



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad de León

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Curso 2022/2023

NUEVOS TIEMPOS PARA EL MUNDO LABORAL: EL TELETRABAJO Y
SUS EFECTOS SOBRE EL BIENESTAR LABORAL DE LOS
TRABAJADORES

(NEW ERA FOR THE WORKING ENVIRONMENT: TELEWORKING AND
ITS EFFECTS ON THE WORKERS' LABOUR WELL-BEING)

Realizado por el Alumno D. Javier Fernández Martínez

Tutelado por la Profesora D^a María Felisa Muñoz Doyague

León, febrero de 2023

MODALIDAD DE DEFENSA PÚBLICA:

Tribunal

Póster

ÍNDICE:

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	3
2. METODOLOGÍA	5
3. EL TELETRABAJO. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA	6
3.1. CONCEPTO DE TELETRABAJO	6
3.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA	8
4. MODALIDADES DEL TELETRABAJO	11
4.1. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	11
4.2. VARIANTES DEL TELETRABAJO	12
5. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO	17
6. TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN LABORAL	21
7. ANÁLISIS DE LAS CIFRAS DE TELETRABAJO	24
7.1. DIFERENCIAS ENTRE ESPAÑA Y EUROPA	24
7.2. EL TELETRABAJO EN ESPAÑA	26
8. EL TELETRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL	30
9. CASO PRÁCTICO: ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL TELETRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL	33
9.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	33
9.2. MÉTODO DE RECOGIDA DE DATOS	35
9.2.1 Muestra	35
9.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS	40
10. CONCLUSIONES	51
REFERENCIAS	54
ANEXOS	62
ANEXO I. CUESTIONARIO OBJETO DE INVESTIGACIÓN	62

ÍNDICE DE CUADROS:

Cuadro 3.1 Conceptos del Teletrabajo	7
Cuadro 3.2 Etapas del Teletrabajo.....	10
Cuadro 5.1 Ventajas del teletrabajo.....	17
Cuadro 5.2 Desventajas del teletrabajo	18
Cuadro 8.1 Estudios sobre la influencia del teletrabajo en el bienestar laboral	31

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 9.1 Estadísticos descriptivos de la relación entre trabajo presencial y conciliación laboral.....	45
---	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

Gráfico 6.1 Principales dificultades de madres teletrabajadoras con hijos menores.....	23
Gráfico 7.1 Comparativa entre porcentaje de teletrabajadores en España y la media de los 27 países de la Unión Europea sobre el total de población ocupada	24
Gráfico 7.2 Porcentaje de teletrabajadores en función de la edad respecto al total de ocupados en España.....	26
Gráfico 7.3 Porcentaje de teletrabajadores en función del sexo respecto al total de ocupados en España.....	27
Gráfico 7.4 Evolución del porcentaje de cobertura media nacional para redes fijas a más de 100 Mbps	28
Gráfico 7.5 Evolución del teletrabajo según sectores de actividad en relación a la pandemia del Covid-19.....	29
Gráfico 9.1 Distribución por género.....	37
Gráfico 9.2 Distribución por edad	38
Gráfico 9.3 Distribución por nivel de formación	38
Gráfico 9.4 Distribución por sector	39
Gráfico 9.5 Distribución por rama de actividad	39
Gráfico 9.6 Distribución por puesto ocupado.....	40
Gráfico 9.7 Porcentaje de la muestra que teletrabaja actualmente	41
Gráfico 9.8 Porcentaje de la muestra que teletrabajaba antes de la pandemia	41
Gráfico 9.9 Modelos de trabajo preferidos.....	42
Gráfico 9.10 Porcentaje de teletrabajo sobre el total de tiempo trabajado	42
Gráfico 9.11 Porcentaje en que los teletrabajadores de la muestra disponen de los medios necesarios.....	44
Gráfico 9.12 Relación entre el teletrabajo y la motivación del empleado.....	47
Gráfico 9.13 Relación entre el teletrabajo y el estrés laboral.....	47
Gráfico 9.14 Relación entre el teletrabajo y la productividad.....	48
Gráfico 9.15 Relación entre el teletrabajo y el bienestar laboral.....	49

RESUMEN

El teletrabajo se ha ido convirtiendo con el paso de los años en una modalidad de trabajo cada vez más importante para las organizaciones. Desde que comenzó a implantarse por primera vez en 1973, su uso ha ido aumentando progresivamente, especialmente desde la llegada de la pandemia de la Covid-19. Esta revolución en la forma de trabajar ha supuesto un reto importante en la forma de gestionar los recursos humanos, por las implicaciones que tiene tanto para la empresa, como para sus empleados. Por tanto, el objetivo de este trabajo es analizar el concepto, evolución y variantes del teletrabajo, para poder profundizar en los beneficios y retos que supone y su incidencia en aspectos como la salud mental o el bienestar laboral de los trabajadores. Para comprobar si los aspectos teóricos estudiados tienen su reflejo en la realidad, se ha difundido un cuestionario entre personas trabajadoras. Los resultados corroboran lo que postula la teoría, revelando que, con carácter general, el porcentaje de teletrabajo sobre el total de horas trabajadas se relaciona inversamente con la salud mental y el bienestar laboral. Esto permite concluir que esta modalidad de trabajo suele proporcionar beneficios cuando se realiza parcialmente, como un par de días a la semana, pero por el contrario puede ser perjudicial para la salud mental cuando se trata de un modelo de teletrabajo a tiempo completo.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo a distancia, organización del trabajo, bienestar laboral

ABSTRACT

Over the years, teleworking has become an increasingly important modality for organizations. Since it began to be implemented for the first time in 1973, its use has been progressively increasing, especially since the arrival of the Covid-19 pandemic. This revolution in the way of working has meant an important challenge in the way of managing human resources, for the implications it has for both the company and its employees. Therefore, the objective of this work is to analyze the concept, evolution and variants of teleworking, in order to deepen the benefits and challenges that it involves and its impact on aspects such as the mental health or well-being of the workers. To check if the theoretical aspects studied have their reflection in reality, a questionnaire has been disseminated among working people. The results corroborate what postulates the theory, revealing that in general, the percentage of teleworking over the total hours worked is inversely related to mental health and labor well-being. This allows us to conclude that this work modality usually provides benefits when it is carried out partially, as a couple of days a week, but on the contrary it can be harmful to mental health when it comes to a full-time teleworking model.

Keywords: teleworking, telecommuting, remote work, work organization, well-being

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

En los últimos años, el teletrabajo ha ido adquiriendo cada vez más relevancia dentro de las organizaciones. Esta modalidad laboral cada vez es más importante en nuestra sociedad, especialmente desde el inicio del COVID-19, cuando muchas empresas se vieron obligadas a implantarla para poder afrontar las restricciones derivadas de la pandemia.

Pero el teletrabajo no ha servido sólo como una solución pasajera para amortiguar los efectos negativos de la situación de confinamiento sufrida en nuestro país. Por el contrario, se ha revelado como una opción con muchas más ventajas. Actualmente, es una modalidad en auge que ha cambiado en gran medida los conceptos de trabajo tradicionales, proporcionando grandes beneficios a trabajadores y empresas. (Bloom et al., 2015).

Se ha consolidado como una alternativa que permite a los trabajadores una mayor conciliación laboral (Brullet, 2000), incrementar su flexibilidad (Civit, 2000), al tiempo que les otorga una gran autonomía y un ahorro de tiempo (Azarbouyeh, 2014). En consecuencia, incide de manera muy importante en aspectos como el bienestar en el trabajo, el compromiso de los trabajadores, su desempeño o su satisfacción laboral (March, 2000).

Para las empresas ha supuesto una reducción de costes y, en muchos casos, un aumento sustancial de la productividad (March, 2000). Esta productividad tiende a incrementarse especialmente en ciertos empleos, tales como agencias de viajes, pues este incremento está directamente relacionado con el tipo de tareas, siendo especialmente destacado en empleos creativos (Bloom et al., 2015).

No obstante, a pesar de sus evidentes y múltiples ventajas, también conlleva una serie de dificultades o riesgos que es importante conocer (Bloom et al., 2015). En concreto, puede producir efectos negativos en tareas excesivamente complejas o que requieran de mucha urgencia (Kim et al., 2020; Maresca, 2016). Dicho perjuicio puede verse agravado como consecuencia de las limitaciones en equipamiento o formación que afectan a un número muy alto de trabajadores (Ramírez, 2019).

La relevancia del teletrabajo tiene su reflejo en las previsiones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (2021), según las cuales se espera que esta forma de trabajo continúe expandiéndose en los próximos años en España. Es importante tener en cuenta

que para que este aumento del teletrabajo vaya acompañado de un impacto positivo en las organizaciones, las áreas de recursos humanos de las empresas adquieren un papel protagonista ya que son claves para conseguir una correcta implantación del teletrabajo, de forma adecuada a las necesidades de las organizaciones y de sus empleados (Bloom, 2015).

Por tanto, el objetivo de este trabajo es estudiar el teletrabajo en su conjunto, analizando en profundidad su concepto, la evolución que ha experimentado desde sus orígenes hasta la actualidad, sus distintas modalidades y el impacto general, en términos de beneficios y desventajas, que puede tener en empresas y trabajadores. Especialmente, se pretende comprobar los efectos que tiene su implantación en el bienestar en el trabajo, la salud mental y la conciliación de la vida laboral y familiar.

2. METODOLOGÍA

Para lograr los objetivos de este trabajo expuestos anteriormente, se ha llevado a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el tema objeto de estudio. Se han revisado fuentes bibliográficas como sitios web, libros y artículos de distintos autores especializados. Su análisis ha dado lugar a dos grandes bloques.

El primero recoge los aspectos teóricos que sustentan el fenómeno estudiado. Se ha comenzado recogiendo las distintas acepciones de teletrabajo dadas por diferentes autores ordenadas cronológicamente, estableciendo por tanto la definición de dicha modalidad y sus principales caracteres. Posteriormente se ha explicado la evolución histórica del teletrabajo desde su primera aparición en el año 1973.

A continuación, se han diferenciado los conceptos de teletrabajo y trabajo a distancia, y se han detallado las distintas variantes de teletrabajo existentes en la actualidad, así como las ventajas e inconvenientes más destacados del mismo.

Tras ello, y teniendo en consideración su regulación legal, se han analizado los datos del teletrabajo en España y la evolución sufrida en los últimos diez años, comparándolos con del resto de Europa. Finalmente, se ha estudiado la influencia del teletrabajo en el bienestar laboral, según la literatura.

Para comprobar si la realidad de los trabajadores se corresponde con los aspectos teóricos analizados, en el segundo bloque se ha realizado un estudio práctico, mediante la difusión de un cuestionario, realizado con la herramienta Google Forms, principalmente a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea y correo electrónico, usando el método de muestreo de bola de nieve virtual. Los datos recogidos se analizaron de forma descriptiva.

El análisis los aspectos teóricos y de los resultados obtenidos en la segunda parte del trabajo ha permitido obtener una serie de conclusiones que se exponen al final del trabajo.

3. EL TELETRABAJO. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA

3.1. CONCEPTO DE TELETRABAJO

La Real Academia Española (2014) define el teletrabajo como aquel que se realiza desde una ubicación externa a la empresa, en el que se emplean las redes de telecomunicaciones para asumir las tareas asignadas. No obstante, analizando la literatura que estudia el fenómeno, se desprende que no es fácil establecer una definición precisa y única del término. Se trata de un concepto muy extenso y, por tanto, existen tantas definiciones como autores consultemos o manuales se examinen. El cuadro 3.1 recoge las más importantes ordenadas cronológicamente.

De estas definiciones, puede extraerse que el teletrabajo es (i) un tipo de trabajo a distancia, es decir, no es presencial y (ii) en el que la actividad es prestada separada, bien de forma temporal o permanente, del centro de trabajo habitual u oficina.

Además, implica el uso de las telecomunicaciones, nuevas tecnologías o sistemas informáticos. Esto es necesario y se da en todos los casos, pues es imprescindible que el empleador tenga a su disposición una forma de transmitir el resultado del trabajo, así como las órdenes, información y datos necesarios para poder implantarlo con eficacia. Esta característica representa una diferencia clave entre el teletrabajo, y lo que comúnmente se ha considerado como “trabajar desde casa”. Por otra parte, según la legislación española que regula el teletrabajo, el sujeto debe ser un trabajador físico y que, además, lo sea por cuenta ajena. Es decir, no cabe considerar el teletrabajo de una persona jurídica.

Adicionalmente, el Real Decreto-Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que define el teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se realiza principalmente mediante el uso de herramientas informáticas, telemáticas y de telecomunicación, incluye también otros presupuestos básicos. Así, el teletrabajo requiere voluntariedad por ambas partes, es decir, la empresa no puede imponer esta modalidad a sus trabajadores. Respecto a la localización del puesto de trabajo, el teletrabajo se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella. Es necesario, también, un acuerdo y registro de las condiciones de trabajo, resultando obligatoria la formalización de un acuerdo de trabajo a distancia por escrito, donde se incluirá un inventario de los medios, equipos y herramientas que

exigirá el teletrabajo. Además, esta ley regula las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.

Cuadro 3.1 Conceptos del Teletrabajo

Autor (año)	Definición
Di Martino y Wirth (1990)	Trabajo efectuado a distancia de las oficinas centrales, donde el trabajador no tiene contacto personal con sus compañeros de trabajo, pero puede comunicarse con ellos mediante las nuevas tecnologías.
Gaeta (1995)	La prestación de trabajo realizada mediante un instrumento telemático por una persona que se encuentra fuera de la empresa para la cual se presta el servicio.
March Merlos (1995)	Es una forma de organización del trabajo flexible que no requiere que el trabajador esté presente en la empresa durante la mayor parte de su horario laboral. Esta actividad incluye diversas actividades como el tratamiento, la transmisión y la acumulación de información, la gestión de recursos, las ventas y operaciones comerciales, la consultoría y auditoría, el diseño, la traducción, etc. Todo esto se puede hacer a tiempo completo o a tiempo parcial. Para realizar el teletrabajo, se requiere el uso de tecnologías de tratamiento de información y la utilización de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el empleado y la organización.
Gontier (1996)	Es un concepto amplio que abarca diferentes modos de trabajo, organización o tareas, todo unido por el hecho de que la información se transfiere en tiempo real, generalmente a través de un medio telemático.
Organización Internacional de Trabajo (1996)	La nueva tecnología ha permitido una forma de trabajo en la que los trabajadores están separados de la oficina central o instalaciones de producción, permitiendo que se realicen tareas desde ubicaciones alejadas. Esto permite que el trabajador no tenga contacto personal con los colegas de trabajo que estén en la oficina, ya que la tecnología facilita la comunicación.
López Ahumada (1999)	Es una actividad realizada fuera de un lugar de trabajo tradicional, utilizando aparatos informáticos y telecomunicaciones. Esto elimina la necesidad de un entorno fijo y estable para realizar el trabajo.
Rodríguez (2001)	Actividad laboral que se realiza fuera del centro de trabajo habitual, ya sea por cuenta propia o ajena, en el sector de servicios, empleando tecnologías de la información y las telecomunicaciones.
Thibaut Aranda (2001)	Organización y/o ejecución de trabajo realizado a distancia con el apoyo de herramientas informáticas y/o de telecomunicaciones para alcanzar los objetivos deseados.
Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002)	Trabajo realizado mediante el uso de tecnologías de la información, en el marco de un contrato o relación laboral, que se ejecuta regularmente fuera de los locales de la empresa, aunque también se puede llevar a cabo en los locales de la misma.
Sanguineti Raymond (2003)	El teletrabajo se refiere a la ejecución de trabajo por un empleado a distancia, desde su domicilio u otro lugar distinto del habitual, utilizando equipos informáticos y telecomunicaciones para conectarse con el destinatario de su actividad. Esto puede ser originario o resultado de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial.
D.G. de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales de la Comisión Europea (2005)	Término que se refiere a aquellas actividades que se ejercen fuera de la oficina de la empresa, a través de la comunicación diferida o directa con la ayuda de las nuevas tecnologías. Esta forma de trabajo también se conoce como trabajo a distancia.
Barrero Fernández (2007)	Actividad profesional realizada a través de las telecomunicaciones, sin necesidad de estar presente físicamente.
Villanueva (2007)	Actividades profesionales llevadas a cabo fuera de un centro de producción o un centro de servicios, que emplean herramientas tecnológicas modernas de telecomunicaciones y tratamiento de datos para generar un valor económico adicional.
Raso Delgue (2008)	Trabajo realizado desde el hogar gracias a las herramientas de telecomunicaciones y tecnologías de la informática.
Asetra (2010)	El teletrabajador no acude a la oficina de su empleador o cliente, sino que utiliza herramientas de telecomunicación para realizar su trabajo desde casa o desde un centro específico de teletrabajo. La telemática es el instrumento esencial para ello. Por lo tanto, el trabajo no va al teletrabajador, sino que el teletrabajador hace que el trabajo venga a él.

Fuente: Elaboración propia a partir de Saco Barrios (2017)

3.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

Para conocer los inicios del teletrabajo hay que remitirse a la década de 1970, durante la crisis del petróleo que sufría Estados Unidos. Fue entonces, en 1973, cuando un científico y exingeniero de la NASA llamado Jack Niles, y conocido actualmente como el padre del teletrabajo, tuvo la idea de trabajar desde casa para hacer frente a la crisis que atravesaba el país (Sánchez et al, 2003).

Este físico creó un concepto denominado “telecommuting”, que se basaba en la posibilidad de llevar el trabajo a los trabajadores y no el trabajador al trabajo (Niles, 1976). Se basó en la idea de que «*si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo*» (Niles, 1974, p.4). Por tanto, lo que Niles buscaba era reducir los traslados de los trabajadores a su centro de trabajo, y así reducir la polución causada por los transportes y paliar la crisis petrolera del momento. Entre 1973 y 1974, Jack Niles puso en marcha un programa de implementación del teletrabajo durante 6 meses en una empresa de seguros de Los Ángeles que gozaba de gran importancia. Este proyecto fue respaldado por el Programa Interdisciplinario de la University of Southern California y por la National Science Foundation (Sánchez, 2003).

Sin embargo, fruto de la crisis y la escasez de las tecnologías para la mayor parte de la población, esta modalidad acabó reservada a expertos del mundo académico, y casi exclusivamente a Estados Unidos (Sánchez, 2003).

Más tarde, en los años 80, esta idea del teletrabajo comenzó a expandirse, gracias fundamentalmente a dos elementos. Por un lado, con el objetivo de difundir nacional e internacionalmente los resultados conseguidos, Niles junto con un grupo de científicos crearon la fundación “JALA International Inc.” Por otra parte, en esta década empezaron a difundirse en mayor medida las tecnologías informáticas, siendo más habitual contar con un ordenador personal de lo que lo era en los años anteriores (Maresca, 2016).

El teletrabajo comenzó a ser considerado no únicamente como un método de reducción de la polución y del gasto de recursos naturales, sino también como una solución a gran variedad de problemas individuales, organizacionales y sociales (Sánchez et al, 2003).

Conllevó la creación de nuevas oportunidades para la ocupación de personas discapacitadas y otros grupos desfavorecidos (Tavares, 2015), redujo los costes

laborales, incrementó la productividad (Doherty et al, 2000), e incluso mejoró la calidad de vida de los/as teletrabajadores/as incrementando su satisfacción laboral y reduciendo el estrés (Duxbury y Higgins, 1992). También se vieron beneficiadas las madres trabajadoras con hijos menores a su cuidado (Collados, 2021).

En la década de los 90 el teletrabajo fue adquiriendo más importancia, como consecuencia del continuo desarrollo y difusión de la tecnología entre los hogares. Fueron claves el inicio del uso más generalizado del correo electrónico en los ámbitos laborales, así como la llegada de teléfonos móviles a los hogares y los cada vez menores precios de los ordenadores personales, haciéndolos más accesibles para la población media (D'Errico y Rodríguez, 2016). En San Francisco, por ejemplo, comenzaron a otorgarse subvenciones fiscales a aquellas empresas que contaban al menos con un 25% de su personal trabajando de forma remota (Gądeck, 2018).

En Europa, el teletrabajo tuvo una implantación tardía, ya que los obstáculos operativos y económicos de la inversión informática ralentizaron considerablemente el proceso fuera de los Estados Unidos (Bello, 2016). Sin embargo, conforme avanzaban los años 90, la región central de Europa fue adentrándose en la modernidad del trabajo a distancia mediante las nuevas tecnologías (Rodríguez, 2016).

Causa de ello fueron, tanto el abaratamiento de los recursos informáticos, como el contexto laboral de fuerte deterioro en el empleo formal, lo que condujo a intervenciones gubernamentales en favor de una transformación productiva (D'Errico, 2016).

