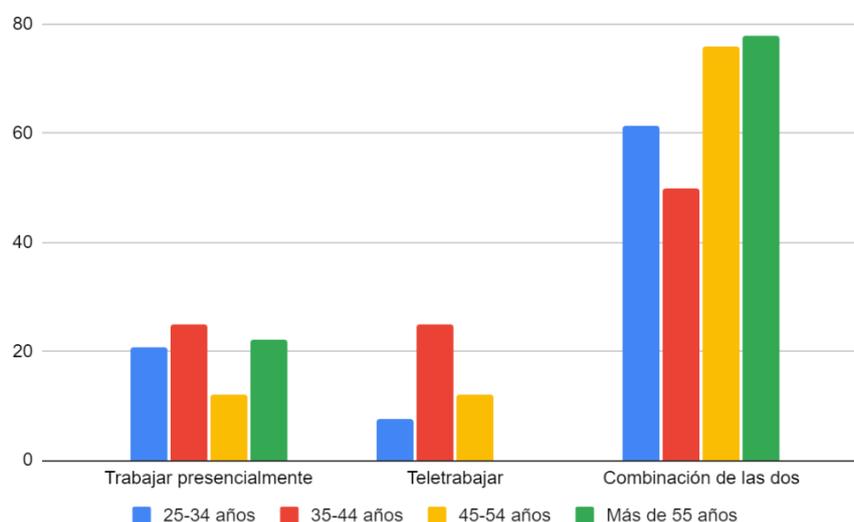


Fuente: Elaboración propia

Tabla 25: Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` si pudiera escoger, preferiría trabajar presencialmente, teletrabajar o una combinación de las dos ``

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Trabajar presencialmente	30,8%	25%	12%	22,2%
Teletrabajar	7,7%	25%	12%	0%
Combinación de las dos	61,5%	50%	76%	77,8%

Gráfico 20: Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` si pudiera escoger, preferiría trabajar presencialmente, teletrabajar o una combinación de las dos ``



Fuente: Elaboración propia

La preferencia de los encuestados resulta obvia si observamos los datos, en donde destacan los porcentajes más elevados tanto para las mujeres, como para los varones de cualquier rango de edad, en donde la inclinación hacia una combinación de poder teletrabajar y trabajar presencialmente se hace notar, alcanzando unos límites de porcentajes que oscilan entre el 50% y el 77,8% para las mujeres, y el 55,6% y 69,2% para los varones.

Es en el rango de edad de entre los 45 a más de 55 años donde situamos las máximas cifras de los porcentajes. De esta forma, las personas responden a la justificación de sus respuestas alegando que, sería un buen método de conciliación de vida familiar y vida laboral sin llegar a afectar tanto los efectos nocivos que pudiera tener el escoger entre uno u otra opción. Ciertos factores como la comodidad a la hora de estar en casa y poder

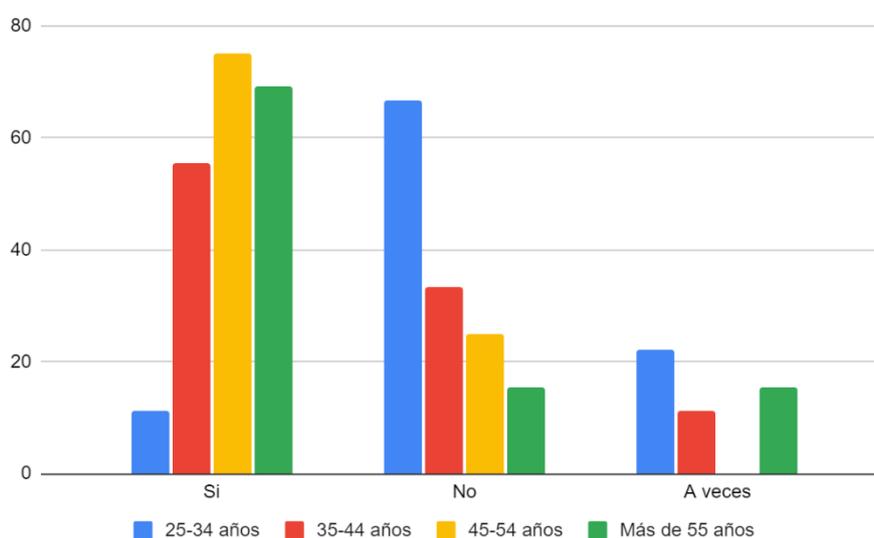
estar pendiente del trabajo y del hogar, pero con la certeza de que en ocasiones se acudiría al centro de trabajo, lo que produce la tranquilidad mental de la mayoría de los encuestados.

