



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección de
empresas**

**El Análisis Sociológico del teletrabajo y la
conciliación**

Presentado por:

Sofía Delgado González

Tutelado por:

Carmen Ana Abril Martín

Valladolid, 02 de Abril de 2023

Agradecimientos

No puedo evitar sentirme profundamente agradecida por el apoyo incondicional que me han dado mi familia y mis profesores a lo largo de mi trayectoria académica. Desde el inicio de mi carrera, han estado a mi lado, dándome su apoyo y motivándome para que siempre dé lo mejor de mí.

A través de su ejemplo, han inculcado en mí el valor de la educación y el desarrollo personal, y han sido un pilar fundamental para mi crecimiento académico y profesional. Siempre han estado dispuestos a darme su tiempo, recursos y energía para ayudarme a alcanzar mis objetivos.

Quiero expresar mi profunda gratitud por su paciencia, consejos y apoyo emocional en momentos de dificultad. Sus palabras de aliento y sabiduría me han ayudado a superar obstáculos y a alcanzar mis metas. Cada logro que he alcanzado en este camino es gracias a su amor y dedicación.

También quiero agradecer a mi tutora por su guía y paciencia. Ha compartido conmigo sus conocimientos y habilidades, y me ha ayudado a desarrollar mi potencial académico.

Este logro académico no solo es mío, sino también de todos vosotros que me habéis apoyado a lo largo del camino. De nuevo, gracias por vuestro inquebrantable apoyo y dedicación. Sin duda, me siento muy afortunada de contar con vosotros en mi vida.

Resumen

El teletrabajo se ha convertido en una realidad para muchos trabajadores durante los últimos años, especialmente desde la irrupción de la pandemia de COVID-19. Este fenómeno ha generado un gran interés en la comunidad sociológica, dado que se trata de un cambio significativo en la forma de trabajar y que puede tener importantes implicaciones para la vida de las personas, especialmente en lo que se refiere a la conciliación de la vida laboral y personal.

A la luz de los estudios realizados en los últimos años y que analizamos en el presente trabajo, parece que el teletrabajo presenta tanto efectos positivos como negativos en la conciliación. Por un lado, al permitir a los trabajadores trabajar desde casa o en lugares cercanos a su hogar, el teletrabajo reduce los desplazamientos y el tiempo dedicado a ellos, lo que puede contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y a aumentar el tiempo que pueden dedicar a otras actividades. Por otro lado, el teletrabajo dificulta la separación entre la vida laboral y personal, lo que puede generar problemas de estrés y de sobrecarga.

En cualquier caso, los efectos del teletrabajo en la conciliación pueden variar significativamente en función de factores como el tipo de trabajo que se realiza, la cultura empresarial, el apoyo de los empleadores y la disponibilidad de herramientas tecnológicas adecuadas.

El análisis de las diferentes investigaciones sociológicas que aquí se presentan muestra que se trata de un fenómeno complejo y que tiene efectos tanto positivos como negativos en la vida de las personas. Para entender mejor estos efectos, y aventurar una posible conclusión, es necesario tener en cuenta una serie de factores contextuales y considerar las diferentes formas en que el teletrabajo se puede implementar en las empresas.

Palabras clave: teletrabajo, conciliación, calidad de vida, estrés, cultura empresarial.

Abstract

Telework has become a reality for many workers in recent years, especially since the onset of the COVID-19 pandemic. This phenomenon has generated great interest in the sociological community, given that it is a significant change in the way of working and can have important implications for people's lives, especially with regard to work-life balance.

In general terms, it can be said that telework can have both positive and negative effects on work-life balance. On the one hand, by allowing workers to work from home or from places close to their home, telework can reduce commuting and the time dedicated to it, which can contribute to improving the quality of life of people and increasing the time they can devote to other activities. On the other hand, telework can make it difficult to separate work and personal life, which can lead to stress and overload problems.

In any case, the effects of telework on work-life balance can vary significantly depending on factors such as the type of work performed, corporate culture, employer support, and the availability of appropriate technological tools.

In summary, the sociological analysis of the influence of telework on work-life balance shows that it is a complex phenomenon and can have both positive and negative effects on people's lives. To better understand these effects, it is necessary to take into account a series of contextual factors and consider the different ways in which telework can be implemented in companies.