En España, en 2005 tuvo lugar un hito bastante importante para el teletrabajo en el país. El gobierno de aquel momento, encabezado por José Luis Rodríguez Zapatero, sacó adelante el plan Concilia, un proyecto que tenía como objetivo mejorar las posibilidades del personal de la Administración Pública para conciliar vida privada, laboral y familiar (Vázquez, 2022). Uno de los pilares de este proyecto era el teletrabajo, aunque debe decirse que este Plan no fue muy exitoso, como puede comprobarse por el escaso porcentaje de teletrabajadores en España en relación con el resto de Europa (Vázquez, 2022).

Ya en el año 2012 podemos encontrar una referencia al teletrabajo en nuestra legislación, mencionando vagamente el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores esta

modalidad. De nuevo España quedaba rezagada respecto a países como Estados Unidos, que regulaban esta opción laboral desde el año 2010 (Quintanilla Navarro, 2017)

No fue hasta el año 2021, y a causa de la pandemia vivida en España, cuando se reguló esta modalidad laboral vía Real Decreto. Debido al coronavirus, el Gobierno tuvo que sacar adelante la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, que contemplaba una serie de obligaciones de las empresas hacia los trabajadores que optaran por esta modalidad y viceversa (Collados, 2021).

Los constantes avances tecnológicos y su enorme difusión y expansión han posibilitado una gran evolución del teletrabajo en los últimos años, especialmente notable desde el confinamiento provocado por la Covid-19 (Vázquez, 2022).

La evolución histórica del teletrabajo puede resumirse en cuatro etapas, que pueden verse en el cuadro 3.2

Cuadro 3.2 Etapas del Teletrabajo

ETAPAS	DESCRIPCIÓN
De 1970 a 1980	Un científico llamado Niles expresa la necesidad de reducir los desplazamientos de los trabajadores a sus centros de trabajo, para reducir el tráfico de vehículos, todo en relación a la crisis petrolífera que atravesaba EEUU
De 1980 a 1990	Llega el ordenador personal, permitiendo a muchos trabajadores tener su oficina en el lugar que desearan.
De 1990 a 2000	Marcada por el desarrollo de Internet, la generalización del correo electrónico, y la llegada de los teléfonos móviles a los hogares.
Actualidad	Con el uso masivo de equipos móviles electrónicos, herramientas informáticas y la virtualización de escritorios, que permiten una comunicación fluida con la empresa en cualquier lugar y tiempo, facilitando enormemente los procesos de organización.

Fuente: Elaboración propia

Puede concluirse que el teletrabajo ha sufrido un desarrollo muy rápido, consecuencia del también veloz desarrollo de las tecnologías, puesto que el crecimiento de esta modalidad de trabajo ha ido siempre ligado al de los recursos informáticos principalmente.

4. MODALIDADES DEL TELETRABAJO

En este punto se expondrán las distintas variantes del teletrabajo según la literatura. Para ello, previamente conviene diferenciar esta modalidad concreta del trabajo a distancia.

4.1. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

El teletrabajo y trabajo a distancia son dos términos que cuentan con características comunes, pero también con muchas otras que les otorgan un carácter independiente.

Tanto el derogado artículo 2 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, como el actual artículo 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, los diferencia y, a pesar de que en ambas opciones la prestación de servicios se realiza fuera de lo que podría denominarse “oficina”, presentan diferencias significativas (Capeáns, 2022).

La vigente Ley 10/2021, de 9 de Julio, define el trabajo a distancia como la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ella, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021).

Además, en el artículo 1 de dicha ley, se concreta que el trabajo a distancia regular será aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Por otra parte, esta misma ley considera el teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Por tanto, puede extraerse que el teletrabajo es una manera de desempeñar el trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de una relación laboral, en la cual un trabajo que podría ser realizado en los locales de la empresa se efectúa en otro lugar ajeno a la organización (Capeáns, 2022).

El concepto de teletrabajo es extenso, e incluye distintas variantes, tanto supuestos de trabajo en el propio domicilio del trabajador; en lugares preestablecidos por la empresa y dotados de infraestructura para tal fin, con la condición de que no sean fijos y el trabajador pueda elegir entre ellos; o en lugares que el trabajador elija libremente para prestar sus servicios haciendo uso de herramientas electrónicas portátiles para ello

(Vázquez, 2022). Además, en ocasiones el teletrabajador tendrá total flexibilidad horaria, pero generalmente tendrá un horario predeterminado e impuesto (Candamio Boutureira, 2020).

Concluyendo, puede decirse que, aunque tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo comparten la peculiaridad de llevar a cabo la prestación de servicios fuera del centro de actividad de la empresa, presentan diferencias significativas.

Capeans (2022) señala que un trabajador a distancia tiene la opción de decidir el lugar desde donde lleva a cabo sus servicios (pudiendo ser su casa u otro lugar), de forma no ocasional y sin encontrarse bajo la vigilancia del empresario. En el trabajo a distancia la realización de la actividad se evalúa, generalmente, en función de los objetivos cumplidos y no de las horas dedicadas.

Por el contrario, los teletrabajadores desempeñan su labor desde su domicilio o desde un lugar determinado por el empresario, sin que esta decisión dependa libremente del empleado, de manera ocasional y a través del uso exclusivo o mayoritario de softwares, herramientas tecnológicas y de telecomunicación. Además, cuenta con otros elementos como la utilización de softwares de vigilancia empresarial o el registro de la jornada laboral (Fernández, 2021).

En definitiva, mientras que el teletrabajo es ocasional y se lleva a cabo fuera de la sede de la empresa, pero de forma conectada a través de sistemas tecnológicos, el trabajo a distancia se desarrolla de manera continua fuera del centro de trabajo (Capeáns, 2022). Otra de las características distintivas es que mientras que el trabajo a distancia no puede compaginarse con el trabajo presencial, el teletrabajo sí puede (Candamio Boutureira, 2020).

Sin embargo, analizando los conceptos contenidos en los distintos preceptos legales expuestos anteriormente, puede deducirse que no se trata de dos términos autónomos y completamente independientes, sino que más bien el teletrabajo es una modalidad que puede encuadrarse dentro de la definición general de trabajo a distancia, y que cuenta con varias características diferenciadoras como la eventualidad o la falta de total libertad del empleado para elegir el lugar desde donde llevarlo a cabo.

4.2. VARIANTES DEL TELETRABAJO

Como se ha señalado anteriormente, una de las características definitorias del teletrabajo es que puede desempeñarse desde el domicilio del trabajador o desde un lugar

determinado por el empresario, sin que esta decisión dependa libremente del empleado. Dependiendo del lugar en el que se lleve a cabo la prestación de los servicios, se estará ante un tipo u otro de teletrabajo. Esta decisión se verá condicionada por múltiples factores, como el tipo de trabajo, su duración, el número de trabajadores, la forma de gestión, el tamaño, la capacidad económica de la empresa y el equipamiento requerido, todo ello con la finalidad principal de lograr la mayor compartición de información posible (Saco Barrios, 2007).

Pueden hacerse dos tipos de clasificación, atendiendo a la relación entre empleador y empleado, y atendiendo al lugar del teletrabajo propiamente dicho (Saco Barrios, 2007).

- En primer lugar, respecto a la relación entre empleador y empleado, se distingue entre:

a) Teletrabajo en tiempo real o interactivo: también conocido como teletrabajo on line o two way line. Es la modalidad más usual. Se caracteriza porque el ordenador personal del empleado y la empresa están conectados, permitiendo un “diálogo” constante entre el ordenador central y los terminales externos (Saco Barrios, 2017).

Supone una subordinación intensa, con un control constante de la tarea realizada, y una vigilancia permanente del trabajador. Permite que el empresario de indicaciones de manera instantánea, y lleve a cabo un control centralizado y objetivo, certificado a tiempo real (Raso Delgue, 2018).

Este tipo de teletrabajador se equipara al trabajador presencial, teniendo una presencial virtual en la empresa y quedando directamente sujeto al poder directivo del empresario, poseyendo las mismas condiciones que cualquier empleado que lleve a cabo su función físicamente en el centro de trabajo (Raso Delgue, 2018).

b) Teletrabajo unidireccional: también denominado teletrabajo one way line. A diferencia de la modalidad anterior, la conexión es en sentido único, bien del ordenador del empleado a la empresa o al revés. Dependiendo en qué sentido sea esa dirección, estaremos ante una subordinación fuerte o ante una subordinación débil respectivamente (Saco Barrios, 2017).

- c) Teletrabajo desconectado: también llamado teletrabajo off line, en el que no existe esa interacción entre empresa y empleado. El trabajador lleva a cabo su función basándose en unas instrucciones iniciales y desarrollando una actividad informática por cuenta propia (Saco Barrios, 2017).

La falta de conexión impide un control durante el desarrollo de la actividad, por lo éste no se produce hasta el instante en el que el empleado traslada al empresario la información y trabajo realizado. Por tanto, se trata de un control de resultado, dando lugar a una subordinación más ligera, sin directivas propiamente dichas (Raso Delgue, 2018)

- Por otra parte, en cuanto al lugar de teletrabajo pueden diferenciarse:

- a) El teletrabajo en el domicilio: se trata de la variante con mayor potencial de crecimiento, y a su vez la más extendida a día de hoy (Palacios, 2020).

Consiste en el desarrollo de la actividad laboral en el domicilio del empleado. Conlleva la utilización de tecnologías de la comunicación y de herramientas digitales, ya que es usual en empleos en los que se trabaja con información, y no en empleos manuales (Andreu Pinillos, 2021).

Puede acarrear ciertas desventajas, principalmente el aislamiento del teletrabajador y efectos negativos sobre la cultura empresarial (Palacios, 2020).

Este tipo de teletrabajo puede combinarse con trabajo presencial en la empresa o centro de trabajo, dando lugar a modelos híbridos, siendo los que cuentan con una mayor importancia en la actualidad (Capeáns, 2022).

- b) Telecentros o centros de teletrabajo: en esta modalidad, a través de un acuerdo entre el trabajador y la empresa, ésta pone a disposición del empleado una serie de recursos, herramientas y sobre todo un espacio para que pueda llevar a cabo su actividad profesional alejado del centro de trabajo (Palacios, 2020).

Los telecentros suelen ser oficinas de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo, repartiéndose los costes normalmente entre varias empresas que comparten el mismo centro (Andreu Pinillos, 2021).

Esta modalidad de teletrabajo es más restrictiva, perdiendo mucha de las ventajas del tipo de teletrabajo comentado anteriormente. Supone mayores dificultades para conciliar la vida laboral y familiar (Arellano, 2021). En contrapartida, beneficia a los empleados puesto que encuentran en los telecentros un espacio de sociabilización y cooperación (Andreu Pinillos, 2021).

El fundamento de esta modalidad de trabajo puede resumirse en: (Arellano, 2021)

- Mayor aprovechamiento de los centros y lugares de trabajo, así como de los costes que conllevan al ser generalmente compartidos por varias empresas.
- Fácil acceso, al estar localizados donde viven los trabajadores y contar con elementos de ayuda a los mismos, como parkings.
- No tienen la problemática del aislamiento que puede suponer el trabajo en el domicilio para algunos empleados, y fomentan la sociabilización y la cooperación entre individuos.
- Se reducen los tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo, con el ahorro en tiempo, dinero, y favor al medioambiente que ello supone.

Estos telecentros, respecto a las empresas privadas, son especialmente interesantes si sus trabajadores invierten mucho tiempo en desplazamiento diariamente. En instituciones públicas, suelen tener un fin asociado a temas de educación y formación en el empleo (Andreu Pinillos, 2021).

- c) Teletrabajo itinerante: modalidad más dinámica, pues los teletrabajadores móviles o itinerantes combinan días de trabajo en el centro habitual, con

días desde el propio hogar. Este tipo combina el teletrabajo con el trabajo presencial, lo que resulta muy atractivo para ciertas empresas y sus trabajadores (Samaniego, 2019)

El teletrabajador itinerante debe contar con redes telefónicas y radiofónicas, tales como teléfonos móviles, ordenadores portátiles o aparatos de fax, que le permitan estar en constante contacto con la empresa (Samaniego, 2019).

- d) Teletrabajo transnacional: no es una modalidad propiamente dicha, pues siempre concurre con una de las modalidades explicadas anteriormente. Se trata del trabajo prestado en un Estado diferente a aquel donde está instalada la empresa matriz (Raso Delgue, 2018)

Este tipo es generalmente usado en países como India, Singapur, Corea o Filipinas, a causa de los menores costes y el diferente huso horario que facilita mantener un trabajo constante en la empresa durante todo el día (Rodríguez, 2015).

5. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

El teletrabajo cuenta con muchas ventajas que le ha llevado a posicionarse como una gran opción para distintos sectores de la economía, así como un elemento muy interesante y atractivo para los empleados. Sin embargo, estas ventajas también se ven acompañadas de desventajas para la empresa y el trabajador (Gutiérrez, 2011). Estas ventajas y desventajas se recogen en los cuadros 5.1 y 5.2.

Cuadro 5.1 Ventajas del teletrabajo

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR	VENTAJAS PARA LA EMPRESA
Posibilidad de que la empresa establezca cierta flexibilidad en el horario de los teletrabajadores	Posibilidad de modificar los horarios de trabajo en función de la demanda y a las necesidades
Ahorro del tiempo y el dinero que implican los desplazamientos	Reducción de costes, provenientes del ahorro de infraestructuras, gastos energéticos, de suministros o transporte a cargo de la empresa
Facilita la conciliación de la vida laboral y personal, permitiendo una mayor atención a los niños u otras personas al cuidado del empleado en el hogar	Aumento de la productividad, fruto de un mayor rendimiento de los subordinados con carácter general, y también unido a la posibilidad de establecer un control por objetivos en lugar de por tiempo
Aumento del tiempo libre, favorecido por ese menor tiempo dedicado a traslados	Menor absentismo laboral
Mayor autonomía y flexibilidad, pudiendo sus superiores delegar en ellos mayores responsabilidades	Posibilidad de contar con profesionales de fuera de la región o extranjeros, y ayuda a retener el talento
Ahorro de gastos de vestuario, cuando estos no fueran a cargo de la empresa	Permite hacer frente a situaciones excepcionales, como la vívida fruto de la pandemia del Covid-19
Mejora el acondicionamiento del puesto de trabajo puesto que cada trabajador pueda adaptar su espacio de trabajo según sus gustos y necesidades, permitiendo así una eficaz realización de la actividad económica en un entorno adecuado	Menos accidentes laborales o accidentes in itinere
Facilita la inclusión laboral de personas con alguna discapacidad o dificultad para acceder al centro de trabajo	Posible ventaja competitiva de la empresa, al ser actualmente un elemento diferenciador para los empleados el que la organización te ofrezca la oportunidad de teletrabajar
Oportunidad para acceder a más de un empleo	Reducción de problemas de convivencia entre los empleados, y también de gran parte de las distracciones propias del centro de trabajo
Oportunidad para acceder a un empleo de otra región	Mayor compromiso de los empleados con la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de Akella (2002), Pérez Sánchez y Gálvez Mozo (2009), Velázquez Camacho (2017) y Medina (2019)

Cuadro 5.2 Desventajas del teletrabajo

DESVENTAJAS PARA EL TRABAJADOR	DESVENTAJAS PARA LA EMPRESA
Generalmente, debe asumir los costes necesarios para acondicionar su espacio de trabajo en su vivienda a las necesidades de su empleo, salvo que sean a cargo de la empresa, y además debe contar con dicho espacio en su hogar	Necesidad de realizar una gran inversión en nuevas tecnologías y tecnologías de la información
Necesidad de tener una adecuada conexión a Internet principalmente, además de otros medios técnicos imprescindibles	No se puede llevar a cabo una supervisión directa del trabajo
Vigilancia y control más estricto	Comunicación limitada con los subordinados
Dificultades para promocionar internamente	Estructura organizativa más descentralizada y pérdida de la jerarquía
Dificulta el trabajo en equipo, y puede conllevar a un mayor aislamiento laboral	Dificultad para coordinar adecuadamente el trabajo
Posibilidad de descuidar la higiene y el aspecto personal	Posible falta de claridad en las órdenes, lo que impacta negativamente en el liderazgo efectivo de los trabajadores
Reducción de la motivación	Impacto negativo en la cultura de la empresa, al generar una pérdida del sentimiento de pertenencia a la organización
Problemas derivados de no separar adecuadamente la vida laboral y personal, y desgaste de la vida en familia	Menor seguridad de la información empresarial, al quedar más expuesta
Falta de conocimientos en algunos casos sobre el uso de los medios electrónicos necesarios para el desempeño de las actividades	No es aplicable esta modalidad en todas las tareas y funciones

Fuente: Elaboración propia a partir de Akella (2002), Pérez Sánchez y Gálvez Mozo (2009), Velázquez Camacho (2017) y Medina (2019)

En resumen, de todas las ventajas recogidas, puede extraerse que el teletrabajo es una opción atractiva debido a la flexibilidad que ofrece en cuanto al horario de trabajo, la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, la ausencia de restricciones de movilidad, la evaluación del desempeño según los resultados presentados y las reuniones virtuales. Esta modalidad de trabajo busca reinventar los mecanismos de control y seguimiento de tareas a través de una comunicación interna eficiente (Velázquez Camacho, 2018).

Los teletrabajadores presentan una mayor productividad y horas de trabajo que sus compañeros que trabajan en una oficina. Esto se demuestra con las cifras obtenidas por grandes empresas, donde los colaboradores con la modalidad de teletrabajo alcanzan entre un 35% y 45% más de productividad (Raiborn, 2009). Además, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo llevado a cabo en 2013, los teletrabajadores tienen mayor satisfacción laboral, mayor compromiso con su trabajo,

mejor organización y aprovechamiento del tiempo, horarios más flexibles y un óptimo equilibrio entre su vida personal y laboral (OIT, 2013).

Por último, teletrabajar permite a los empleados ahorrar dinero en los gastos del vehículo, gastos de transporte, las comidas y el vestuario. Por otra parte, las empresas tienen beneficios como la reducción de rotación de personal, ahorros en la infraestructura, menor absentismo y retención de empleados calificados, así como reclutamiento de grandes talentos extranjeros o de fuera de la región (Velázquez Camacho, 2018).

Según Sánchez (2012), sin embargo, frente a todos estos beneficios, el teletrabajo continúa sin tener una aceptación generalizada, fruto principalmente de la resistencia mostrada por los trabajadores y por sus superiores. Este autor señaló que los directivos carecen de la formación necesaria para llevar a cabo el teletrabajo con éxito, tanto en su aspecto técnico como en lo relacionado con la organización del mismo, con la dificultad añadida de que los trabajadores están situados en lugares distintos a donde se encuentran los directivos. Expresó también que el miedo al cambio, la soledad, la dependencia de la jerarquía y el retraso en las decisiones son factores que explican por qué los trabajadores en ocasiones se resisten al teletrabajo.

Esta resistencia se ve condicionada también por otros factores. En primer lugar, factores sociodemográficos, como si el domicilio es lo suficientemente grande para proporcionar un lugar de trabajo, si hay presencia de familiares cercanos, el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares y si existen o no conflictos domésticos. En segundo lugar, factores organizativos, referidos a los aspectos del puesto de trabajo, la confianza que el empleador deposita en sus empleados y el control que se pierde al determinar quién es adecuado para teletrabajar. Finalmente, los factores de desplazamiento, que expresan que la reducción de la flexibilidad en cuanto al desplazamiento puede suponer una complicación, ya que disminuye el margen de tiempo disponible para separar sus obligaciones laborales y su vida privada (Herrera, 2021).

Estas ventajas y desventajas analizadas, generalmente, aparecen juntas y suelen ser consecuencia unas de otras. Una evidencia de esto es la ventaja de la flexibilidad horaria que aporta el teletrabajo. Esta flexibilidad, sin embargo, en ocasiones causa un desajuste entre la vida laboral y la vida personal del empleado, conllevando por tanto un mayor

número de horas de trabajo de las que realizaría si trabajara presencialmente (Liliana, 2014).

Otra muestra podrían ser las tecnologías de la comunicación y la información, cuyo acceso a las mismas es clave para desarrollar el teletrabajo. Los teletrabajadores están constantemente conectados a esta tecnología para permitirles trabajar desde su hogar, lo que les concede acceso ilimitado al material de trabajo y una comunicación fluida con clientes, compañeros y superiores. Pero a pesar de ello, también pueden suponer un gran obstáculo para lograr una correcta desconexión digital (Robles, 2022).

Por otra parte, el acceso a gran cantidad de información que requiere el teletrabajo, también puede dar lugar a filtraciones externas de datos importantes y comprometidos de la empresa, afectando tanto a los propios trabajadores como a los clientes de la organización (Liliana, 2014).

En definitiva, para conseguir sacar el máximo provecho de los beneficios del teletrabajo y paliar en la medida de lo posible los inconvenientes, los empresarios deben diseñarlo y aplicarlo correctamente, además de establecer los canales adecuados de comunicación con los empleados. Los superiores deben exponer a sus trabajadores los principales retos que puede suponer el teletrabajo, y acordar la mejor manera de superarlos adecuadamente (Riaño-Casallas, 2014).