Con respecto a la pregunta, *¿dispones de las condiciones y herramientas necesarias para teletrabajar?*, se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 26 y la Tabla 27.

Tabla 26: *Distribución de los varones y su rango de edad de, “¿dispones de las condiciones y herramientas necesarias para teletrabajar?”*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	11,1%	55,6%	75%	69,2%
No	66,7%	33,3%	25%	15,4%
A veces	22,2%	11,1%	0%	15,4%

Gráfico 21: *Distribución de los varones y su rango de edad de, “¿dispones de las condiciones y herramientas necesarias para teletrabajar?”*

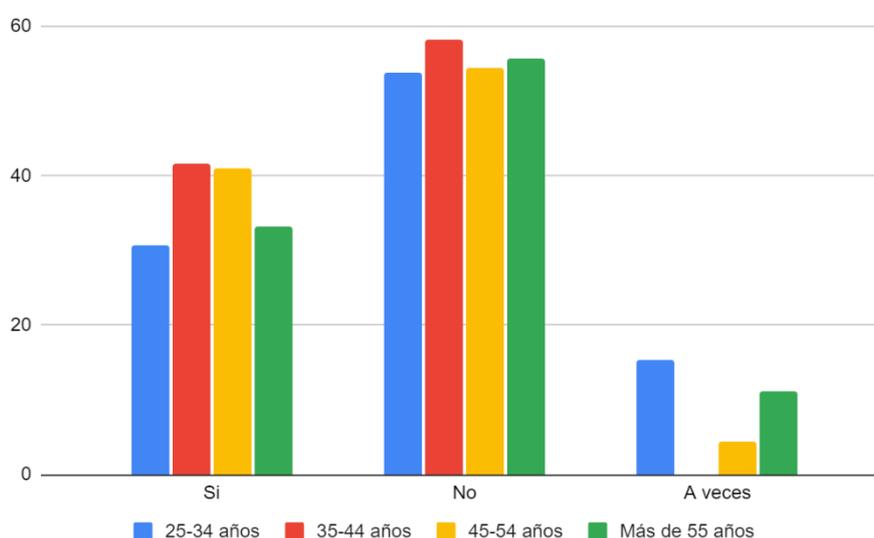


Fuente: Elaboración propia

Tabla 27: Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` ¿dispones de las condiciones y herramientas necesarias para teletrabajar? ``

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	30,8%	41,7%	40,9%	33,3%
No	53,8%	58,3%	54,5%	55,6%
A veces	15,4%	0%	4,6%	11,1%

Gráfico 22: Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` ¿dispones de las condiciones y herramientas necesarias para teletrabajar? ``



Fuente: Elaboración propia

Que el teletrabajo no esté tan solicitado por los encuestados puede deberse a este ítem. Si no se disponen de las herramientas necesarias para realizar el teletrabajo se convertirá en una tarea costosa, y en vez de facilitar el proceso, tan solo lo complicaría.

Los varones adultos medios de entre 45 y más de 55 años, con un 75% y 69,2% respectivamente, si tienen las herramientas necesarias para desarrollar el teletrabajo. En comparación con las mujeres del mismo rango de edad que éstos, se encuentra una diferencia del 34,1% y del 35,9% menos que los hombres en cuanto a disponibilidad de herramientas para el desempeño del trabajo, diferencia que puede clasificarse como considerable, ya que supone establecer trabas en caso de teletrabajar.