Además de estas ventajas y desventajas expuestas, el teletrabajo tiene también grandes beneficios frente al entorno y la sociedad (Barboza, 2015). Reduce problemas sociales y ambientales, como la congestión vehicular, la contaminación, los gastos de energía y, en general, la optimización de recursos tanto naturales como humanos y tecnológicos (Butler, 2009). Los organismos internacionales reconocen que el teletrabajo tiene un impacto directo en la disminución de gastos de transporte y costes asociados, tanto públicos como privados, lo que resulta en un beneficio tangible para el medio ambiente y la planificación urbana (5G Américas, 2017).

6. TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN LABORAL

En el punto anterior se han expuesto las ventajas del teletrabajo. Una de las más destacadas para la literatura es la facilidad que esta modalidad permite respecto de la conciliación de la vida personal y laboral. Sin embargo, también constituye uno de los puntos más controvertidos (Candela, 2008).

En primer lugar, debe decirse que el teletrabajo en sus orígenes en ningún momento tuvo el objetivo de conseguir una mayor conciliación laboral, sino que ésta era fruto de la mayor flexibilidad horaria que sí perseguía esta modalidad. Dicha flexibilidad iría acompañada de una mayor libertad de autorregulación del horario de trabajo, lo que facilita la labor de compaginar la vida familiar y laboral (Niles, 1975).

Pero para que esta flexibilidad conlleve una efectiva conciliación laboral, debe haber un cambio de cultura organizacional, pasando las empresas de centrarse en el tiempo dedicado al trabajo, a centrarse en los resultados de ese trabajo (Golden, 2005).

Además, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S), juegan un papel muy importante, al permitir solventar dos de las mayores dificultades que se plantean: el tiempo y la distancia. Así, facilitan la posibilidad de deslocalizar el trabajo y llevarlo a cabo más velozmente, lo que da lugar a que el menor tiempo dedicado al mismo, pueda dedicarse a ocio o a la familia (Henke at al, 2016).

También es importante en este tema hacer referencia a la igualdad de género. Tras la Revolución Industrial del siglo XIX, se establece una división de género, donde a los hombres les corresponde el trabajo de producción, es decir, la función de producir bienes y servicios, y a las mujeres la función de reproducción, incluyendo todas actividades relativas al cuidado del domicilio y de la familia (Hughes, 2007).

Con el paso del tiempo, esta mentalidad cambia, especialmente a partir de la década de los sesenta, con la introducción progresiva de las mujeres al mercado de trabajo. Así, aunque continúa siendo la única responsable de las funciones de cuidado del hogar, la mujer empieza a contribuir al sustento económico del hogar a través de un empleo remunerado. Se avanza hacia la igualdad en el ámbito externo, pero se mantiene la división de género en la esfera interna del hogar (Balbo, 1978).

Esta situación ha ido cambiando progresivamente, gracias a la aprobación de diversas leyes, proyectos y planes tanto a nivel estatal como europeo en los que, en muchos

casos, la mujer era la principal destinataria a efectos de conciliación laboral con el fin de superar las desigualdades (Torns, 2010)

En 2019, en España se aprueba el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Incluye medidas respecto a la conciliación laboral y personal, permitiendo a los trabajadores adaptar sus horarios de trabajo para poder cumplir con sus responsabilidades personales y familiares. Entre estas posibles medidas respecto de la conciliación está el derecho del trabajador a acortar la jornada laboral, a regular su propio tiempo de trabajo y a elegir la manera de llevar a cabo su trabajo, es decir, eligiendo entre la modalidad presencial o a distancia. Se trata de una de las primeras ocasiones en las que el teletrabajo es considerado legalmente como una herramienta para facilitar la conciliación (Roig, 2020).

A pesar de ello, el teletrabajo no tuvo demasiada demanda, especialmente entre las mujeres. En 2019, sólo el 4,7% de las mujeres activas teletrabajan más del 50% del tiempo, y sólo el 2,9% lo hace de manera ocasional. Respecto a los hombres, teletrabajan el 4,9% más de la mitad de los días y el 4% ocasionalmente. Esto contradice los datos europeos, según los cuales las mujeres prefieren en mayor medida el trabajo desde el domicilio que los hombres, concretamente un 6,1% de las mujeres frente a un 5,5% de hombres (INE, 2020).

En 2005, el Instituto de la Mujer reveló los resultados de un análisis llevado a cabo por GPI Consultores, que demostraban que, para la mitad de la muestra estudiada, la conciliación familiar y laboral resultaba difícil o muy difícil, siendo aún más complicado en el caso de las mujeres consultadas, superando el 50%, e incluso el 60% para las mujeres con familiares menores de 14 años o mayores de 65 a su cargo (Pineda y Roig, 2020). En el gráfico 6.1 podemos observar las principales dificultades a las que se enfrentan las madres en relación al teletrabajo y el cuidado de sus hijos.

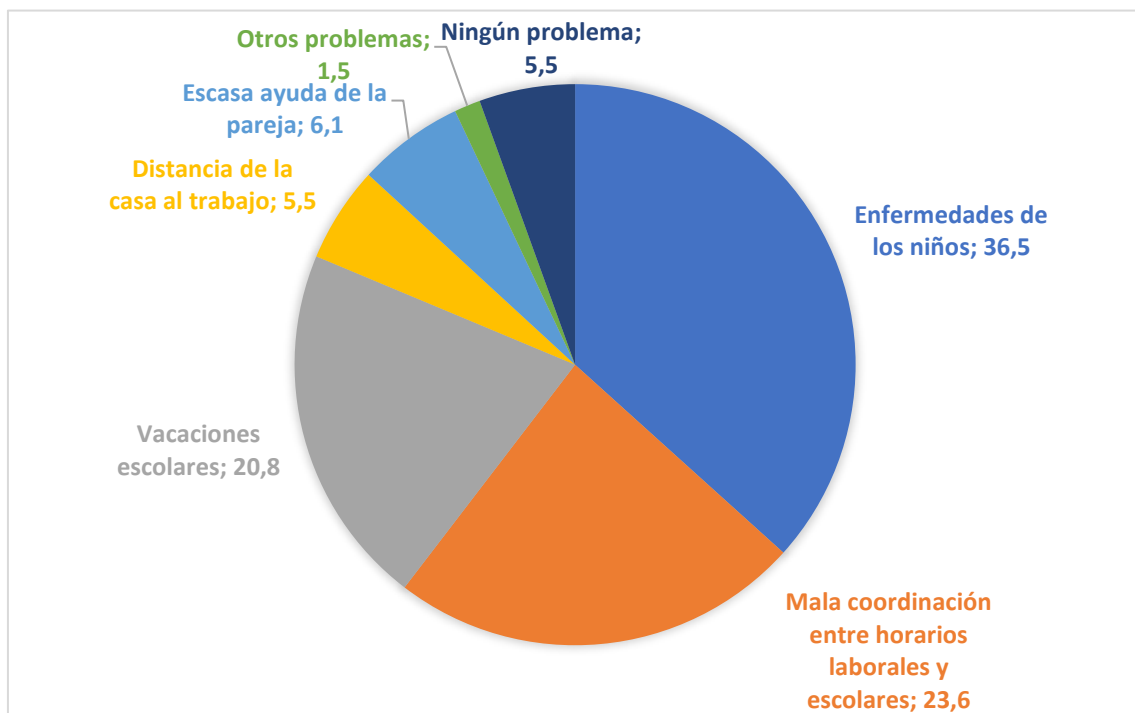
Frente a estas dificultades, son muchos los trabajadores que desean teletrabajar, especialmente mujeres, motivados principalmente por la flexibilidad horaria que el teletrabajo conlleva, que hace que dispongan de más tiempo para el cuidado de familiares a su cargo (Henke et al, 2016). Sin embargo, según Pérez Sánchez y Gálvez Mozo (2009), son muchas las mujeres que, cuando sus hijos pueden valerse por sí mismos o cesa la situación de dependencia de algún otro familiar, deciden retornar al

trabajo presencial, porque extrañan a sus colegas, para evitar el aislamiento social o por distinguir claramente los horarios y espacios laborales y familiares.

En un estudio llevado a cabo en el año 2009 por Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, sobre 73 mujeres teletrabajadoras, se obtuvo como resultado que el 95,9% valoraba positivamente el teletrabajo, y sólo un 4,1% consideraban que las desventajas de éste eran mayores a los beneficios y por lo tanto no estaban a favor.

Muchas de esas mujeres, a pesar de valorar positivamente el teletrabajo en términos generales, hicieron referencia a algunos inconvenientes, tales como su influencia negativa en el desarrollo de la carrera dentro de la empresa, mayores horas de trabajo efectivo en comparación con la modalidad presencial o la imposibilidad de llevar a cabo ciertas funciones en lugares distintos a la oficina central.

Gráfico 6.1 Principales dificultades de madres teletrabajadoras con hijos menores



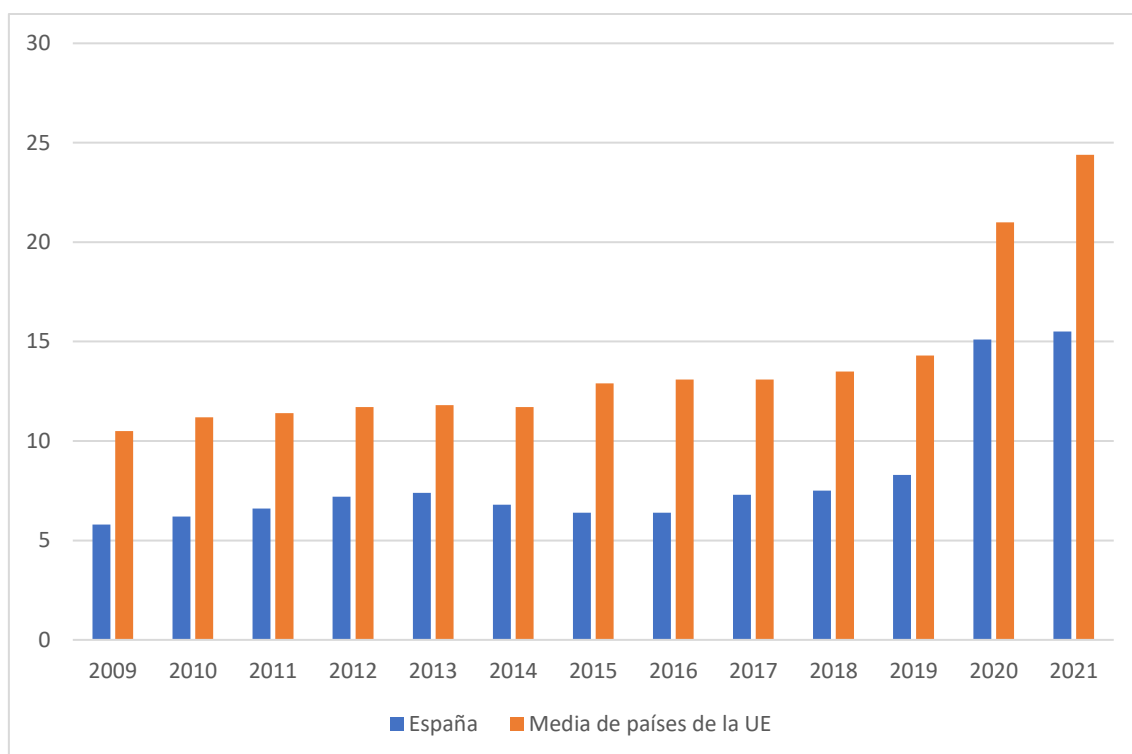
Fuente: Elaboración propia a partir de Tobío Soler (2005).

7. ANÁLISIS DE LAS CIFRAS DE TELETRABAJO

7.1. DIFERENCIAS ENTRE ESPAÑA Y EUROPA

El teletrabajo, como se ha ido comentando, ha sufrido una importante expansión en los últimos años, tanto en Europa, como en España concretamente. Sin embargo, su evolución ha sido desigual, siendo inferior en España en comparación al resto de países europeos, como puede observarse en el gráfico 7.1.

Gráfico 7.1 Comparativa entre porcentaje de teletrabajadores en España y la media de los 27 países de la Unión Europea sobre el total de población ocupada



Fuente: Elaboración propia a partir de INE y Eurostat (2021).

Analizando el gráfico, puede verse que España durante todos los últimos años ha tenido un porcentaje de teletrabajo bastante inferior a la media de los 27 países de la Unión Europea. A pesar de las diferencias, puede comprobarse que los datos de ambos siguen una misma tendencia. El teletrabajo sufre un crecimiento generalizado durante los primeros años analizados, el cual se estanca en 2013. Desde entonces, y hasta 2018-2019, se estabiliza, sin mostrar una tendencia constante de crecimiento ni decrecimiento.

A partir de 2019, puede verse un importante aumento, fruto del inicio de la pandemia Covid-19, con las restricciones que ésta llevó aparejadas en toda Europa y que dieron

lugar a la generalización del teletrabajo para poder continuar con las actividades económicas.

Una de las posibles causas que han podido conllevar estas grandes diferencias entre España y el resto de Europa podría ser la inversión en medios técnicos para poder teletrabajar. En España, la falta de conexión a Internet estable en muchos hogares, así como la falta de dispositivos para llevar a cabo el teletrabajo, ha supuesto un obstáculo al crecimiento del mismo en nuestro país. Las empresas, en muchos casos, y especialmente las más pequeñas, no se ocupaban de proporcionar los medios necesarios (Collados, 2021).

Además, no solo es necesario disponer de los medios pertinentes, sino que también los empleados deben contar con el conocimiento y formación suficiente para su correcto uso. Es por ello que las empresas con una inversión mayor en formación para sus trabajadores en tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S) tienen un porcentaje de teletrabajo superior (Fisher, 2022).

Por otra parte, los planes y medidas estatales en relación a la conciliación laboral siempre han ido rezagados respecto a los del resto de Europa, lo que también ha dado lugar a un menor crecimiento del teletrabajo como una de las principales herramientas para favorecer la conciliación laboral y familiar (Collados, 2021).

En España, según Zúñiga (2021), existe lo que denomina cultura de la presencialidad. Los españoles son más reacios a la soledad, y suelen ser más sociales, y por tanto propensos a querer estar físicamente con sus compañeros de trabajo.

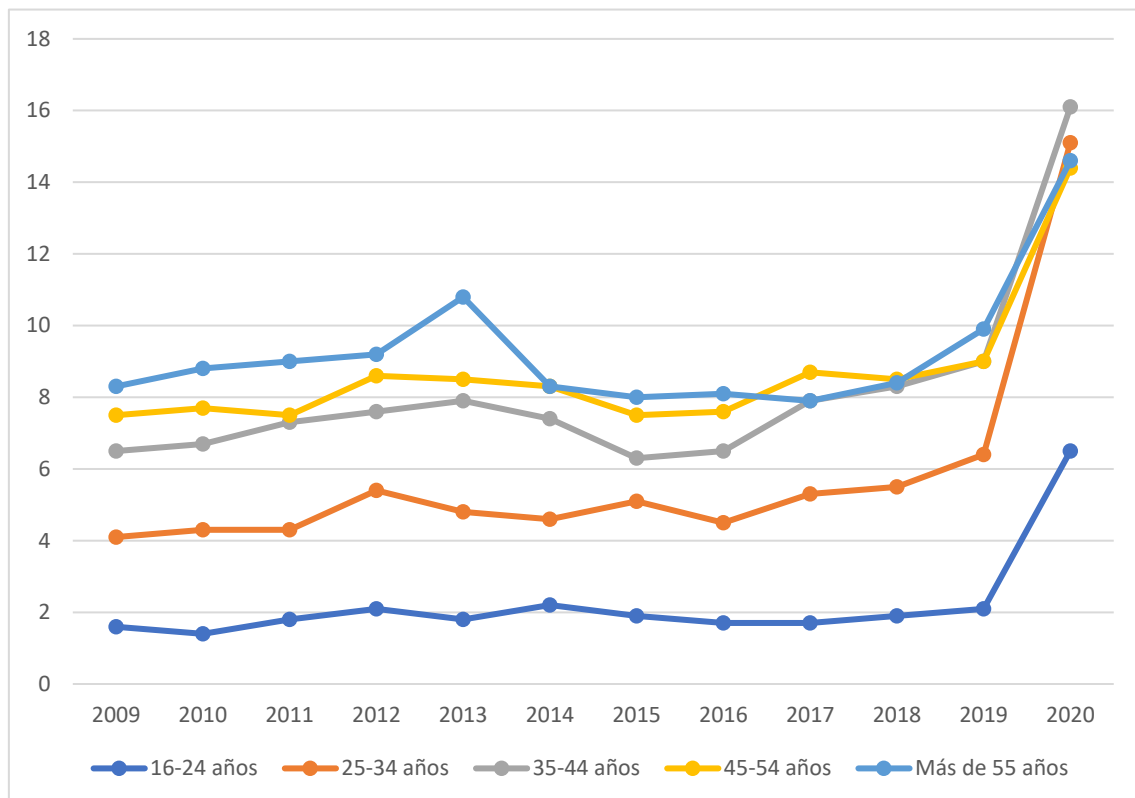
Por último, España ha estado a la cola a efectos de regulación legal del teletrabajo. La primera normativa al respecto tuvo lugar en el año 2021, con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Aun así, no regulaba correctamente ciertas circunstancias y dejaba abiertas otras muchas, como a quien le correspondía el pago de los costes asociados (Herrera, 2021).

7.2. EL TELETRABAJO EN ESPAÑA

Para el análisis de la situación actual del teletrabajo en nuestro país, es importante conocer la evolución que ha sufrido el mismo en los últimos años.

El gráfico 7.2 muestra el porcentaje de teletrabajadores en función de la edad respecto al total de ocupados.

Gráfico 7.2 Porcentaje de teletrabajadores en función de la edad respecto al total de ocupados en España.

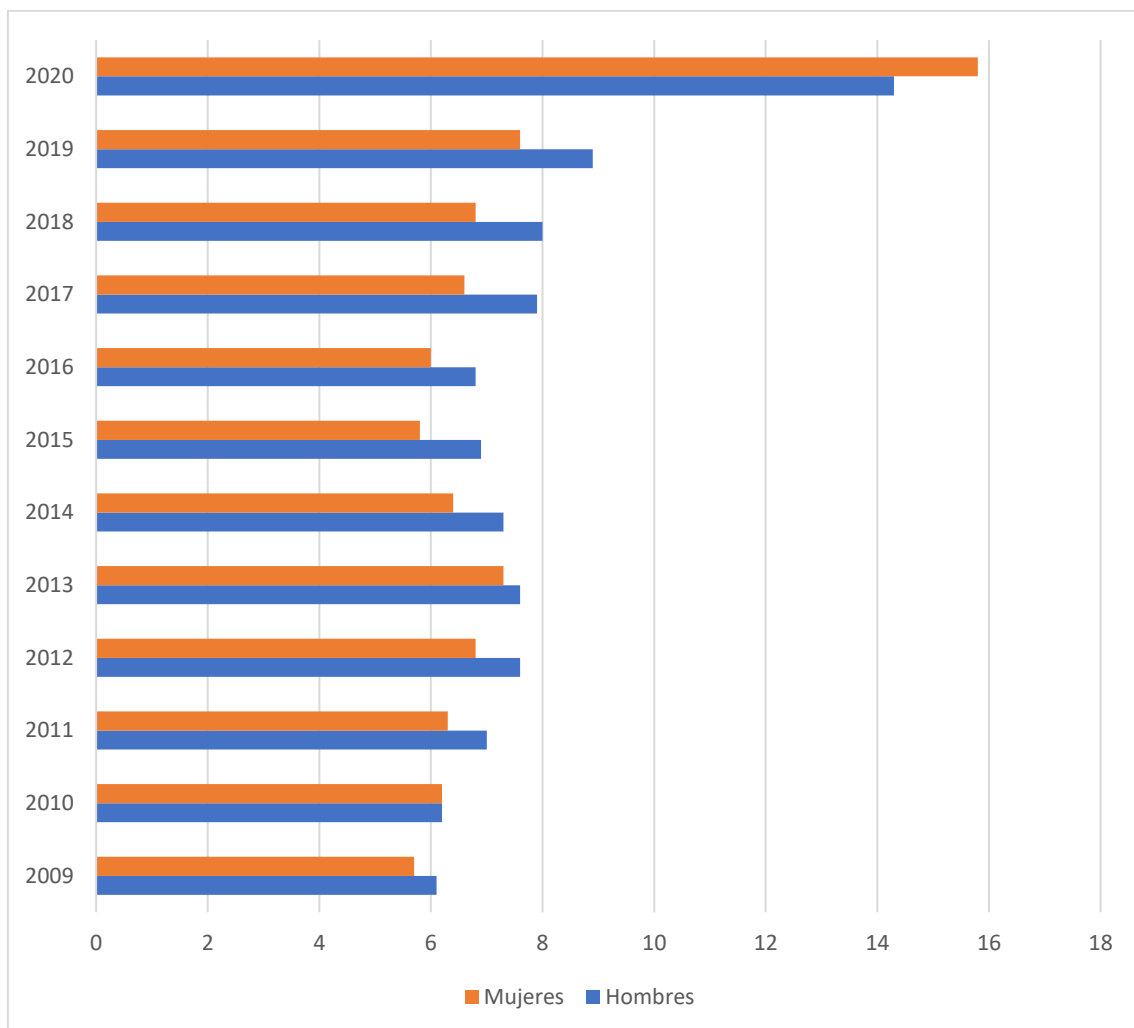


Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2021).

De este gráfico puede concluirse que la población correspondiente al intervalo de edad entre los 16 y los 24 años son los que menos uso hacen del teletrabajo, seguidos por el grupo de edad de los 25 a los 34 años. Los mayores de 55 años son los que generalmente más han teletrabajado en todos los años analizados. Sin embargo, desde el 2017, los tres últimos intervalos de edad han acercado bastante sus cifras. Además, según se puede extraer del Instituto Nacional de Estadística (2021), el número de empleados que teletrabajan más de la mitad de los días es mayor en todas las edades y todos los periodos al número de empleados que teletrabajan ocasionalmente.

En el gráfico 7.3, puede comprobarse el porcentaje de teletrabajadores en función del sexo respecto al total de ocupados. Durante la mayor parte de los años analizados, son los hombres los que hacen un mayor uso del teletrabajo, situación que se revierte en el año 2020. Esto quizás pueda deberse a que han sido las mujeres las que, durante el tiempo que duró el confinamiento y los meses posteriores, han tratado de conciliar el cuidado de la vivienda y de los familiares en un mayor grado que los hombres.

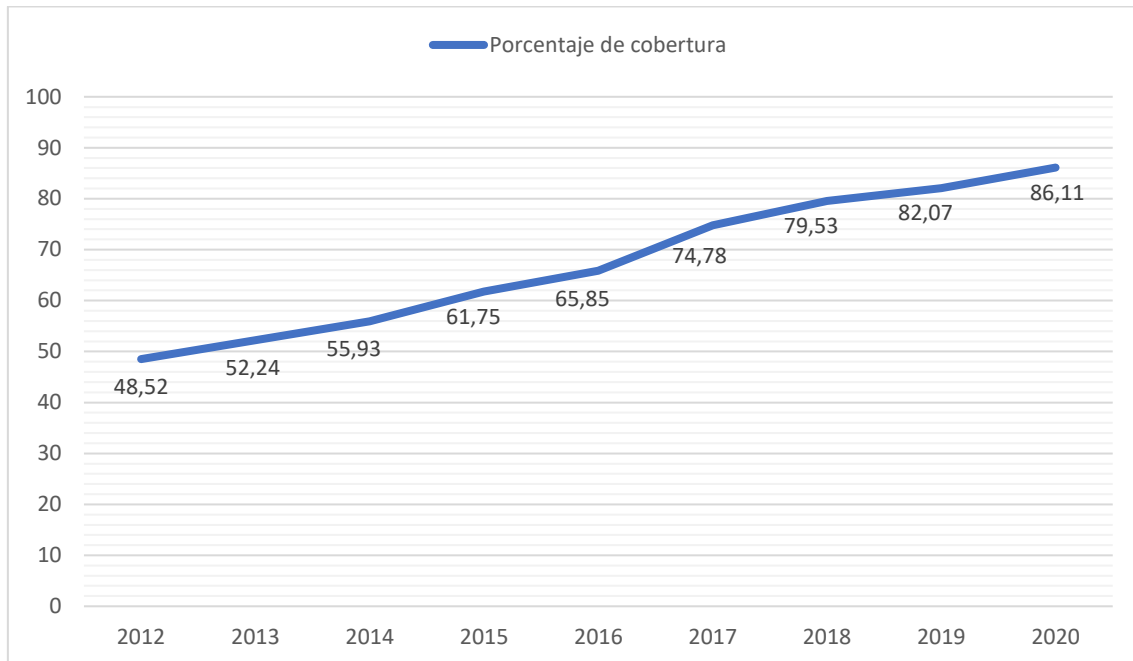
Gráfico 7.3 Porcentaje de teletrabajadores en función del sexo respecto al total de ocupados en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2021).

En el gráfico 7.4 puede verse la evolución que ha habido en España en cuanto al acceso a Internet con velocidad superior a 100 Mbps. Razonablemente, esta evolución va ligada a la del teletrabajo, pues como ya se ha discutido en puntos anteriores, el crecimiento de modalidad del trabajo va íntimamente ligada al desarrollo de nuevas tecnologías y de los medios técnicos necesarios para desempeñarla correctamente.

Gráfico 7.4 Evolución del porcentaje de cobertura media nacional para redes fijas a más de 100 Mbps



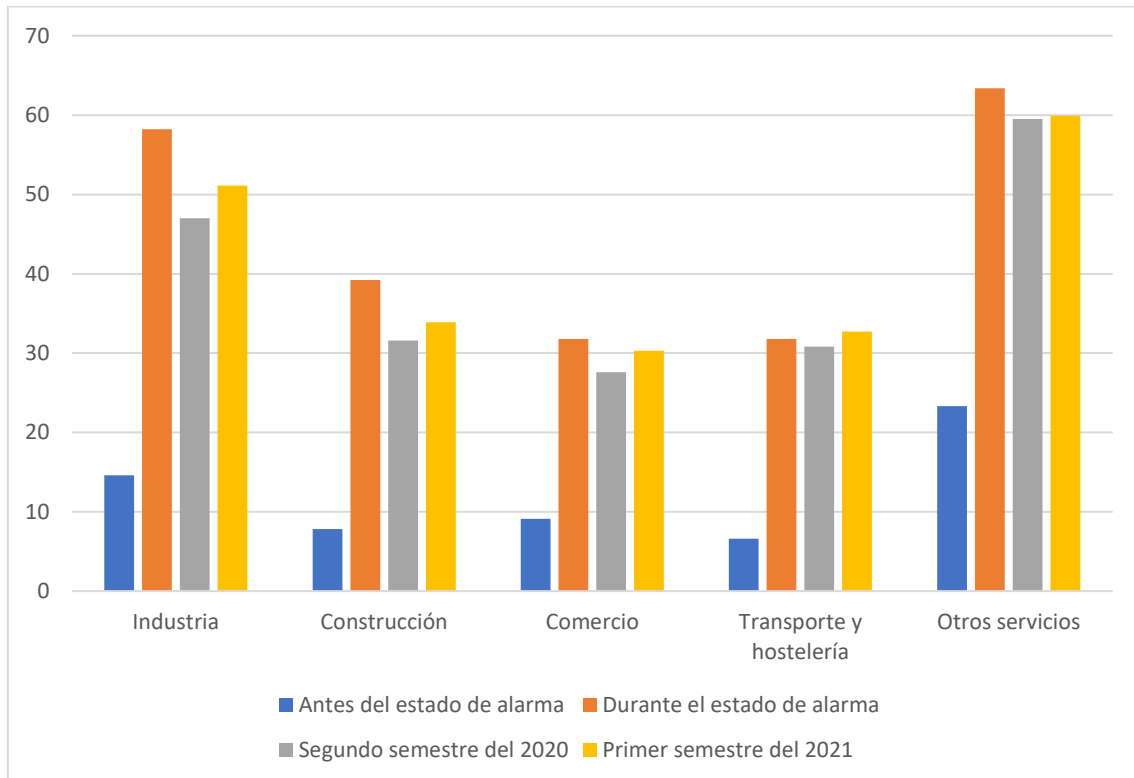
Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (2021).

Además, consultando el informe “Cobertura de banda ancha en España en el año 2021”, publicado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, puede comprobarse que las tres provincias que en el año 2020 presentaban la mejor conexión a Internet en términos de cobertura y velocidad, a su vez eran las 3 provincias con mayor porcentaje de personas teletrabajando (INE, 2021).

Por último, en el gráfico 7.5 puede observarse, según los distintos sectores de actividad, el porcentaje de establecimientos que hacían uso del teletrabajo antes del confinamiento, durante la vigencia del mismo, justo tras finalizar éste, y en la primera mitad del año 2021.

Como se desprende de este gráfico, el uso del teletrabajo se incrementó enormemente con la llegada del Covid-19 y las restricciones aparejadas a la pandemia. Durante la segunda mitad del año 2020, se redujo ligeramente, fruto de la liberación de gran parte de las restricciones, a pesar de que el estado de alarma se prorrogó hasta finales del mes de junio. Posteriormente, en el primer semestre del año 2021 las cifras de teletrabajo volvieron a aumentar en todos los sectores, en algunos casos incluso superando a las obtenidas durante el confinamiento.

Gráfico 7.5 Evolución del teletrabajo según sectores de actividad en relación a la pandemia del Covid-19



Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2021).

Respecto a los sectores de actividad, los que sufrieron el mayor crecimiento fueron “otros servicios” y la industria, y el que menos fue el comercio. La explicación a esto se encuentra en la naturaleza de las actividades de cada sector, siendo en algunos casos imposible llevar a cabo ciertas tareas de manera no presencial, unido a la existencia durante el estado de alarma de algunas “actividades esenciales” a las que se permitió seguir ejerciendo su actividad económica de forma presencial.

8. EL TELETRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL

El teletrabajo es una modalidad de trabajo relativamente reciente. De igual manera, hasta hace no muchos años, el estudio de la salud ocupacional se centraba en salud física de los trabajadores, sin entrar a investigar aspectos psicológicos o en relación a la salud mental (Sánchez-Toledo Ledesma, 2021).

Actualmente, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Mundial del Trabajo definen la salud ocupacional como la promoción del máximo bienestar físico, mental y social de los trabajadores a través de la prevención de toda clase de enfermedades, controlando los riesgos y adaptando eficazmente el trabajo a los empleados. Busca proteger la salud y seguridad en todos sus ámbitos.

Esta investigación de los aspectos físicos, mentales y psicológicos de la salud se incluyen dentro del bienestar laboral. Por ello, es muy importante el análisis del teletrabajo desde ese punto de vista, a causa de las particularidades que tiene esta modalidad de trabajo (Forero Velasco et al, 2021).

El bienestar laboral puede definirse como la situación del trabajador respecto a su conexión, acuerdo y conformidad con las circunstancias y condiciones en que desempeña la actividad laboral en el contexto de su organización (Warr, 1990 y Guest, 2017)

Han sido muchos los estudios realizados en torno al bienestar laboral de los trabajadores, pues es un tema objeto de constante investigación. Existe discrepancia en la literatura, pues como afirma Sánchez-Toledo Ledesma (2021), hay autores que consideran que existe una relación positiva entre ambos elementos (Ejemplo: Jalali y Azarbouyeh, 2014), otros que solo aprecian esta influencia positiva bajo determinadas circunstancias concretas (Ejemplo: Montreuil, 2003), otros que consideran que hay una relación negativa (Ejemplo: Baard y Thomas, 2010) y otros muchos que no son concluyentes al respecto (Ejemplo: Jewdokimow et al, 2018).

En el cuadro 8.1, se recogen los principales estudios llevados a cabo en este tema y sus resultados.

Cuadro 8.1 Estudios sobre la influencia del teletrabajo en el bienestar laboral

AUTOR (AÑO)	ESTUDIO Y RESULTADOS
Montreuil (2003)	Este análisis se realizó sobre empleados de varias empresas canadienses, concluyendo que la mayoría de los trabajadores consultados valoraban muy positivamente el teletrabajo, gracias principalmente a la eliminación del transporte hasta el centro de trabajo y las mayores facilidades para lograr una correcta conciliación. Todo ello influía en un menor estrés para los encuestados.
Pérez y Gálvez (2009)	Tras consultar a madres con hijos menores a su cuidado, este estudio determinó que la mayoría encontraba el teletrabajo muy adecuado para conciliar el trabajo con el cuidado de la familia.
Baard y Thomas (2010)	La población sobre la que se realizó el análisis consideraba el teletrabajo como una modalidad con ventajas, tales como menor estrés, mayor facilidad para conciliar y mayor productividad, y también aspectos negativos como problemas para determinar correctamente el tiempo de trabajo.
Jalali y Azarbouyeh (2014)	Este estudio concluyó que el teletrabajo influía positivamente en el bienestar de los empleados, con independencia de factores como el género, la edad o el tipo de trabajo desempeñado.
Henke et al (2016)	Determinó que el teletrabajo, cuanto mayor es el porcentaje del mismo sobre el total de las horas trabajadas, representa mayores inconvenientes para el bienestar laboral.
Bentley et al (2016)	Son necesarias medidas y estrategias únicas y adaptadas para lograr que el teletrabajo tenga una incidencia positiva, que posibiliten la superación de retos como el estrés y el aislamiento laboral. Cada teletrabajador presenta una perspectiva y unas dificultades distintas respecto al teletrabajo.
Barros (2017)	Realizó un estudio sobre profesores no presenciales, determinando que su satisfacción la vida y sus marcadores de estrés eran prácticamente iguales a los de los que no teletrabajaban.
Jewdokimow et al (2018)	A diferencia de en otros análisis, los empleados objeto del estudio expresaron su desacuerdo con la idea de teletrabajo como herramienta para lograr la conciliación laboral y personal, considerando que influía negativamente en dicha conciliación.
Johansson et al (2019)	Determinaron que la influencia del teletrabajo sobre el bienestar laboral dependía directamente de otros aspectos como la presencia de hijos menores al cuidado de los teletrabajadores.
Wang et al (2020)	Ciertos empleados pueden ser más reacios al teletrabajo al querer estar cerca de sus superiores, asociando esto a mayores beneficios como una facilidad superior a promocionar que en el caso del trabajo a distancia.
Verbruggen (2020)	Su estudio concluyó que el teletrabajo mejoraba los niveles de estrés respecto de los que poseían los empleados presenciales. Sin embargo, no existe necesariamente una relación directa con el compromiso empresarial, la conciliación o la productividad.
Savani (2020)	Antes de la llegada del Coronavirus, no existían diferencias por sexo en cuanto a los efectos del teletrabajo en el bienestar laboral. Pero con el confinamiento, las mujeres objeto del análisis redujeron su productividad y satisfacción laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores citados, de Forero Velasco et al (2021) y de Sánchez-Toledo Ledesma (2021).

Muchos de los estudios apuntan a que el teletrabajo, en su versión híbrida, sí produce unos efectos positivos en el bienestar laboral que no produce el teletrabajo a tiempo completo. Es decir, teletrabajar algún día a la semana, incide positivamente en la reducción del estrés, el aumento de la satisfacción laboral y el incremento de la

productividad. Por el contrario, teletrabajar todos los días tiene unos efectos similares a los del trabajo 100% presencial, o incluso peores (Sánchez-Toledo Ledesma, 2021).

Por otra parte, hay discusión sobre los efectos positivos del teletrabajo sobre la conciliación laboral y familiar. Mientras que en un primer momento no se dudaba de esta relación positiva, cada vez son más los autores que determinan que hay muchos aspectos que influyen en dicha relación, como el número de hijos a cargo del teletrabajador, la existencia de otros familiares en el hogar, las relaciones entre miembros de la familia... Especialmente en el caso de las mujeres, estas circunstancias pueden provocar que el teletrabajo tenga una incidencia negativa en su bienestar laboral (Garecao et al, 2007).

Conforme a otro estudio llevado a cabo por International Workplace Group, el 64% de los responsables del área de Recursos Humanos ha percibido que una gran parte de los aspirantes a encontrar empleo rechazan ofertas laborales por la ausencia de beneficios que fomenten el bienestar, tales como la flexibilidad o la conciliación laboral. El 62% de los ejecutivos de este departamento considera que tras la pandemia, se han producido una serie de beneficios asociados a la implantación de modalidades híbridas del teletrabajo, como una mayor satisfacción laboral. Según el mismo estudio esta modalidad permite además atraer y retener a los mejores empleados, permitiéndoles que dediquen el tiempo que ahorran en actividades como ejercicio físico o el cuidado del hogar (Jimenez, 2023).

En conclusión, lo que casi todos los autores están de acuerdo es que las organizaciones juegan un papel clave en la relación entre teletrabajo y bienestar. La adopción de estrategias personalizadas y medidas adaptadas a las necesidades de cada trabajador permitirá superar las principales barreras que puede suponer esta modalidad de trabajo, ayudando a reducir el estrés o mejorando la satisfacción laboral (de Macedo et al, 2020).

9. CASO PRÁCTICO: ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL TELETRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL

A lo largo del trabajo se han ido exponiendo las ventajas y desventajas del teletrabajo, así como la evolución que ha ido sufriendo a lo largo de los años, hasta llegar a la situación de esta modalidad en la actualidad.

Como principales ventajas, se han destacado la flexibilidad horaria que ofrece, las facilidades respecto a la conciliación laboral, una mayor productividad y la reducción del estrés. Por el contrario, también se han comentado inconvenientes tales como la eliminación de fronteras entre el trabajo y la vida privada o el mayor número de horas dedicadas al trabajo, lo que puede conllevar cierta saturación para los teletrabajadores.

Sin embargo, tras el análisis de los principales estudios realizados, puede concluirse que para la gran mayoría de autores los efectos del teletrabajo son distintos para cada persona. Es decir, las ventajas e inconvenientes expuestas por la literatura no están presentes en todos los casos, sino que dependerán de otros muchos aspectos particulares de cada sujeto concreto.

En este apartado del trabajo se intentará conocer y analizar la valoración que una muestra de la población hace acerca del teletrabajo, además de estudiar la incidencia que perciben que tiene sobre su bienestar laboral y su salud mental. Esto se realizará a través de un cuestionario, mediante el cual se comprobará si la base teórica establecida en la literatura se corresponde con situaciones reales.

9.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación trata de conocer la situación actual del teletrabajo en función de la opinión general sobre el tema de una muestra de trabajadores, tratando de explicar la valoración que hacen de esta modalidad y la influencia que tiene en su salud mental y su bienestar laboral en relación a distintos aspectos concretos.

Para la consecución de estos objetivos se realizó y difundió un cuestionario (ver ANEXO I). El cuestionario fue elaborado mediante Google Forms, una herramienta de Google para hacer encuestas, e incluye diversas preguntas relacionadas con el teletrabajo: algunas de ellas con opción de respuesta múltiple; otras de respuesta dicotómica, pudiendo únicamente contestar sí o no; otras en las que el encuestado debe calificar o expresar su acuerdo o desacuerdo sobre algún elemento a través de una escala numérica y otras de respuesta abierta, sin ser estas de carácter obligatorio. Estas

preguntas han sido extraídas de estudios y artículos realizados por Haddon y Lewis (1994); Mann y Holdsworth (2000); Baruch (2000); Jackson (2002) y Belzunegui-Eraso (2020).

Respecto al contenido concreto del cuestionario, en primer lugar, en su encabezado, se explica la finalidad del mismo, y se solicita a los encuestados que contesten a las preguntas con la máxima sinceridad posible. La finalidad es que la información obtenida tenga la máxima credibilidad posible y se pueda hacer un estudio y una comparación adecuada de los datos recabados.

Además, se indica en esta primera parte la duración estimada del cuestionario y se informa a los destinatarios sobre el tratamiento de datos, siendo la información obtenida totalmente anónima y con fines exclusivamente de investigación.

La primera sección de la encuesta consta de preguntas sobre edad, sexo, nivel de formación, el sector de trabajo, la rama de actividad y el puesto ocupado de los encuestados, a fin de poder caracterizar la muestra.

La segunda sección, únicamente consta de una pregunta, relativa a conocer si el destinatario teletrabaja o no, y bajo qué modalidad. En el caso de obtener una respuesta negativa, directamente se pasa a otra sección en la que se realizan una serie de preguntas para conocer también la opinión y valoración sobre el teletrabajo de todos aquellos que no hacen uso de él.

Si se contesta afirmativamente a la anterior pregunta, la siguiente sección está constituida por preguntas generales como el porcentaje de teletrabajo sobre el total de horas trabajadas, o lo más atractivo para ellos de teletrabajar. Esta sección finaliza con la pregunta acerca de si se dispone de los medios necesarios para llevar a cabo esta modalidad correctamente. Según la respuesta, el encuestado debe contestar otra sobre quién le proporciona esos medios en caso de disponer de ellos, o cuáles son los que más le faltan para el caso contrario.

A continuación, hay una sección con la cual se trata de conocer distintos elementos que guardan relación con la valoración concreta que cada uno pueda tener del teletrabajo, como la actitud de la empresa ante esta modalidad, la desconexión digital o la facilidad para contactar con los superiores.