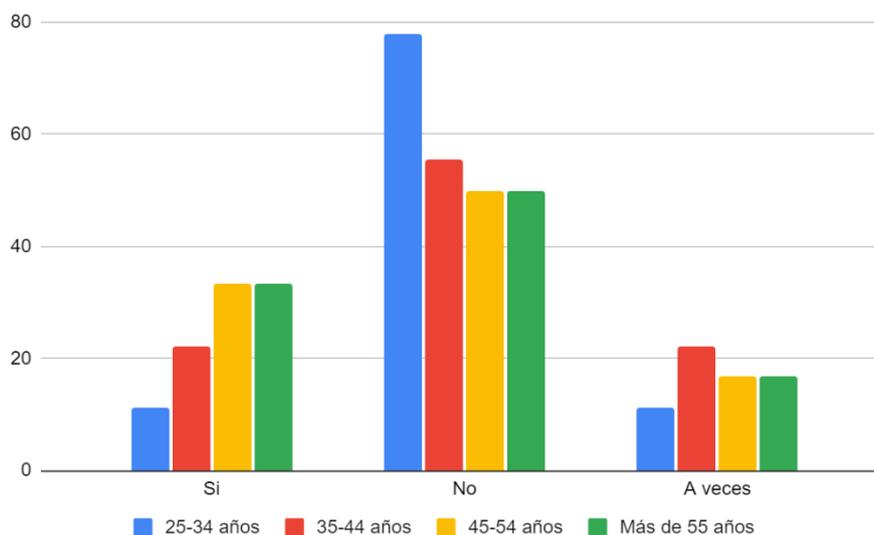
Nos encontramos con que más de la mitad de las mujeres encuestadas no disponen de las herramientas ni las condiciones necesarias para tal desempeño, doblando el porcentaje de los varones que tampoco cuentan con ello.

A la pregunta, *considero que mi rendimiento es igual en la situación de teletrabajo que en la de trabajo presencial*, se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 28 y la Tabla 29.

Tabla 28: *Distribución de los varones y su rango de edad de, “ considero que mi rendimiento es igual en la situación de teletrabajo que en la de trabajo presencial ”*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	11,1%	22,2%	33,3%	33,3%
No	77,8%	55,6%	50%	50%
A veces	11,1%	22,2%	16,7%	16,7%

Gráfico 23: *Distribución de los varones y su rango de edad de, “ considero que mi rendimiento es igual en la situación de teletrabajo que en la de trabajo presencial ”*

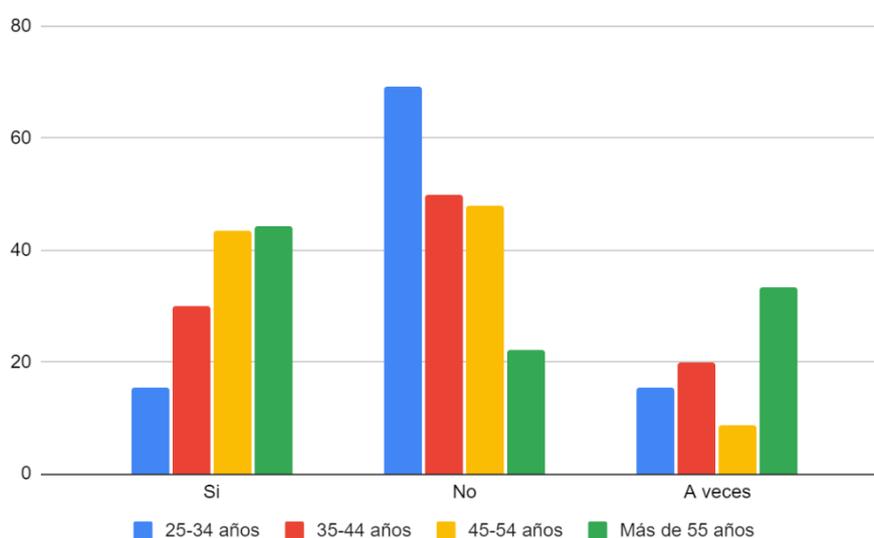


Fuente: Elaboración propia

Tabla 29: Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` considero que mi rendimiento es igual en la situación de teletrabajo que en la de trabajo presencial ``