Por último, tanto los teletrabajadores como los que no teletrabajan deben responder a una serie de preguntas que se corresponden con dimensiones del bienestar laboral. Los

ítems utilizados se adaptaron del Workplace Well-Being Questionnaire de Hyett y Parker (2011), que consta de 31 preguntas de las cuales se han seleccionado 9 para elaborar la medida.

9.2. MÉTODO DE RECOGIDA DE DATOS

Para la obtención de las respuestas necesarias a efectos de recabar la información objeto de la investigación, en un primer momento se seleccionó la muestra inicial a través del método de muestreo por conveniencia, una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio, consistente en seleccionar a ciertas personas con motivo de su alcance y disponibilidad en un periodo de tiempo determinado. Es el método más común, y también el más sencillo y menos costoso (Westreicher, 2012). Por ello, el cuestionario fue enviado a 40 personas aproximadamente que en el momento de realizar la encuesta desempeñaban un empleo remunerado.

Tras esa primera muestra, se usó el método de bola de nieve, técnica de muestreo no probabilístico en la cual los sujetos de una investigación seleccionan a otros sujetos para intervenir en ella. Este método permite acceder a una parte oculta o mucho más amplia de la población a la que no podría accederse de otra manera (Fabiola Baltar, 2011). De esta forma, a los componentes de la muestra inicial se les dio indicaciones para que, a su vez, fueran difundiendo el enlace del cuestionario a familiares o amigos que estuvieran trabajando por cuenta ajena, además de a miembros de su empresa.

La difusión del enlace del cuestionario se realizó a través de las redes sociales, principalmente WhatsApp y otras aplicaciones de mensajería, y mediante correo electrónico. El periodo de recogida de datos fue entre el 27 de diciembre de 2022 y el 20 de febrero de 2023.

9.2.1 Muestra

Debido a las técnicas utilizadas, no es posible conocer el número total de personas que tuvieron acceso a la encuesta, pero las respuestas finales fueron 185. De ellas, 86 fueron mujeres y 99 fueron hombres, como puede verse en el gráfico 9.1. Ninguno de los encuestados seleccionó las opciones incluidas “Prefiero no decirlo” u “Otro”. Del total, los que respondieron posteriormente que sí teletrabajaban fueron 62 mujeres y 84 hombres. Estas cifras no se corresponden con los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), que muestran que, al contrario de años anteriores, a partir de 2020 hay más mujeres teletrabajadoras que hombres. Sin embargo, puede

deberse a que la muestra del estudio que se realiza en este trabajo es demasiado pequeña, y ha sido seleccionada siguiendo criterios aleatorios, de ahí que este resultado pueda no ser significativo.

Respecto a la edad, la franja con mayor participación fue la de los 35 a los 44 años, seguida muy de cerca de la franja de los 25 a los 34 y posteriormente la de los 45 a los 54 años, como puede comprobarse en el gráfico 9.2. Apenas participaron en la encuesta personas de entre 16 y 24 años y mayores de 55. Este mismo orden siguen los intervalos de edad que contestaron positivamente a la pregunta acerca de si teletrabajaban y, por tanto, coincide con los porcentajes sacados del INE. La única discrepancia es que los trabajadores mayores de 55, que tradicionalmente han sido los que más uso han hecho del teletrabajo, representan un porcentaje muy bajo de las respuestas afirmativas sobre el uso del teletrabajo. Sin embargo, el motivo de esto quizá sea que los medios y plataformas utilizadas para difundir la encuesta no son de uso habitual entre la población de edad superior a 55 años.

El nivel de formación de los encuestados, (gráfico 9.3), en el 72% de los casos es de estudios universitarios de grado, en el 21% de los casos estudios universitarios de postgrado, un 4% formación profesional y el 3% restante doctorado. No hay entre los participantes, por tanto, gente con estudios inferiores a los universitarios. No se han podido apreciar diferencias en la tasa de teletrabajo de los participantes por razón de su formación.

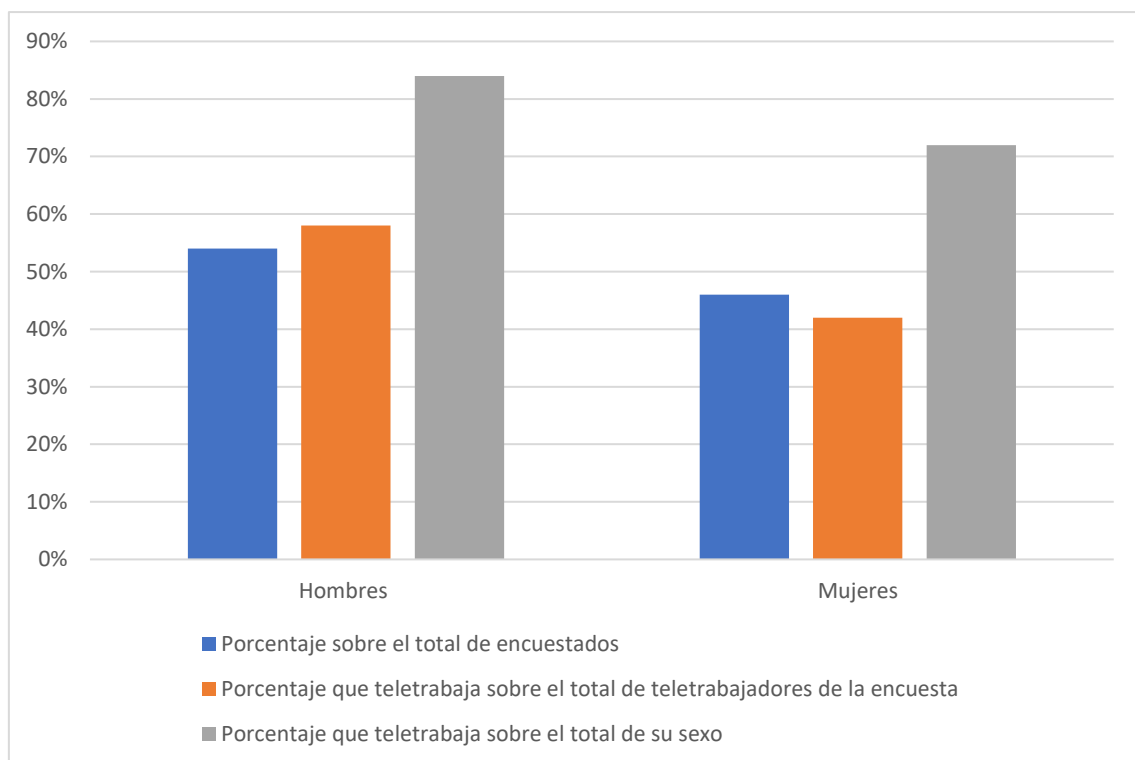
El 96% de los encuestados trabaja en el sector privado, como se ve en el gráfico 9.4. Solo 1 persona de las 8 que trabajaban en el sector público respondió que teletrabajaba. Esta baja tasa de teletrabajo en el sector público puede deberse, entre otras causas, a la tardía regulación de esta modalidad en la Administración Pública, que no llegó hasta 2020. Durante el confinamiento sí aumentó el número de empleados públicos teletrabajando, pero tras este, volvió a disminuir considerablemente, sin mantenerse como en el caso general del sector privado (Padilla Ruiz, 2022).

Respecto a la rama de actividad, ninguno de los encuestados pertenecía a la rama “Agraria y marítimo pesquera”, y solo un porcentaje bajo pertenecía a la construcción, o al comercio y la hostelería. El porcentaje mayor de participantes trabajaba en “Otros servicios”, seguido de los que trabajaban en “Industria”, como se muestra en el gráfico 9.5. Por el contrario, fueron los participantes de “Industria” los que tenían una tasa más alta de teletrabajo, algo mayor que la de los correspondientes a “Otros servicios”. Todos

los trabajadores de la construcción o del comercio y la hostelería respondieron negativamente a la pregunta de si teletrabajaban actualmente. Todo ello se corresponde con los datos del INE analizados en el trabajo, y con la lógica de que sectores como la construcción son incompatibles en la mayoría de los puestos con el teletrabajo.

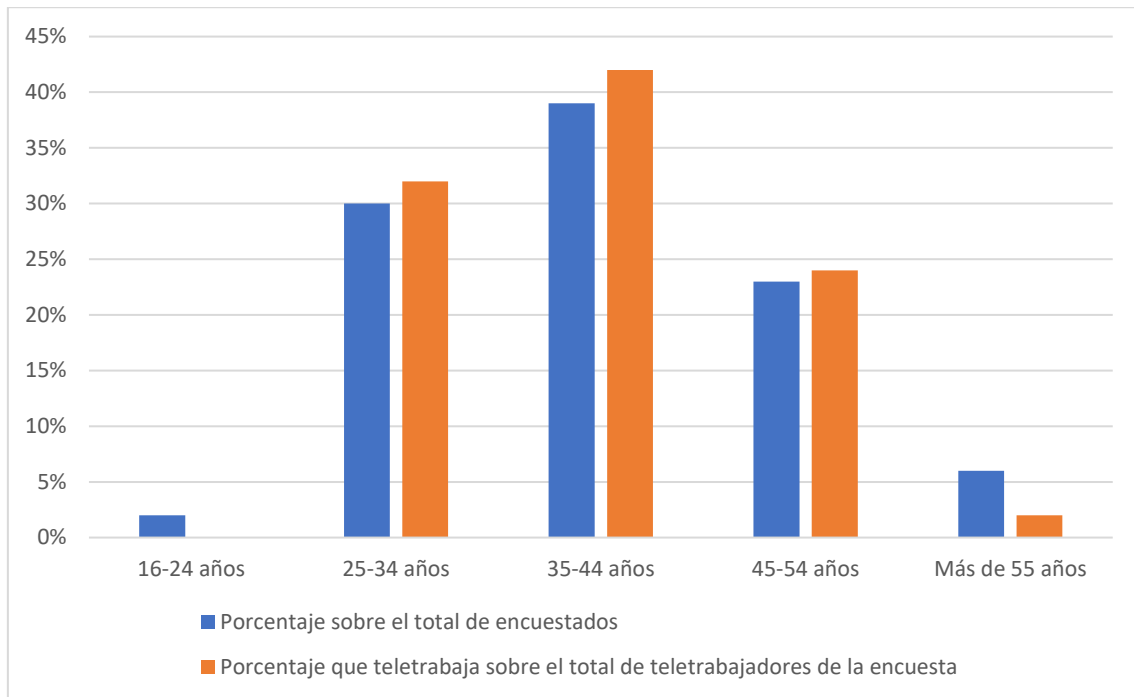
En el gráfico 9.6 puede observarse que el 57% de las respuestas procedían de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, el 19% empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, el 15% técnicos, profesionales de apoyo y el 9% directores y gerentes. Los técnicos y profesionales científicos e intelectuales ha sido también el grupo con más teletrabajadores, seguido de los empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. Lógicamente, hay empleos como artesanos y trabajadores de industrias manufactureras, la mayoría de ocupaciones militares, trabajadores del sector agrícola y ganadero y muchos otros que por su naturaleza no pueden llevarse a cabo a distancia.

Gráfico 9.1 Distribución por género



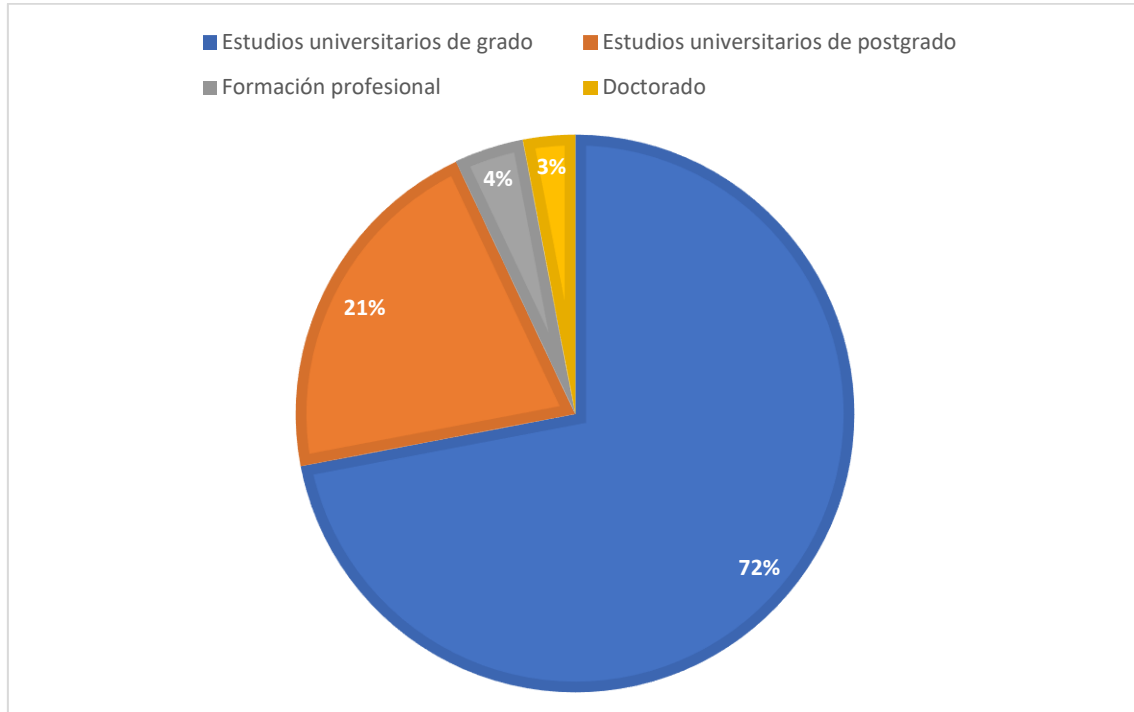
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9.2 Distribución por edad



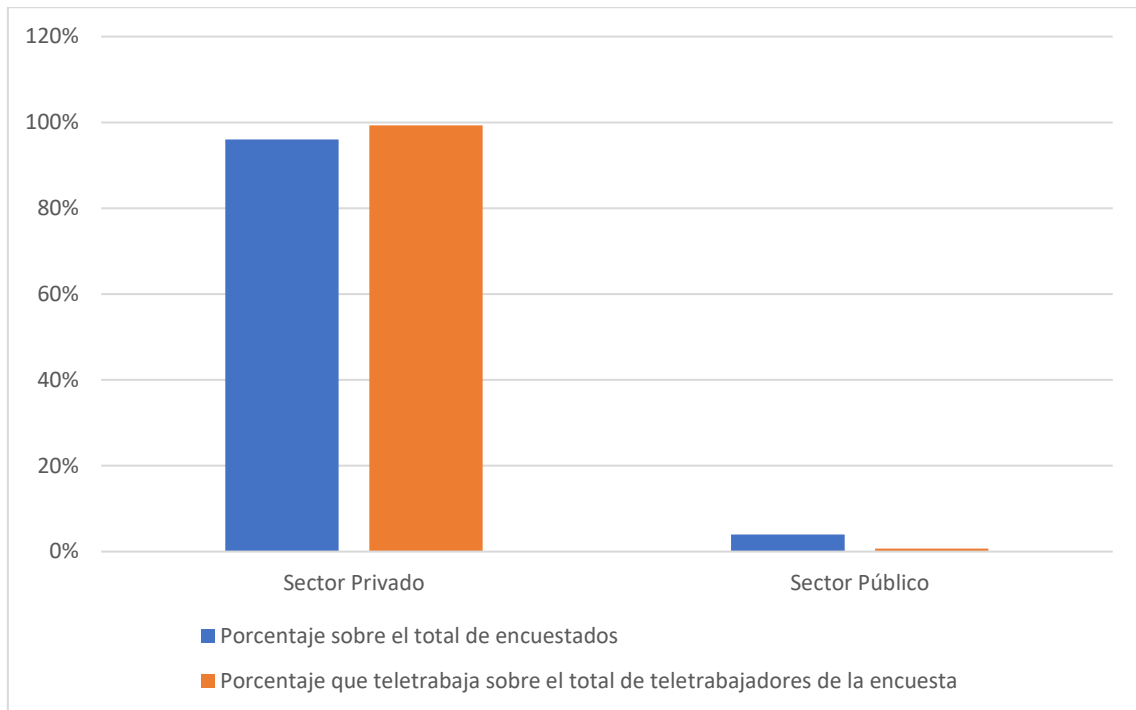
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9.3 Distribución por nivel de formación



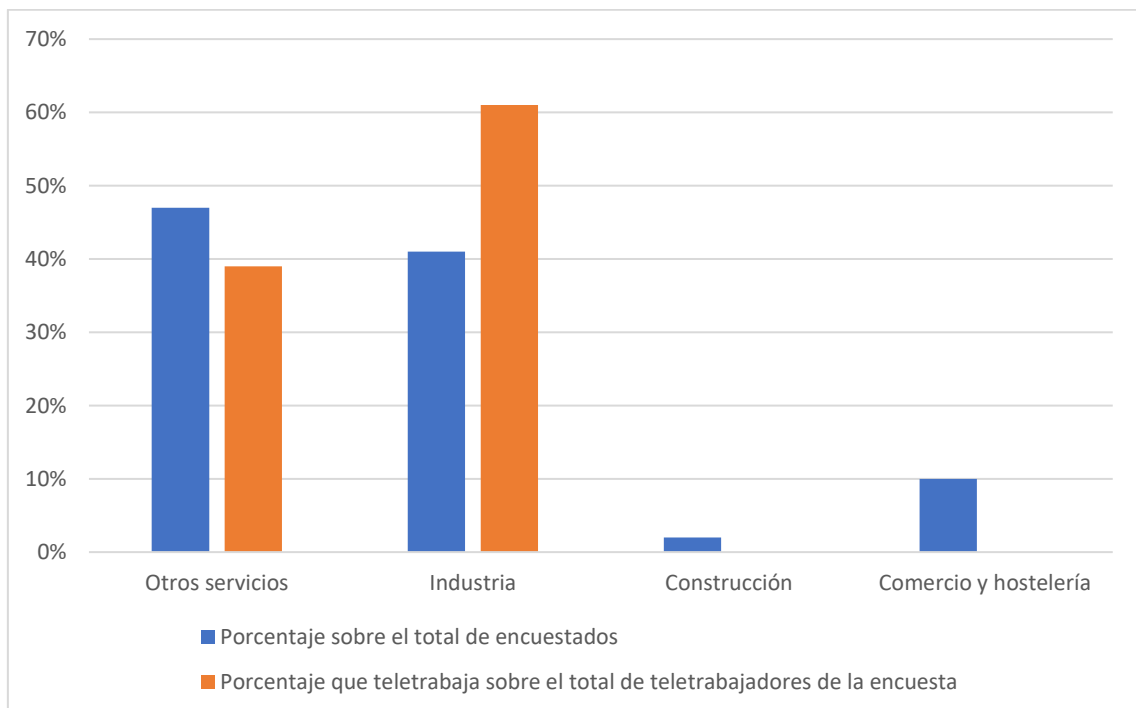
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9.4 Distribución por sector



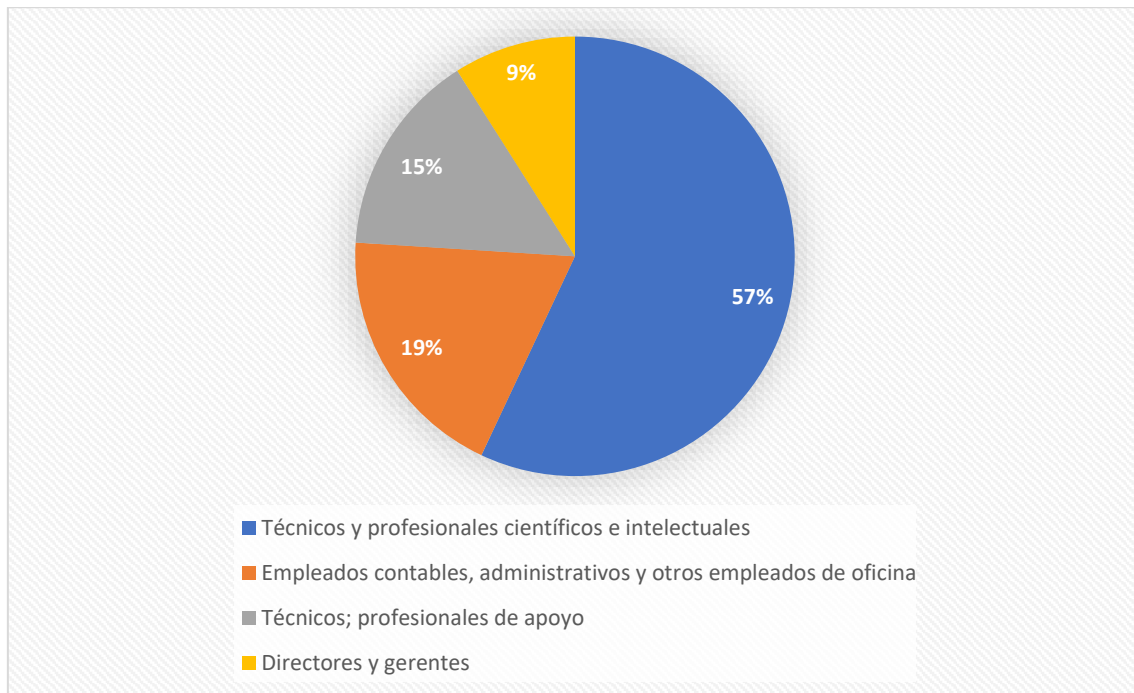
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9.5 Distribución por rama de actividad



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9.6 Distribución por puesto ocupado



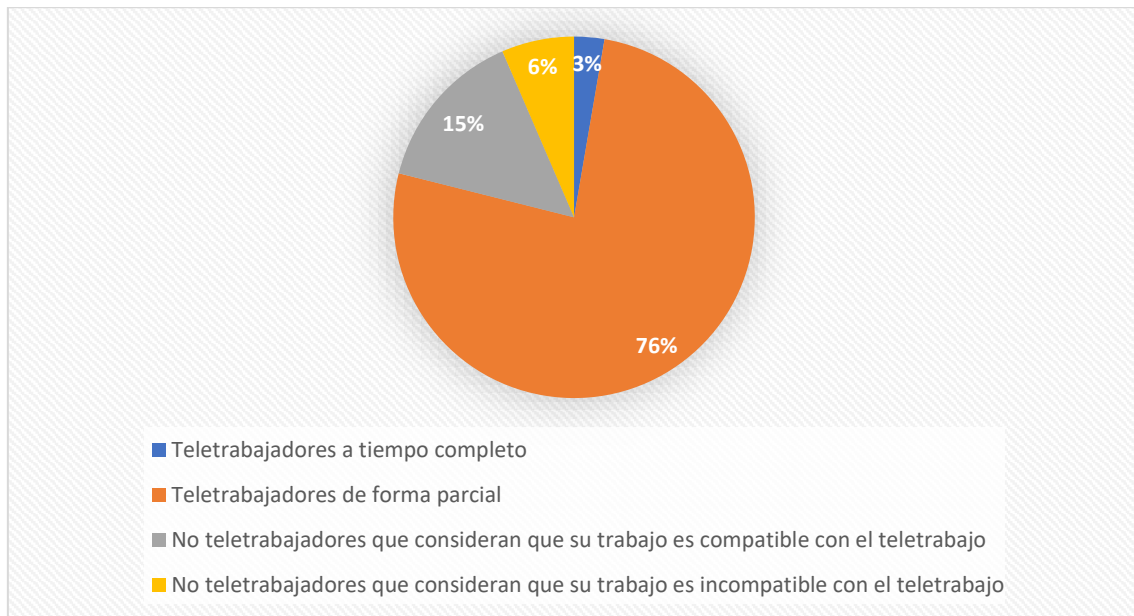
Fuente: Elaboración propia

9.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Ya en el punto anterior, correspondiente a la muestra, se incidió en la relación entre las variables sociodemográficas incluidas en la encuesta y el uso del teletrabajo. Para ello, se analizaron los datos y porcentajes conjuntos obtenidos de Google Form, así como las respuestas individuales.