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	15,4%	30%	43,5%	44,4%
No	69,2%	50%	47,8%	22,2%
A veces	15,4%	20%	8,7%	33,4%

Gráfico 24: Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` considero que mi rendimiento es igual en la situación de teletrabajo que en la de trabajo presencial ``



Fuente: Elaboración propia

Otro de los factores relevantes en cuanto a que los encuestados no mantengan una preferencia por el teletrabajo puede deberse al propio rendimiento de éstos.

En cuanto a los varones que confirman que mantienen el mismo rendimiento en ambas situaciones, la oscilación de porcentajes es de 11,1% al 33,3%, parecido a los que alegan que dependiendo de la situación, puede ser igual o menor su rendimiento. Una variación bastante baja si la comparamos con lo que niegan que mantienen el mismo rendimiento, alcanzando hasta el 77,8% como puede verse en el caso de los varones adultos jóvenes en el rango de 25 a 34 años.

En el caso de las mujeres nos encontramos con posiciones similares, superando los porcentajes de los varones que afirman que el rendimiento es el mismo teletrabajando que acudiendo al centro de trabajo, oscilando éstos entre el 15,4% y el 44,4%, dato que llama la atención, ya que, aunque por los datos analizados anteriormente sea a ellas a quienes afecte más la doble presencia, consideran que el rendimiento es el mismo en las diferentes situaciones. No obstante, siguen reconociendo una elevada cifra que su rendimiento no es igual.

Son las mujeres que tienen 55 años o más, las que consideran que obtienen el mismo rendimiento con un 44,4%, frente al 22,2% de las que no. Es el único resultado de todos en el que se destaca más por los resultados favorables de los que no.

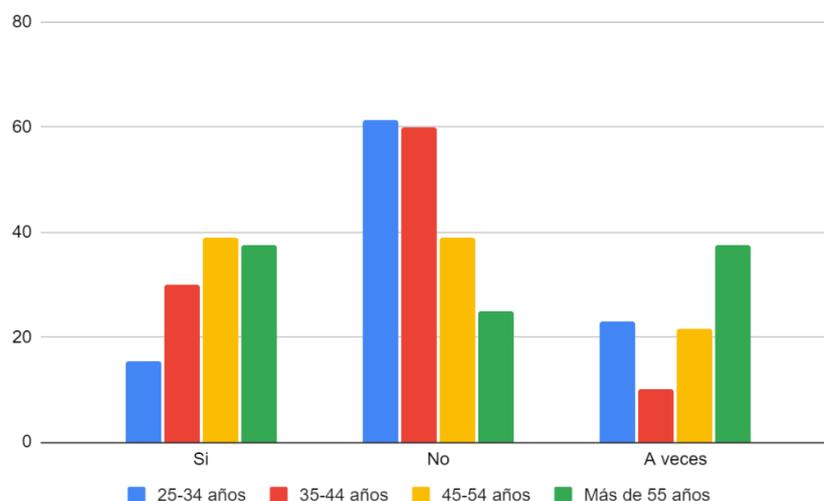
La mayor parte de los encuestados cuando justifican sus respuestas alegan que su rendimiento es menor cuando teletrabajan debido a las distracciones que surgen en el entorno, consideran que sienten menos presión que en el centro de trabajo, lo que hace que se relajen y no sean tan efectivos, además de la importancia que tiene en determinados trabajos la presencia de la persona, que hará alcanzar unos mayores objetivos.

En cuanto al ítem, *tengo flexibilidad horaria para organizar mi tiempo teletrabajando*, se consiguieron los resultados reflejados en la Tabla 30 y la Tabla 31.

Tabla 30: *Distribución de los varones y su rango de edad de, `` tengo flexibilidad horaria para organizar mi tiempo teletrabajando ``*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	22,2%	22,2%	69,2%	33,3%
No	55,6%	44,4%	23,1%	33,4%
A veces	22,2%	33,4%	7,7%	33,3%

Gráfico 25: Distribución de los varones y su rango de edad de, `` tengo flexibilidad horaria para organizar mi tiempo teletrabajando ``

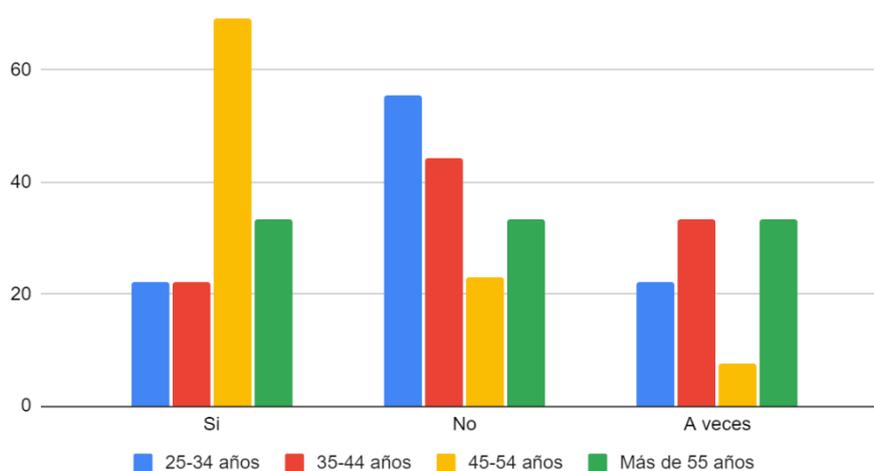


Fuente: Elaboración propia

Tabla 31: Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` tengo flexibilidad horaria para organizar mi tiempo teletrabajando ``

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Sí	15,4%	30%	39,1%	37,5%
No	61,5%	60%	39,2%	25%
A veces	23,1%	10%	21,7%	37,5%

Gráfico 26: Distribución de las mujeres y su rango de edad de, `` tengo flexibilidad horaria para organizar mi tiempo teletrabajando ``



Fuente: Elaboración propia

Haciendo una observación de ambos sexos, se puede ver que las organizaciones empresariales limitan la flexibilidad del tiempo de trabajo a los encuestados, de manera que se hace más complicado la preferencia de éstos hacia teletrabajar.

El rango de edad de 45 a 54 años en varones es el que mayor porcentaje alcanza, 69,2% son los que afirman que pueden distribuirse sus horas de teletrabajo como ellos prefieran, lo que supone una ventaja a la hora de repartir y organizar las tareas domésticas y las tareas laborales. Ni el 40% de las mujeres del mismo rango de obtienen la misma situación que los varones. Esto hace de la conciliación quede más a mano de los horarios laborales que de la propia organización del tiempo que puedan llegar a plantearse, y haciéndola más dificultosa.

Se encuentran unos niveles muy bajos, fuera de los rangos mencionados anteriormente, que confirmen tal flexibilidad con respecto al teletrabajo, ya sea en su totalidad o en ciertas situaciones si se hace una comparativa con los porcentajes de los encuestados que niegan en rotundo esa autonomía a la hora de organizar su teletrabajo.

6. CONCLUSIONES

En base al objetivo principal de este Trabajo Fin de Grado *“conocer la influencia recíproca de la doble presencia y el teletrabajo, así como la preferencia de los encuestados, a través de la diferenciación de los géneros y edades”* se concluye que, una vez realizados los análisis pertinentes que han sido llevados a cabo, la doble presencia es un hecho que afecta a la realidad en la que vivimos, así como que el teletrabajo no es considerado tan buena herramienta de método de conciliación de vida familiar y vida laboral en la mayoría de los casos.