En este apartado se continuará con el análisis de la información recogida mediante la encuesta. Como se observa en el gráfico 9.7, de los 185 encuestados, 146 indicaron que sí teletrabajan actualmente. De esos 146, 141 lo hacían bajo una modalidad híbrida, y solo 5 a tiempo completo. Los otros 39 no teletrabajaban, de los cuales 27 consideraban que su trabajo sí era compatible con el teletrabajo y el resto que no era posible. Puede llamar la atención el alto número de personas que teletrabajan respecto al total de encuestados, dato que dista mucho de los porcentajes estatales oficiales. Esto puede deberse a que, motivados por el título de la encuesta, los destinatarios la difundieran principalmente a otras personas que sabían que teletrabajaban, lo que puede provocar que el número de participantes teletrabajadores aumentara en detrimento de los que no teletrabajaban.

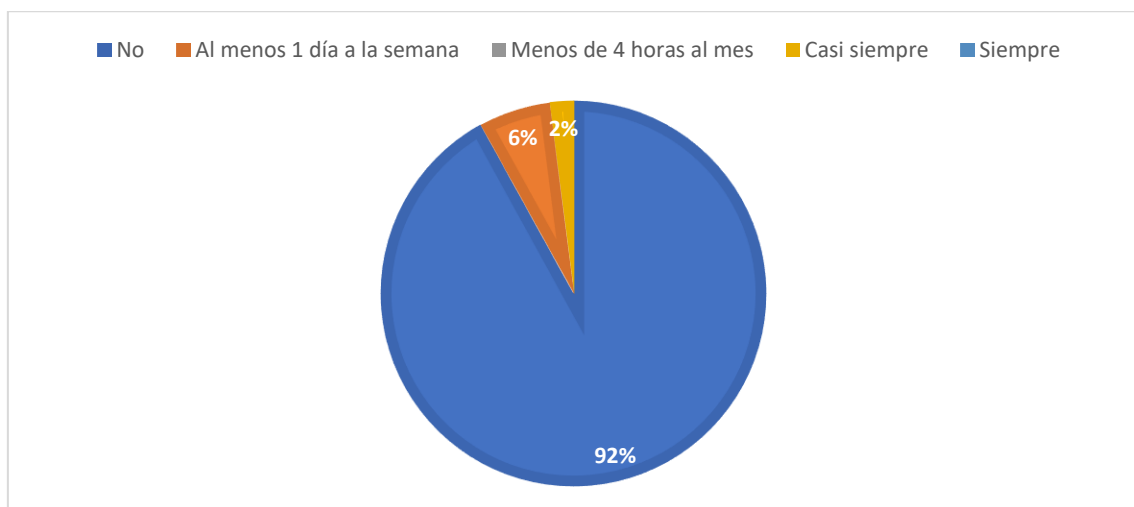
Gráfico 9.7 Porcentaje de la muestra que teletrabaja actualmente



Fuente: Elaboración propia

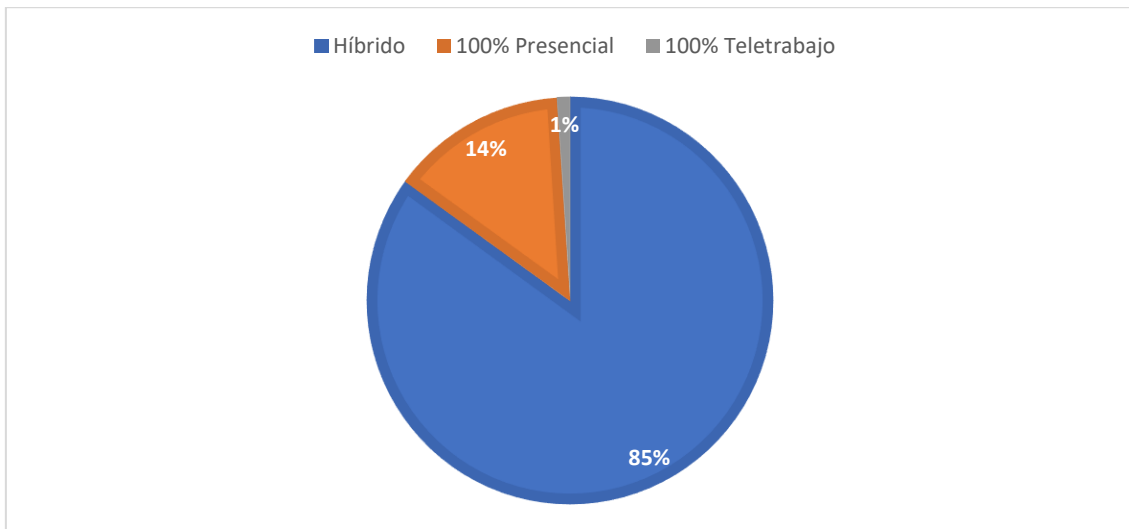
De todos ellos, como puede verse en el gráfico 9.8 el 92% no teletrabajaba antes de la pandemia, un 6% lo hacía al menos 1 día a la semana y un 2% casi siempre, lo que muestra la enorme importancia que tuvo el confinamiento y las restricciones del Covid-19 como impulsor de esta modalidad de trabajo. Del total, como refleja el gráfico 9.9, solo un 1% prefería la modalidad de teletrabajo total, y un 14% prefería la modalidad totalmente presencial. El resto preferían un modelo híbrido.

Gráfico 9.8 Porcentaje de la muestra que teletrabajaba antes de la pandemia del Covid-19



Fuente: Elaboración propia

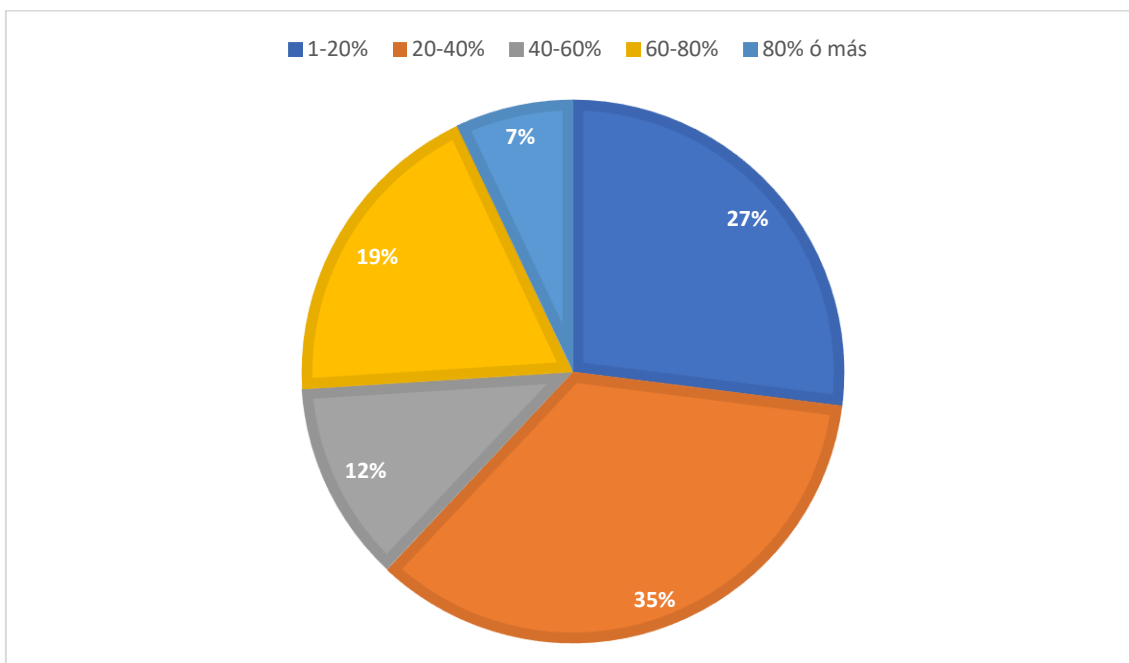
Gráfico 9.9 Modelos de trabajo preferidos



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al porcentaje de teletrabajo, como se observa en el gráfico 9.10, la mayoría de encuestados, concretamente un 35%, teletrabaja entre un 20 y un 40% del tiempo. El 27% de participantes teletrabaja menos de un 20% de los días, el 19% entre un 60 y un 80%, el 12% entre un 40 y un 60% y el 7% más del 80%.

Gráfico 9.10 Porcentaje de teletrabajo sobre el total de tiempo trabajado



Fuente: Elaboración propia

Mientras que lo que trabajan menos de un 60% del tiempo han contestado que este porcentaje de trabajo les parece adecuado o incluso escaso, todas las personas

encuestadas que teletrabajan más del 60% de los días, a excepción de 3 de ellas, consideran este porcentaje excesivo. Esto es importante remarcarlo, y entra en conexión con los estudios que demuestran que el teletrabajo incide positivamente en el bienestar laboral en los casos que se lleva a cabo únicamente algún día a la semana.

Respecto a los posibles cambios que podrían hacer que se incrementara el porcentaje de teletrabajo, tratándose de una pregunta de respuesta múltiple, las opciones más elegidas han sido “No me gustaría incrementarlo”, “No creo que sea posible”, “Voluntad por parte de la empresa” y “Disponibilidad de mejores recursos técnicos”.

En relación a las ventajas y desventajas de las que se ha hablado en este trabajo en base a la literatura, las respuestas más populares acerca de lo que más les gusta de teletrabajar a los participantes de la encuesta han sido “Ahorrar gastos personales”, “Reducir tiempo de desplazamiento” y “Pasar más tiempo con mi familia”. Coincide con las ventajas expuestas por los principales autores, a excepción de la opción “Acceder a oportunidades laborales en otras ciudades”, la cual únicamente ha sido marcada por 10 personas de las 146 teletrabajadoras que contestaron a esta pregunta.

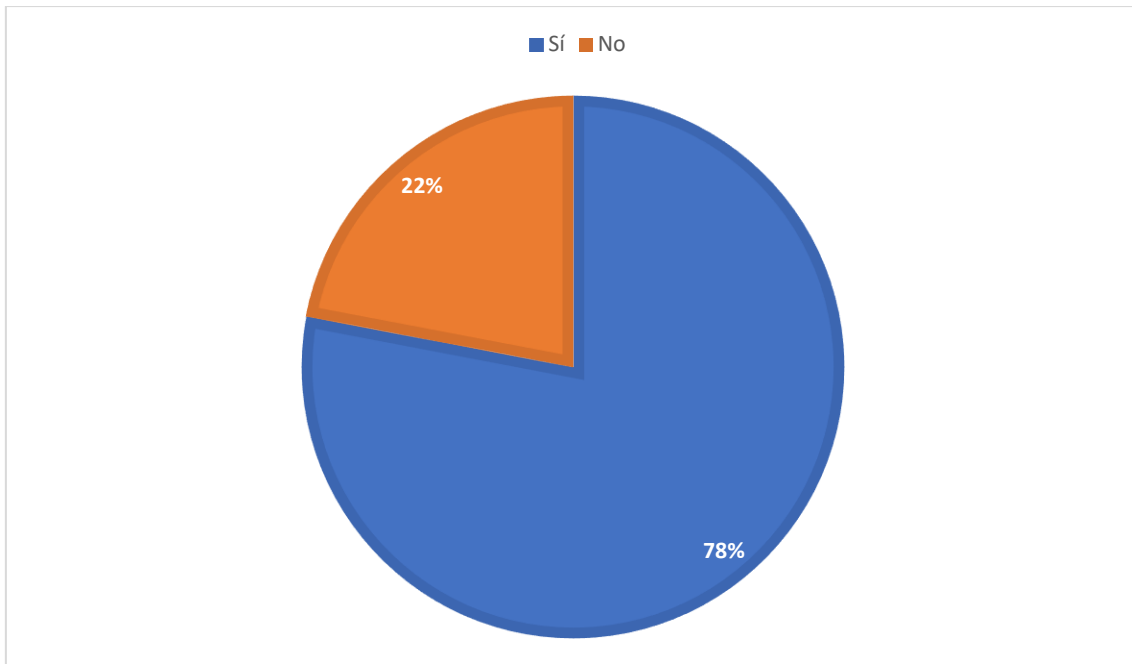
Respecto a lo que menos gusta de teletrabajar, “Falta de contacto personal/social”, “Asumir costes que debería cubrir la empresa” y “Sobrecarga de trabajo”, han sido las respuestas más elegidas, lo que coincide totalmente con los principales inconvenientes que explica la literatura.

A la pregunta de si los encuestados que hacen uso del teletrabajo disponen de los medios necesarios para llevarlo a cabo, como se ve en el gráfico 9.11, el 78% responde que sí. Además, de los que contestan afirmativamente, el 81% indica que es la empresa la que les facilita muchos de esos medios. Esto representa uno de los grandes avances que ha supuesto la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, concretamente en su artículo 12, donde expresa el derecho al abono y compensación de gastos e indica que la persona teletrabajadora no podrá asumir los gastos relacionados con los medios necesarios para el desempeño de su actividad laboral.

Para los que contestaron que no disponían de los medios necesarios para teletrabajar adecuadamente, se propuso otra pregunta de respuesta larga sobre los medios que consideraban que les hacían falta. Al no ser obligatoria, hubo pocas respuestas a esta pregunta. Las principales respuestas fueron: “Agua, luz, dietas, pantalla, ratón, teclado... que ahora mismo corren por mi cuenta”, “Herramientas informáticas que creo

que a día de hoy no existen” y “Que la empresa se haga cargo de algunos costes: calefacción, aire acondicionado, electricidad, relativos a la ergonomía del puesto de trabajo en casa”.

Gráfico 9.11 Porcentaje en que los teletrabajadores de la muestra disponen de los medios necesarios



Fuente: Elaboración propia

De los 146 individuos que has contestado al cuestionario y que teletrabajan, solo un 23% considera que no dispone en casa de un espacio óptimo y separado en el que teletrabajar, lo que se contrapone con la concepción de la literatura de éste como uno de los principales obstáculos del teletrabajo.

De igual manera, solo un 28% opina que trabajar en el mismo lugar que se descansa puede influir negativamente en la desconexión del trabajo. Esto se corresponde con el 79% de encuestados que afirman que su empresa tiene garantizada la desconexión digital correctamente, uno de los retos más perseguidos en los últimos años en torno al teletrabajo.

Casi el 90% de los teletrabajadores que han respondido a la encuesta dice tener un horario flexible, lo que se corresponde con una de las principales ventajas que tiene el teletrabajo para los empleados según la mayoría de autores.

Respecto a la comunicación, un 26% de las respuestas afirman que es más complicado contactar con el resto de los compañeros cuando se teletrabaja, y un 14% lo opina respecto de los superiores. Estos porcentajes tan bajos coinciden con la evolución y desarrollo de las nuevas tecnologías, que permiten una comunicación eficaz independientemente del lugar donde se lleve a cabo el trabajo. Además, solo un 21% opina que el control que realiza la empresa acerca de los resultados de los teletrabajadores no es adecuado.

Por último, para un 93% de los participantes que teletrabajan actualmente sería clave a la hora de cambiar de trabajo que la nueva empresa ofreciera la modalidad de teletrabajo.

Respecto a los encuestados que no teletrabajan actualmente, ninguno de ellos tampoco lo hacía antes de la pandemia.

El 87% de ellos está a favor del teletrabajo, concretamente a favor de la modalidad híbrida, siendo únicamente 2 las personas que no teletrabajan actualmente y preferirían la modalidad de teletrabajo a tiempo completo.

Ese mismo porcentaje que está a favor del teletrabajo, el 87%, también a la hora de cambiar de trabajo consideraría como elemento clave la posibilidad de teletrabajar en la nueva empresa.

Los cambios que deberían producirse en su empresa a su juicio para poder teletrabajar son principalmente dos: “Voluntad por parte de la empresa, facilitando el teletrabajo” y “Mejora en la organización de trabajo”.

En una de las preguntas del cuestionario, se pide a los participantes que no teletrabajan valorar del 1 al 10 su conciliación de la vida laboral y familiar, representando los valores más altos la mejor conciliación posible. En la tabla 9.1 puede observarse su análisis.

Tabla 9.1 Estadísticos descriptivos de la relación entre trabajo presencial y conciliación laboral

	Media	Desviación típica
Conciliación laboral	4,79	0,67

Fuente: Elaboración propia

Se ha calculado la media de las respuestas de los 39 participantes que no teletrabajaban, obteniendo el valor promedio. El resultado ha sido 4,79, es decir, inferior a 5, lo que indica que los encuestados que no teletrabajan valoran negativamente su conciliación de la vida laboral y personal. Esto puede estar también influenciado por que gran parte de los participantes que han contestado que no teletrabajan, están en edad de tener hijos pequeños a su cargo. Y como se ha visto a lo largo del trabajo, el cuidado de hijos menores representa una de las mayores dificultades para la conciliación laboral y familiar.

Se ha calculado también la desviación típica, una medida estadística que proporciona información sobre la dispersión media de una variable y permite conocer la representatividad de la media obtenida (López, 2017). El valor obtenido muestra que la media es representativa.