Son las mujeres quienes, a pesar de que poco a poco los estigmas sociales que se han construido entorno a ellas van desapareciendo, se ven más afectadas por la doble presencia que en el caso de los hombres. De esto existe una gran concienciación y afirmación por parte de ambos sexos y de las distintas edades. Se puede observar, que el peso de las tareas doméstico-familiares recae con mayor fuerza en la mujer que en el hombre, lo que repercutirá en la doble presencia de las mujeres trabajadoras.

Si bien es cierto, la repartición de tareas entre jóvenes adultos, adultos y adultos medios, tanto en hombres como en mujeres, refleja una realidad más equitativa, rozando, en los casos que no llega a alcanzar, el 50%, incluso, superando los hombres mayores de

55 años al porcentaje de las mujeres de igual edad, lo que hace ver que si existe una repartición de las tareas en el núcleo familiar.

En lo que al teletrabajo respecta, que en los últimos años se ha ido implantando en el mundo laboral de una manera creciente como una forma de solventar la situación de crisis sanitaria que se vivió a nivel mundial, se encuentran resultados no muy favorables sobre la prioridad de este modo de trabajar.

Es en los adultos mayores de 40 años donde situamos la alta preferencia hacia una combinación de teletrabajo y trabajo presencial. De esta forma, el poder separar el espacio de trabajo del espacio doméstico-familiar en ciertas situaciones hace que el rendimiento de estos trabajadores sea mayor. Aun así, el poder establecer el espacio laboral en los hogares ciertos días, crea una tranquilidad y sensación de poder tener el control de todo, aunque esto afecte al rendimiento laboral de manera negativa.

Se podría estar ante unas ideas contradictorias que dependerán en gran parte de la manera de entender el trabajo de cada sujeto, así como los miembros familiares que estén conviviendo en el mismo hogar.

En los casos de los adultos menores de 40 años, se encuentran las cifras más altas con preferencia hacia el trabajo presencial, debido a que tienen menos cargas familiares, son más proactivos, prefieren separar los espacios, donde el centro de trabajo será el lugar en donde creen su máximo rendimiento, además de poder relacionarse y crear un ambiente laboral con sus compañeros, y el hogar, el lugar donde relajarse y no pensar en las tareas del trabajo. Aun manteniendo esto, sigue siendo el sexo masculino quien afronta unos mayores porcentajes al trabajo presencial, teniendo por debajo a las mujeres que, aunque también prefieren trabajar presencialmente, tienen unos porcentajes más bajos que ellos, lo que hace ver que la doble presencia sigue estando presente.

Compartir espacio de trabajo y espacio doméstico-familiar, en la mayoría de los casos, no está visto como una ventaja para paliar la doble presencia, sino de entorpecer los dos aspectos.

Con respecto a los objetivos específicos que se plantean en el presente trabajo, *“identificar las variables sociodemográficas de la población”* y *“determinar los diferentes tipos de núcleos familiares como sus descendientes”* a través de la elaboración de un estudio empírico para la sustracción de los datos a analizar, se concluye que algunos

de los apartados de la metodología han podido influir en los resultados reflejados. El porcentaje de mujeres es bastante superior a la de los hombres encuestados, así como el porcentaje con respecto al teletrabajo, siendo una pequeña minoría los que sí se encuentran en situación de teletrabajar. Dentro de la mayoría que no teletrabaja, los resultados de los ítems han podido servir para analizar cómo percibirían la forma de trabajo en caso de que sí lo hicieran, e incluso, si se ha teletrabajado en alguna situación aunque en la actualidad no.

En los que respecta a las familias, la mayoría de los encuestados pertenecían a núcleos familiares con hijos a cargo, ya sean hijos únicos o con dos, lo que hará de este estudio algo más exhaustivo en relación a la doble presencia y el teletrabajo. Cuantas más cargas familiares, más dificultoso resulta la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, lo que hará que cada persona perciba de una manera diferente su prioridad hacia el modo de trabajar.

De igual manera, existe una distinción notoria en los diversos rangos de edad con respecto a la perspectiva de la doble presencia y es que, es en el rango de 25 a 34 años en donde, tanto para hombres como para mujeres, se puede apreciar unos resultados bastantes más bajos que la media de las demás edades, debiéndose esto a que el peso de las cargas familiares son menores que las del resto, conviviendo la mayoría en pareja y sin hijos, lo que hace que no sea tan dificultoso la conciliación de ambos aspectos.

Se podrían proponer algunas soluciones con respecto a la forma en que las organizaciones empresariales podrían servir de ayuda a la hora de flexibilizar el tiempo de trabajo de sus empleados, siempre que cumplan con sus obligaciones y horarios. Así estos tendrían la autonomía suficiente para poder organizar su vida laboral y su vida familiar sin necesidad de que afecte negativamente ni a una ni otra. Por otra parte, las empresas podrían facilitar los equipos necesarios y precisos para poder teletrabajar, ya que se ve un porcentaje alto de personas que no tienen las herramientas necesarias. Todo esto colaborará a reducir las posibles fatigas, tanto psíquicas como físicas de sus empleados, lo que hará mejorar su rendimiento.

Para finalizar, el presente estudio ha servido para dar a conocer la realidad existente de la dificultad que puede suponer conciliar la vida laboral de la vida doméstico-familiar, que en relación con el teletrabajo, no ampara el buen rendimiento laboral,

aunque si a la sensación de un mayor control en ambos aspectos, afectando la doble presencia de una manera significativa a la mujer.

La correcta comprensión de este trabajo hará plantearse que aún queda camino por recorrer, por parte de las familias y por parte de las empresas, para paliar los efectos de la doble presencia, así como una nueva forma de organizar el trabajo.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alperin, M., & Skorupka, C. (2014). Métodos de muestreo. *Muestreo: técnica de selección de una muestra a partir de una población*. Universidad Nacional de La Plata.

Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas profesión*, 5(17), 23-29.

Bonilla, C., & Romero, Y. (2014). El teletrabajo, una precisión conceptual. *Facultad de Enfermería*.

Carrasquer, P., & Torns, T. (2009). *La doble presencia: el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Universitat Autònoma de Barcelona.

Collados, M. B. F. (2021). El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 5-11.

Constitución Española. (1978). Boletín Oficial del Estado, (311.1, 29 de diciembre).

Echauri, A. M. F., Minami, H., & Sandoval, M. J. I. (2012). La Escala de Likert en la evaluación docente: acercamiento a sus características y principios metodológicos. *Perspectivas docentes*, (31-40).

Eraso, Á. B. (2008). Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (1), 129-148.

Gaethe, C. V. (2020). *Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la COVID-19: el caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020*. Ecuador. Universidad Internacional SEK.

Herrera, L. C., Torres-Lista, V., & Montenegro, M. (2021). Teletrabajo y pandemia. Análisis de las condiciones laborales en tiempos de covid-19. *Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico.*, (14), 141-148.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., & Gracia, D. (2006). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de riesgos*, 13-36.

Miró, M. T. I. (2021). Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (3), 175-212.

Moccia, S. (2011). Los posibles beneficios de la conciliación. *Acciones e investigaciones sociales*, (30), 135-154.

Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8(1), 18-29.

Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., & Carrasquer, P. (2010). Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. *New Solutions*, 20(4), 23-41.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Torns, T., Carrasquer, P., Borràs Català, V., & Roca de Torres, C. (2002). *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*. 7-33.