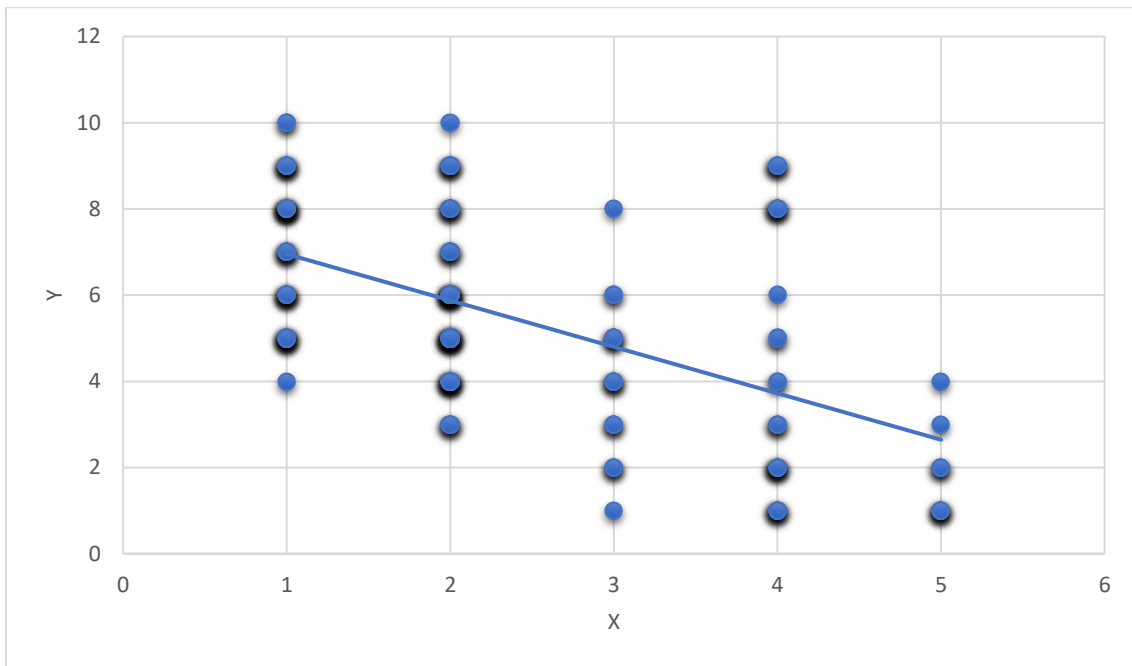
El análisis de la posible relación del teletrabajo con los diversos aspectos tratados en este trabajo se ha realizado utilizando Microsoft Excel a fin de agrupar los datos, y organizar las variables según la media de los ítems que se correspondan con ellas. Será una media aritmética, pues no se otorga ponderaciones a los ítems, todos valen igual.

Se ha elegido el uso de los gráficos de dispersión para comprobar la relación existente entre el teletrabajo y las distintas variables que se analizarán. Estas herramientas permiten determinar la existencia e intensidad de correlación entre variables de carácter cuantitativo (Wang, 2018). La relación dependerá de la pendiente que tenga la agrupación de los puntos, siendo positiva si la pendiente lo es, y negativa en el caso contrario (Estepa Castro, 2008).

En todos los casos, la variable independiente, representada en el eje de abscisas (X), es el porcentaje de teletrabajo sobre el total de horas trabajadas (al primer intervalo se le ha asignado el valor 1, al segundo el 2, al tercero el 3, al cuarto el 4 y al último el 5).

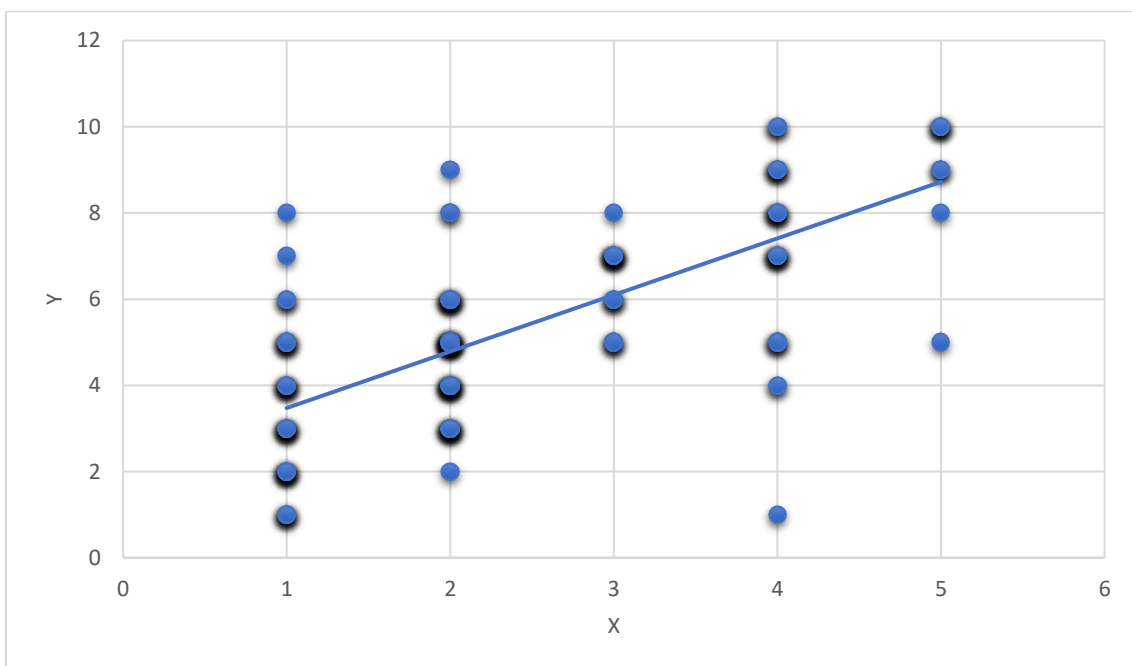
En el gráfico 9.12 puede observarse la relación entre el porcentaje de teletrabajo y la motivación. Como se ve, para aquellos que teletrabajan hasta un 40% del tiempo (hasta el valor 2 del eje X del gráfico), esa motivación es especialmente alta. Sin embargo, a medida que el porcentaje de teletrabajo va aumentando, la motivación va disminuyendo. Por ello, aunque la motivación es elevada para los teletrabajadores casuales, existe una relación inversa entre el tiempo de teletrabajo y la motivación, como se desprende de la pendiente negativa de la agrupación de los puntos del gráfico.

Gráfico 9.12 Relación entre el teletrabajo y la motivación del empleado



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9.13 Relación entre el teletrabajo y el estrés laboral



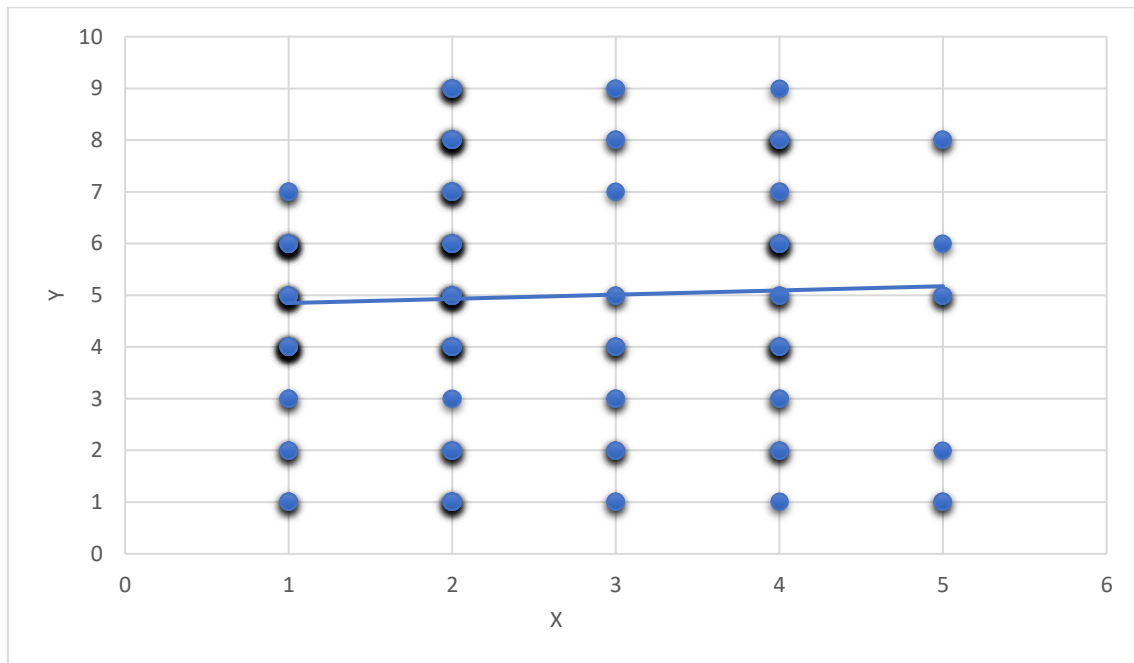
Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 9.13 puede observarse que la relación entre el porcentaje de teletrabajo sobre el tiempo total de trabajo y el estrés laboral es claramente positiva. De nuevo, en consonancia con la literatura analizada, teletrabajar algún día a la semana tiene efectos

positivos sobre el estrés laboral, pero a medida que el porcentaje de teletrabajo sobre el total de días trabajados va aumentando, el teletrabajo empieza a tener un impacto negativo en el estrés laboral, aumentándolo como se aprecia en el gráfico.

El gráfico 9.14, muestra la relación entre el porcentaje de teletrabajo sobre el total de horas trabajadas y la productividad de los teletrabajadores.

Gráfico 9.14 Relación entre el teletrabajo y la productividad

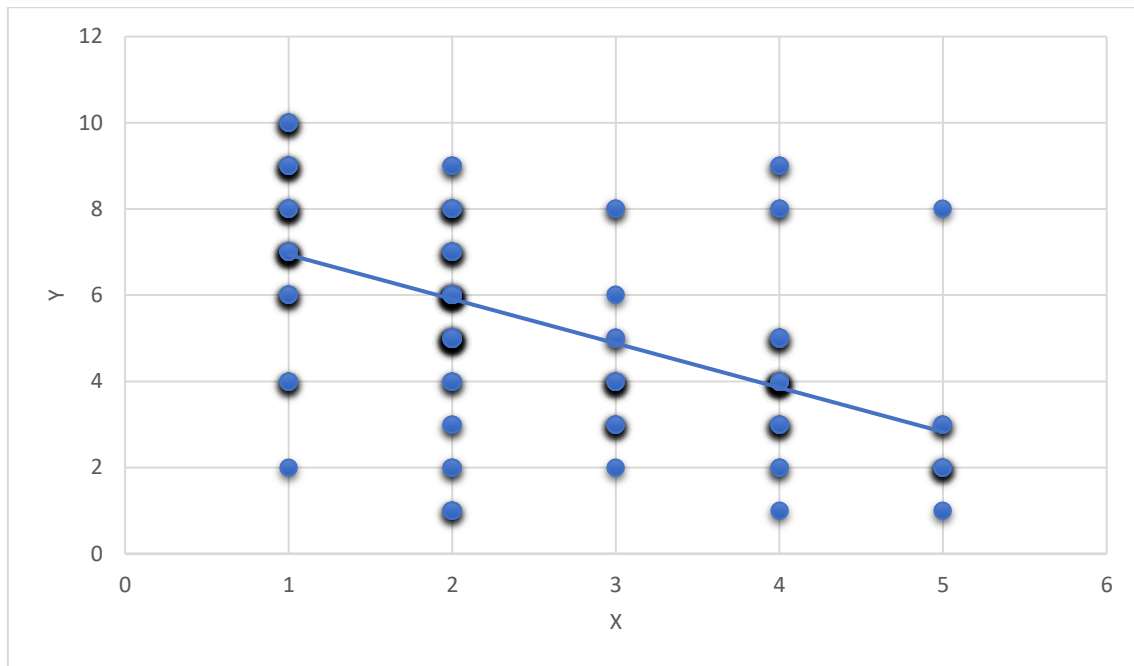


Fuente: Elaboración propia

Como se ve no puede establecerse ningún tipo de relación a través de los datos analizados. Normalmente los trabajadores tienen un sesgo de auto benevolencia cuando se evalúan a sí mismos (Bonache y Cabrera, 2005). Teniendo esto en cuenta, la causa de que no pueda desprenderse ninguna tendencia del gráfico puede estar en que el empleado considera que teletrabajar no mejora su productividad.

En el gráfico 9.15 sí que claramente se puede apreciar una relación entre el tiempo de teletrabajo y el bienestar laboral. En la literatura no hay una posición unánime acerca de la influencia del teletrabajo en el bienestar laboral. Hay multitud de estudios sobre el tema, y cada autor tiene sus propias conclusiones. Los hay que están convencidos del impacto positivo del teletrabajo en el bienestar laboral, los hay que aseguran en base a sus estudios que el impacto es negativo, y muchos de ellos creen que depende de las circunstancias que rodeen al trabajador y su formación.

Gráfico 9.15 Relación entre el teletrabajo y el bienestar laboral



Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, en lo que la mayoría está de acuerdo es que esta influencia depende del tiempo teletrabajado. Mientras que teletrabajar no más de dos días a la semana tiene un efecto positivo en el bienestar laboral, cuando el teletrabajo es a tiempo completo o se convierte en algo demasiado habitual ese efecto positivo comienza a desaparecer llegando incluso a ser negativo en muchos casos. En el gráfico 9.15 puede verse que mientras que el bienestar laboral es elevado para empleados que teletrabajan menos de un 20% del tiempo (el valor 1 representa ese primer intervalo), este bienestar se reduce progresivamente cuando el porcentaje de teletrabajo sobre el total de horas trabajadas va aumentando.

Por último, el cuestionario incluía una cuestión de respuesta abierta para los teletrabajadores, preguntándoles qué añadirían o suprimirían respecto a la forma de teletrabajo en su empresa. Las respuestas más destacadas fueron: “Mi empresa me debería de dar los medios adecuados para poder teletrabajar, que ahora mismo corren por mi cuenta. Además, debería estar mejor dimensionada la red, deberían implementar un control de tiempos para el teletrabajo, y dejar añadir varios domicilios en los que poder teletrabajar (ahora mismo solo se puede en el domicilio habitual)”; “Deberían darnos los medios adecuados, y dimensionar mejor la red, darnos la posibilidad de teletrabajar desde cualquier sitio y aumentar el porcentaje de tiempo que nos permiten

teletrabajar. Además deberían implementar un sistema de fichadas para que se puedan contabilizar las horas extras”; “Fichada virtual y flexibilidad en el lugar donde se teletrabaja”; “Contabilizar las horas reales de trabajo y mejorar la red”; “Control de las horas que realmente se trabajan”; “Añadiría un control de horas real, que contabilice las horas teletrabajadas y que garantice la desconexión digital. También mejoraría la conexión a Internet, porque colapsa cuando mucha gente teletrabaja a la vez”; “No tenemos control de picada, por lo que da igual si trabajas horas de más o de menos que te cuentan las mismas horas”; Precisamente más rigor a la hora de comprobar el trabajo por objetivos”; “Nos hace falta formación para teletrabajar mejor y espacios ya sea en ocasiones de trabajo o fuera del horario laboral para vernos en persona. Perder el contacto personal por sistema lo veo un problema”; “Cada trabajo es diferente y permite un nivel de teletrabajo distinto. Pero permitir la flexibilidad para conciliar será positivo en todos los trabajos”.

De todas estas opiniones pueden extraerse que la mayoría de empleados está de acuerdo con que la empresa debería de permitir teletrabajar en cualquier lugar, no solo en el domicilio habitual. Esta falta de libertad choca con uno de los presupuestos que establece la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, según la cual el teletrabajo se llevará a cabo en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta.

Por otro lado, también hay muchas peticiones acerca de un mejor control de los tiempos efectivos de trabajo, además de la necesidad de mejorar la red de trabajo de las empresas, evitando así problemas técnicos en la misma a causa de su saturación por mucha afluencia de teletrabajadores.

Además, una de las opiniones recogidas también hace referencia a la cultura de la presencialidad, mostrando la necesidad de contacto social que caracteriza a los españoles. Esta idea es consistente con el estudio de Zúñiga (2021) que concluyó que los trabajadores prefieren trabajar en el mismo lugar que sus compañeros.

10. CONCLUSIONES

Este trabajo se centra en el estudio del teletrabajo en su conjunto, y especialmente en las ventajas y desventajas de este y su gran influencia en distintos aspectos. Y es que, el avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, unido a las nuevas formas de organización del trabajo, han dado lugar a importante cambio de la forma de trabajar (De La Cámara Arilla, 2000).

Tras revisar la literatura, ha podido concluirse que no existe un único concepto de teletrabajo, sino que se trata de un término abierto del que dependiendo del autor consultado nos encontraremos ante una acepción distinta. Lo que puede extraerse en común de todas ellas es que es un tipo de trabajo no presencial, que implica el uso de nuevas tecnologías y herramientas informáticas, y además requiere imprescindiblemente de la voluntariedad de ambas partes de la relación laboral (Saco Barrios, 2017).

Además, respecto a los conceptos de teletrabajo y de trabajo a distancia, puede concluirse que no se trata de dos términos autónomos y completamente independientes, sino que más bien el teletrabajo es una modalidad que puede encuadrarse dentro de la definición general de trabajo a distancia, pero que cuenta con varias características diferenciadoras como la eventualidad o la falta de total libertad del empleado para elegir el lugar desde donde llevarlo a cabo.

En cuanto a las distintas variantes del teletrabajo, estudiando la literatura se concluye que pueden clasificarse empleando dos criterios. Por un lado, según la relación entre empleador y empleado y por otro lado según el lugar donde se lleva a cabo el teletrabajo, distinguiendo entre modalidades como el teletrabajo en el domicilio o el que se realiza en telecentros.

El teletrabajo ha sufrido una importante evolución histórica, comenzando por su primera aparición en 1973, cuando un científico estadounidense llamado Niles expresó la necesidad de reducir los desplazamientos de los trabajadores en un contexto de una fuerte crisis petrolífera que azotaba al país. Desde ese momento y hasta nuestros días, el teletrabajo ha ido expandiéndose y adquiriendo cada vez más importancia. Puede concluirse, por tanto, que la evolución de esta modalidad siempre ha ido ligada al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación y al de los recursos informáticos, lo que ha hecho que, en consonancia con lo que indica Vazquez (2022), el crecimiento del teletrabajo haya sido relativamente rápido.

Una de las principales conclusiones de este trabajo es la constatación de la multitud de ventajas que tiene esta modalidad, aunque suelen ir aparejadas también de algunos retos o dificultades. Estos beneficios e inconvenientes son los que influirán en la incidencia que tendrá el teletrabajo sobre el bienestar laboral de los empleados. Sin embargo, se concluye que tampoco hay consenso en la literatura sobre este tema. Tras analizar los autores más importantes que han profundizado sobre el tema, pueden clasificarse sus estudios e investigaciones según la división que hace Sánchez-Toledo Ledesma (2021). En primer lugar, los optimistas, que demuestran el impacto positivo del teletrabajo sobre el bienestar de los empleados. En segundo lugar, los pesimistas, quienes consideran que el impacto del teletrabajo es negativo para el bienestar ocupacional. Otros serían los ambivalentes, los cuales no son concluyentes acerca de la incidencia del teletrabajo en el bienestar de los trabajadores. Y, por último, los escépticos, que opinan que el bienestar laboral de los trabajadores se verá influenciado positiva o negativamente por el teletrabajo dependiendo de la capacitación y formación recibida por los empleados para llevarlo a cabo.

Respecto a los datos del teletrabajo correspondientes a España y correspondientes a la media europea, queda patente que las cifras españolas son claramente inferiores a lo largo de todos los años. Analizándolo, puede concluirse que la explicación a esta diferencia está en la tradicional falta de medios técnicos necesarios en gran parte de los hogares españoles en comparación a otros países europeos (Lacuesta, 2020); la menor inversión de las empresas españolas en formación para los trabajadores en tecnologías de la información y la comunicación (Martínez Sánchez et al, 2004); que España siempre ha ido a la cola de los países europeos respecto a regulación legal del teletrabajo y planes que favorezcan la conciliación laboral (Soler, 2020 y Fernández Collados, 2021); y por último, la cultura de la presencialidad de los españoles (Zúñiga, 2021).

Por otra parte, con relación al análisis descriptivo realizado, se confirman las conclusiones teóricas derivadas de la revisión de la literatura. En primer lugar, teniendo en cuenta el uso del teletrabajo en función de las cuestiones demográficas estudiadas, coincide en casi todos los casos con los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística, por lo que en principio la muestra de la investigación es representativa.

Además, entre el porcentaje de teletrabajo sobre el total de tiempo trabajado y distintas variables como el estrés laboral, la motivación o el bienestar laboral, ha podido

establecerse una correlación a través de gráficos de dispersión. Puede concluirse que, en coherencia con la opinión y estudios de diversos autores, aunque el teletrabajo parcial, especialmente aquel inferior al 40% sobre el total de horas trabajadas, incida positivamente en el bienestar laboral, el estrés o la motivación, a medida que ese porcentaje va aumentando el impacto sobre tales aspectos tiende a ser negativo.

En definitiva, tras el estudio e investigación realizada, puede concluirse que el teletrabajo es una modalidad laboral muy importante cuantitativa y cualitativamente en la actualidad. Sin embargo, para que sea fuente de beneficios para las empresas, es preciso que sea correctamente implantado, con los planes y medidas personalizados para cada empleado. Por tanto, cada trabajador necesita una adaptación única en consideración a sus circunstancias, y una considerable inversión en formación y capacitación por parte de las organizaciones.