8. ANEXO 1

A través de las siguientes preguntas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y su relación con el teletrabajo, por favor, responda con la mayor sinceridad posible:

Género

- Masculino
- Femenino
- Otros

Rango de edad

- 25-34 años
- 35-44 años
- 45-54 años
- Más de 55 años

Sector profesional

- Administración y gestión
- Industria alimentaria
- Grandes almacenes
- Comercio
- Construcción
- Actividades físico-deportivas
- Educación
- Finanzas y seguros
- Hostelería y turismo
- Información, comunicación y artes gráficas
- Metal
- Pesca
- Industria química y vidrio
- Sanidad

- Servicio a las empresas
- Telecomunicaciones
- Transporte y logística
- Otros servicios

Formación

- E.S.O
- Bachillerato
- Formación profesional (FP)
- Graduado/a
- Doctorado

Estado Civil

- Soltero/a
- Casado/a
- En pareja
- Divorciado/a
- Viudo/a

Número de hijos

- Ninguno
- Uno
- Dos
- Tres o más de tres

En el núcleo familiar convivo

- Soltero/a
- En pareja
- Con pareja e hijos
- Con hijos

- Con mayores a cargo

Teletrabajo

- Si
- No

¿Qué porcentaje del trabajo doméstico-familiar haces tú?

- El 100% ya que soy el principal responsable
- El 50%
- El 25%
- No hago nada

Conocía el término "doble presencia" (conciliación de la vida laboral y la vida familiar)

- Si
- No

Si faltas un día en casa, ¿las tareas domésticas quedan sin hacer?

- Siempre
- A menudo
- Casi nunca
- Nunca

Cuando estás trabajando, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

- Siempre
- A menudo
- Casi nunca
- Nunca

Si tienes un asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- Siempre
- A menudo

- Casi nunca
- Nunca

Considero que es más complicado conciliar la vida familiar y laboral para

- Hombre
- Mujer

En base a la pregunta anterior, justifica el por qué

Prefiero teletrabajar que acudir al centro de trabajo aun con los miembros del núcleo familiar en casa

- Si
- No
- A veces

En base a la pregunta anterior, justifica el por qué

Considero que el teletrabajo es una peor herramienta si se convive con hijos menores a cargo

- Si
- No
- A veces

Considero que el teletrabajo es un buen método para conciliar la vida laboral y familiar

- Si
- No
- A veces

Si pudiera escoger, preferiría

- Trabajar presencialmente
- Teletrabajar
- Una combinación de los dos

En base a la pregunta anterior, justifica el por qué

¿Dispones de las condiciones y herramientas necesarias para teletrabajar?

- Si
- No
- A veces

Considero que mi rendimiento es igual en la situación de teletrabajo que en la de trabajo presencial

- Si
- No
- A veces

En base a la pregunta anterior, justifica el por qué

Tengo flexibilidad horaria para organizar mi tiempo teletrabajando

- Si
- No
- A veces

9. ANEXO 2

Tabla 2: *Distribución de los varones en función de la edad y el núcleo familiar de convivencia.*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Soltero	66,7%	10%	0%	15,3%
En pareja	11,1%	30%	46,2%	23,1%
Con pareja e hijos	22,2%	50%	53,8%	46,2%
Con hijos	0%	10%	0%	15,4%
Con mayores a cargo	0%	0%	0%	0%

Tabla 3: *Distribución de las mujeres en función de la edad y el núcleo familiar de convivencia.*

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Soltero	21,4%	0%	15,4%	22,2%
En pareja	42,9%	8,3%	19,2%	22,2%
Con pareja e hijos	28,6%	75%	53,8%	22,3%
Con hijos	0%	8,4%	7,7%	33,3%
Con mayores a cargo	7,1%	8,3%	3,9%	0%

Tabla 4: *Distribución de los varones en función de la edad y el número de hijos*

Respuesta	Edad de los varones en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Ninguno	77,8%	30%	30,8%	0%
Uno	11,1%	40%	23,1%	53,8%
Dos	11,1%	20%	23%	38,5%
Tres o más	0%	10%	23,1%	7,7%

Tabla 5: *Distribución de las mujeres en función de la edad y el número de hijos.*

Respuesta	Edad de las mujeres en años			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	más de 55
Ninguno	71,4%	16,7%	15,4%	11,1%
Uno	21,4%	50%	34,6%	33,3%
Dos	7,2%	25%	38,5%	44,4%
Tres o más	0%	8,3%	11,5%	11,2%