REFERENCIAS

- Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta, A. (2020). El teletrabajo en España. *Banco de España*, 4-8.
- Arellano, P. (2021). *Así se teletrabaja en otros países europeos*. Obtenido de <https://theconversation.com/asi-se-teletrabaja-en-otros-paises-europeos-148767>
- Azarbouyeh, A. (2014). A study on the effect of teleworking on quality of work life. *Science Letter*, 4(6), 1011-1024.
- Barba, L. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *El profesional de la información*, 10(4), 5-10.
- Baruch, Y. (1997). Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working. 23, 20-25.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and Pitfalls as Percieved by Professionals and Managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 35-45.
- Belzunegui-Eraso, A. (2003). Marcos jurídicos y experiencias prácticas de teletrabajo. *Aranzadi*, 5, 1340-1365.
- Benitez, J. (1999). “Política económica para la promoción de] teletrabajo. *Boletín Económico de ICE*, 2609.
- Blahopoulou, & Montañez-Juan, O.-B. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. *Current Psychology*, 41, 2507-2520.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Jenny Ying, Z. (2014). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 169-172.
- Boletín Oficial del Estado (BOE). (2012). *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>
- Boletín Oficial del Estado (BOE). (2019). *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

- Boletín Oficial del Estado (BOE). (2020). *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. Obtenido de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043
- Boletín Oficial del Estado (BOE). (2021). *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Bonache Pérez, J. & Cabrera, A (2005). Capítulo 5. La evaluación del rendimiento. *Dirección de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*, 139-136
- Boyer, R. (1986). La flexibilidad del trabajo en Europa. *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*.
- Brullet (2000). El debate sobre la conciliación ocupación-familia en el marco de la Unión Europea. *Revista Catalana de Sociología*, 12, 155-186.
- Candamio Boutureira, J. (2021). El trabajo a distancia y el teletrabajo paso a paso. *Colex*.
- Candela, P. (2008). Género, trabajo y políticas de igualdad. *Sociología del trabajo*, 64, 4-15.
- Capeans. (2022). Trabajo a distancia. *Iberley*.
- Carrasco, C. (1997). Mujeres, trabajos y políticas sociales: Una aproximación al caso español. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer*.
- Carrasco-Mullins, R. (2021). Teletrabajo: Ventajas y Desventajas en las Organizaciones y Colaboradores. *Faeco Sapiens*, 4(2), 1-14.
- Civit Alaminos, C. (2000). Teletrabajo en la empresa.
- Clark, S. (1998). The Decision to Telework: A Synthesized Model. *Proceedings of the Hawaii International Conference on System Sciences*, 31(1).
- Collados. (2021). El teletrabajo antes, durante y después del confinamiento domiciliario. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(1), 380-391.

- D'Errico, J. (2016). Teletrabajadores. Entre las definiciones teóricas y los contextos prácticos. Una aproximación al fenómeno del teletrabajo a principios del siglo XXI. *IX Jornadas de Sociología de la UNLP*.
- De La Cámara Arilla, C. (2000). El teletrabajo, un indicador. *Cuiadeuuí o tu. Re/aiojújúí Líbuuú ,ute~, 17*, 227-256.
- Di Martino, V. (1990). Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo, 109*(4), 50-62.
- Díaz Valero, P. (2008). Avanzar en igualdad. Estudio sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de género. *Sociología del trabajo,, 64*, 20-31.
- Doherty, S., & Andrey, J. (2000). The economic and social impacts of telework. *Telework and the New Workplace at the 21st Century*.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (1992). After-hours telecommuting and workfamily conflict: a comparative analysis. *Information Systems Research, 3*, 180-185.
- Estepa Castro, A. (2008). Interpretación de los diagramas de dispersión. *Enseñanza de las Ciencias*.
- EUROSTAT. (2021). *How usual is it to work from home?* Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2>
- Fisher, B. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*.
- Forero Velasco, L. (2021). El teletrabajo y el trabajo en casa y sus implicaciones en la salud y la productividad. *SSRN Electronic Journal*.
- Gądeck, J. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Stud Humanist, 17*(4), 78-79.
- Gareca, M., Briones & Verdugo, R. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia del Trabajo, 9*(25), 86-87.
- Golden, T. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management, 31*(2), 301-318.

- Gorjoup, B. (2014). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1), 123-149.
- GPI Consultores. (2005). Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer*.
- Grant, C., & Wallace, L. (2013). An Exploration of Psychological Factors Affecting Remote e-Worker's Job Effectiveness, Well-Being and Work-Life Balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546.
- Gray, M., Hodson, N., & Gordon, G. (1995). El Teletrabajo. *BT Telecomunicaciones*, 437-342.
- Guest, D. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. 27(1), 22-38.
- Hager, F. (2018). Links between telecommuting, social support and mental well-being among teleworkers. 6(2).
- Heiden, M. (2021). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81, 707-722.
- Henke, R., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., & Crighton, K. (2016). The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health. *Health Promo*, 30(8), 605-610.
- Herrera, J. (2021). Relaciones Laborales y derecho del Empleo. *Revista Eelectrónica de acceso Abierto*, 252-265.
- Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 199-205.
- Hughes. (2007). Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers. 36(1), 145-154.
- Hyett, M. (2015). Further Examination of the Properties of the Workplace Well-Being Questionnaire (WWQ). 124, 683-692.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). *Indicadores Demográficos Básicos* .

- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2020). *El Teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*. Obtenido de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=125473511
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). *Incidencia del teletrabajo*. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=50072&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). *Indicadores de confianza empresarial*. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *Encuesta de población activa*. Obtenido de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Jimenez, P. (2023). *equiposytalento*. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2023/02/22/el-trabajo-hibrido-es-esencial-para-atraer-a-los-mejores-talentos#:~:text=Seg>
- Kim, J., Henly, R., & Golden, L. (2020). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 982-908.
- Laustch, K. (2009). Good Teleworking?: Under What Conditions Does Teleworking Enhance Employees' Well-Being? 148-173.
- Liliana, S. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5, 82-91.
- Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study. *Safety science*, 41, 340-351.
- López. (2017). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/desviacion-tipica.html>
- March, M. (2000). Implantación del teletrabajo en la empresa. 43-45.
- Maresca, G. (2016). Un paradigma diferente del Management: Teletrabajo. *Revista de Ciencias Empresariales*, 2(2), 7-17.

- Martino, D. (1990). Un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, 109(4), 471.
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2021). *Cobertura de Banda Ancha en España en el año 2021*.
- Navarro. (2019). El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura. *Universidad Rey Juan Carlos*, 2-4.
- Nilles, J. (1975). *Telecommunications and Organizational Decentralization*.
- Nilles, J. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*.
- Nilles, J. (1998). Managing Telework. Strategies for Managing the Virtual Workforce. 12-17.
- Organización Internacional del trabajo (OIT). (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*.
- (Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*.
- (Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella*
- Ortiz Chaparro, F. (1996). *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=167503>
- Ortiz Chaparro, F. (1999). Teletrabajo y nuevas oportunidades de empleo. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, 3, 475-477.
- Palacios, L. (2021). *Estos son los derechos que tendrán ahora los teletrabajadores*. Obtenido de <https://www.elcorreo.com/economia/trabajo/derechos-teletrabajadores-20200922125458-ntrc.html?ref=https:%2F%2Fwww.elcorreo.com%>
- Pérez Sánchez, C. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 15, 57-75.

- Prosser, T. (2011). The implementation of the Telework and Work-related Stress Agreements. *European social*, 17, 250-255.
- Quintanilla Navarro, R. (2017). El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura. *Universidad Rey Juan Carlos*, 2-5.
- Ramírez, J. M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *SENNOVA*.
- Raso Delgue, J. (2000). La contratación atípica del trabajo. 276-280.
- Raymond, S. (2003). Teletrabajo y globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo. *Ministerio de Trabajo y Asuntos*, 7-8.
- Real Academia Española (RAE). (2020). *Teletrabajo*. Obtenido de <https://dle.rae.es/teletrabajo>
- Riaño-Casallas. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia*, 16(49), 39-42.
- Rodríguez, F. (2016). El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo? *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*.
- Roig y Pineda, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. 7(187), 593-608.
- Rowe, B. (1992). The Impact of the Family on Home-Based Work. *Journal of Family and Economic Issues*, 8(1), 85-97.
- Saco Barrios, R. (2017). El Teletrabajo. *Derecho PUC*, 325-350.
- Salomom. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Review*, 10(3), 457-463.
- Sánchez, A; Pérez, M. & Vela, M. (2003). Análisis del impacto del teletrabajo en el medio ambiente urbano. 2753, 23-40.
- Sánchez, R. (2003). El teletrabajo como tendencia en el mercado laboral. 4, 143-156.
- Sánchez-Toledo Ledesma, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2).

- Song (2018). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *IZA Discussion Papers*, 11993.
- Standen, P., & Daniels, K. (1999). The Home As a Workplace: Work-Family Interaction and Psychological Well-Being in Telework. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 368-381.
- Stanworth, C. (1998). Telework and the information age. *New Technology, work and employment*, 13(1), 27-30.
- Suñé Llinás, E. (1998). El Teletrabajo. *Informática y derecho: Revista iberoamericana de derecho*, 1, 585-589.
- Tavares. (2015). Telework and Health Effects Review, and a Research Framework Proposal. *Munich Personal*.
- Teo, T. (1998). Factorial Dimensions and Differential Effects of Gender on Perceptions in Teleworking. *Women in Management Review*, 113(7), 254-260.
- Thibault, J. (1998). Teletrabajo: ¿retorno al pasado o esperanza de futuro? *Acciones e investigaciones sociales*, 8.
- Tobío Soler, C. (2005). Mujeres que trabajan. Dilemas y estrategias.
- Vázquez. (2022). Teletrabajo. *Escuela de Relaciones Laborales*.
- Velasco, L., & Rodríguez, P. (2021). El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura.
- Velásquez. (2018). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *10*, 41-53.
- Walls, M., & Safirova, E. (2017). What Drives Telecommuting? The Relative Impact of Worker Demographics,. 114-116.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Zúñiga, A. (2013). ¿Estamos preparados para teletrabajar? *En Pleno Debate*, 69-73.

ANEXOS

ANEXO I. CUESTIONARIO OBJETO DE INVESTIGACIÓN

Encuesta para la evaluación y análisis del Teletrabajo

El siguiente cuestionario tiene como objetivo llevar a cabo un análisis sobre la influencia del teletrabajo en distintos aspectos tales como el bienestar laboral, así como conocer su opinión general sobre esta modalidad.

Por favor, lea detenidamente las cuestiones que se plantean y trate de responderlas con la mayor sinceridad posible.

El cuestionario es totalmente anónimo y el tratamiento de la información recogida se hará de forma agregada y se utilizará exclusivamente con fines de investigación en un Trabajo Fin de Grado. El tiempo estimado de realización del cuestionario es de 3 minutos.

Edad

Varias opciones

16 a 24 años

25 a 34 años

35 a 44 años

45 a 54 años

Mayor de 55 años

Añadir opción o [añadir respuesta "Otro"](#)

Obligatorio

Sexo *

- Masculino
- Femenino
- Otro
- Prefiero no contestar

Nivel de formación *

- Educación Secundaria Obligatoria (ESO)
- Bachillerato
- Formación profesional (FP)
- Estudios Universitarios de Grado
- Estudios Universitarios de Postgrado
- Doctorado

Sector *

- Público
- Privado



Rama de Actividad *

- Agrario y marítimo pesquero
- Construcción
- Industria
- Comercio y hostelería
- Otros servicios

Rama de Actividad *

- Agrario y marítimo pesquero
- Construcción
- Industria
- Comercio y hostelería
- Otros servicios

Puesto ocupado *

- Directores y gerentes.
- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
- Técnicos; profesionales de apoyo.
- Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.
- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.
- Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.
- Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto opera...
- Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.
- Ocupaciones elementales.
- Ocupaciones militares.

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección



Sección 2 de 9

Situación actual ✕ ⋮

Descripción (opcional)

¿Teletrabajas actualmente? *

Sí, a tiempo completo

Sí, bajo una modalidad híbrida

No, y considero que mi trabajo no es compatible con el teletrabajo

No, a pesar de que considero que mi trabajo es compatible con el teletrabajo

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección ▼

Sección 3 de 9

Preguntas Iniciales ✕ ⋮

Descripción (opcional)

Antes de la pandemia del Covid-19, ¿teletrabajabas? *

No

Menos de 4 horas al mes

Al menos 1 día a la semana

Casi siempre

Siempre

¿Estás a favor de esta modalidad? *

Sí

No

¿Qué porcentaje de tiempo teletrabajas? *

1-20%

20-40%

40-60%

60-80%

>80%

¿Cómo consideras este porcentaje? *

- Adecuado
- Escaso
- Excesivo

¿Qué debería cambiar para poder incrementar tu porcentaje de Teletrabajo? (Puedes marcar * tantas como desees)

- Disponibilidad de mejores recursos técnicos (internet, ordenador...)
- Voluntad por parte de la empresa, facilitando el teletrabajo
- Compromiso y responsabilidad de los empleados
- Mejora en la organización de trabajo
- Automatización de algunas tareas que ahora realizamos las personas
- Confianza por parte de los superiores
- No creo que sea posible
- No me gustaría incrementarlo

¿Con qué modelo de trabajo estás más a favor? *

- Híbrido
- 100% presencial
- 100% teletrabajo

¿Qué es lo que más te gusta de teletrabajar? (Puedes marcar tantas como desees) *

- Reducir tiempo de desplazamiento
- Ahorrar gastos personales (desplazamiento, alimentación, ropa)
- Pasar más tiempo con mi familia
- Contribuir a mejorar el medio ambiente
- Acceder a oportunidades laborales en otras ciudades
- Ahorrar costes de empresa (espacio, dietas...)

⋮

¿Qué es lo que menos te gusta de teletrabajar? (Puedes marcar tantas como desees) *

- Falta de contacto personal/social
- Confusión entre el horario laboral y la vida personal
- Sobrecarga de trabajo
- Asumir costes que debería cubrir la empresa
- Falta de recursos técnicos
- Reducción de la productividad
- Tener menos oportunidades de progresar en mi carrera

¿Dispones de los medios necesarios para teletrabajar adecuadamente? *

- Sí
- No

Después de la sección 3 Ir a la sección 6 (Evaluación de la s...al de Teletrabajo) ▼

Sección 4 de 9

Si dispones de los medios necesarios...



Descripción (opcional)

¿Es tu empresa la que te aporta o facilita muchos de esos medios?

Sí

No

Después de la sección 4 Ir a la sección 6 (Evaluación de la s...al de Teletrabajo) ▼

Sección 5 de 9

Si no dispones de los medios necesarios...



Descripción (opcional)

¿Qué medios consideras que te faltan para teletrabajar adecuadamente?

Texto de respuesta larga

Después de la sección 5 Ir a la sección 6 (Evaluación de la s...al de Teletrabajo) ▼

Sección 6 de 9

Evaluación de la situación actual de Teletrabajo ✕ ⋮

Descripción (opcional)

¿Dispones en casa de un espacio óptimo y separado en el que teletrabajar? *

Sí

No

¿Consideras que trabajar en el mismo lugar que descansas puede influir negativamente en la desconexión laboral al final del día? *

Sí

No

¿Te permite tu empresa teletrabajar desde cualquier lugar? *

Sí

No

¿Tienes un horario flexible? *

Sí

No

¿Está tu empresa correctamente optimizada para permitir el teletrabajo (por ejemplo, no hay problemas con la red de trabajo en días de mucha afluencia)? *

- Sí
- No

¿Tiene tu empresa implementado un sistema de registro de horarios para el teletrabajo? *

- Sí
- No

¿Tiene tu empresa garantizada la desconexión digital? *

- Sí
- No

¿En caso de cambiar de trabajo, sería clave en tu decisión que la nueva empresa te ofreciera la modalidad del teletrabajo? *

- Sí
- No

¿Cuál es tu nivel de satisfacción con la calidad y cantidad de la comunicación procedente de los líderes de tu empresa, en comparación con la recibida en el trabajo presencial? (el valor 5 indica que se mantiene igual que trabajando presencialmente) *

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Mucho más insatisfecho Mucho más satisfecho

¿Es igual de sencillo contactar con tus compañeros cuando los necesitas? *

- Sí
- No

¿Es igual de sencillo contactar con tus superiores cuando los necesitas? *

- Sí
- No

Respecto a tus objetivos diarios, ¿qué consideras? *

- Están igualmente claros que en el trabajo presencial
- En ocasiones pueden ser más difusos que en el trabajo presencial

¿Consideras adecuado el control que realiza la empresa acerca de los resultados de los teletrabajadores? *

- Sí
- No

¿Te sientes teletrabajando igualmente valorado y reconocido que trabajando presencialmente? (el valor 5 indica que se mantiene igual que trabajando presencialmente) *

- | | | | | | | | | | | | |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Mucho menos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Mucho más |

Indica el impacto que tiene el teletrabajo respecto a tu motivación (el valor 5 indica que se ^{*} mantiene igual que trabajando presencialmente)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Disminuye mucho Aumenta mucho

Indica el impacto que tiene el teletrabajo respecto a tu productividad (el valor 5 indica que se ^{*} mantiene igual que trabajando presencialmente)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Disminuye mucho Aumenta mucho

Indica el impacto que tiene el teletrabajo respecto a tu estrés laboral (el valor 5 indica que se ^{*} mantiene igual que trabajando presencialmente)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Se reduce mucho Aumenta mucho

¿Qué añadirías o suprimirías respecto a la forma de teletrabajo de tu empresa?

Texto de respuesta larga

En términos generales, ¿cómo consideras que afecta el teletrabajo a tu salud mental? ^{*}

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Muy negativamente Muy positivamente

Después de la sección 6 Ir a la sección 9 (En relación con el...o de teletrabajar) ▼

Sección 7 de 9

En el caso de no teletrabajar actualmente...



Descripción (opcional)

Antes de la pandemia del Covid-19, ¿teletrabajabas?

- No
- Menos de 4 horas al mes
- Al menos 1 día a la semana
- Casi siempre
- Siempre

¿Con qué modelo de trabajo estás más a favor?

- Híbrido
- 100% presencial
- 100% teletrabajo

¿Sientes que tienes una buena conciliación entre la vida laboral y personal?

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Mala conciliación Muy buena conciliación

¿En caso de cambiar de trabajo, sería clave en tu decisión que la nueva empresa te ofreciera la modalidad del teletrabajo?

- Sí
- No

¿Qué es lo que más te gustaría de teletrabajar? (Puedes marcar tantas como desees) *

- Reducir tiempo de desplazamiento
- Ahorrar gastos personales (desplazamiento, alimentación, ropa)
- Pasar más tiempo con mi familia
- Contribuir a mejorar el medio ambiente
- Acceder a oportunidades laborales en otras ciudades
- Ahorrar costes de empresa (espacio, dietas...)

¿Qué es lo que menos te gustaría de teletrabajar? (Puedes marcar tantas como desees) *

- Falta de contacto personal/social
- Confusión entre el horario laboral y la vida personal
- Sobrecarga de trabajo
- Asumir costes que debería cubrir la empresa
- Falta de recursos técnicos
- Reducción de la productividad
- Tener menos oportunidades de progresar en mi carrera

¿Qué cambios se requerirían para que pudiera teletrabajar en su empresa actual? (Puedes marcar tantas como desees) *

- Disponibilidad de mejores recursos técnicos (internet, ordenador...)
- Voluntad por parte de la empresa, facilitando el teletrabajo
- Compromiso y responsabilidad de los empleados
- Mejora en la organización de trabajo
- Automatización de tareas que ahora realizamos las personas
- Confianza por parte de los superiores
- No creo que sea posible

En términos generales, ¿cómo consideras que podría afectar el teletrabajo a tu salud mental?

- Positivamente
- Negativamente

Sección 9 de 9

En relación con el bienestar laboral en caso de teletrabajar



Descripción (opcional)

¿Es satisfactorio tu trabajo? *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Poco satisfactorio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy satisfactorio

En términos generales, ¿confías en los altos cargos de tu organización? *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Escasa confianza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mucha confianza

¿Te sientes satisfecho con la forma en que tu organización trata a sus empleados? *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Muy insatisfecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy satisfecho

¿Te sientes excesivamente presionado en el trabajo para cumplir objetivos? *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Muy presionado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nada presionado

Después del trabajo, ¿te resulta difícil relajarte? *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Muy difícil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy fácil

¿Piensas demasiado en el trabajo fuera del horario laboral? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pienso mucho No pienso nada

¿Sientes que tienes una buena conciliación entre la vida laboral y personal? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mala conciliación Muy buena conciliación

¿Sientes que tienes cierto nivel de independencia en el trabajo? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Escasa independencia Mucha independencia

¿Crees que tus superiores se preocupan por el bienestar del personal? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No se preocupan nada Se preocupan mucho