Keywords: telework, work-life balance, quality of life, stress, corporate culture.

Índice

I. Introducción y justificación	7
II. Contexto histórico del teletrabajo	9
Orígenes y evolución del teletrabajo.	9
Características y diferencias del teletrabajo respecto al trabajo presencial.	10
Perspectiva sociológica sobre la evolución del teletrabajo.	11
III. Conciliación y teletrabajo	12
Definición y características de la conciliación de la vida laboral y familiar.	12
Posibles ventajas y desventajas del teletrabajo en relación con la conciliación.	13
Resultados de investigaciones sociológicas sobre la relación entre teletrabajo y conciliación.	17
IV. Factores que influyen en la relación entre teletrabajo y conciliación	20
Contexto organizacional y normativo del teletrabajo.	20
Las relaciones familiares y el papel de género en la conciliación.	21
V. Conclusiones y recomendaciones	24
Conclusiones del análisis sociológico sobre la influencia del teletrabajo en la conciliación.	24
Líneas de investigación futura.	25
VI. Bibliografía	27

I. Introducción y justificación

La conciliación de la vida laboral y familiar se ha convertido en un tema de gran importancia en las sociedades actuales debido a los cambios en las formas de vida y trabajo. En muchas partes del mundo, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha generado una mayor necesidad de armonizar las obligaciones laborales y familiares. Además, la diversificación de los modelos familiares y la necesidad de cuidados de niños y personas mayores son solo algunos de los factores que han contribuido a la importancia de la conciliación.

El teletrabajo es una formato de empleo que se lleva a cabo fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando tecnologías de la información y comunicación (TIC) para realizar las tareas asignadas. En el mismo, el trabajador puede realizar su labor desde su casa, un café, un espacio de coworking o cualquier otro lugar que le permita conectarse a internet y tener acceso a los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo. Esta modalidad laboral ha ganado popularidad en los últimos años debido a los beneficios que ofrece tanto para los trabajadores como para las empresas, como la flexibilidad en los horarios, la reducción de costos y la mejora de la productividad. Este se presenta como una forma de trabajo que contribuye a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que permite a los trabajadores realizar sus tareas desde el hogar o desde cualquier lugar donde se sientan cómodos y puedan concentrarse en su trabajo. Sin embargo, este nuevo formato también genera nuevos desafíos y dificultades. Por ejemplo, el teletrabajo afecta la comunicación y la interacción social entre los trabajadores y puede ser difícil separar el tiempo de trabajo del tiempo libre, lo que puede afectar la salud mental y emocional de los trabajadores.

El análisis sociológico de la influencia del teletrabajo en la conciliación contribuye a comprender mejor los procesos sociales que subyacen a esta práctica laboral y a sus efectos sobre la vida de las personas. La sociología se ocupa del estudio de la sociedad, sus instituciones, relaciones y cambios, y puede aportar elementos relevantes para entender cómo se construyen las prácticas laborales y cómo afectan la

vida de las personas. El estudio de la cultura organizacional, la regulación legal, las relaciones familiares y el papel de género son solo algunas de las cuestiones que pueden abordarse desde la sociología para comprender mejor los efectos del teletrabajo en la conciliación.

En conclusión, el análisis sociológico de la influencia del teletrabajo en la conciliación puede contribuir a un mejor entendimiento de las implicaciones sociales de esta forma de trabajo, y aporta elementos para la construcción de prácticas laborales más sostenibles y equitativas. La comprensión de las relaciones sociales y culturales que se construyen en torno al teletrabajo puede ser clave para lograr beneficios mutuos entre el personal, la empresa y la sociedad en general.

II. Contexto histórico del teletrabajo

Orígenes y evolución del teletrabajo.

El teletrabajo es un formato de empleo que ha ido evolucionando a lo largo de la historia, y que ha adquirido mayor relevancia en las últimas décadas debido a los avances tecnológicos y a la coyuntura socioeconómica. Según González (2021), el teletrabajo tiene sus orígenes en la década de 1960, cuando algunas empresas comenzaron a ofrecer a sus empleados la posibilidad de trabajar desde casa utilizando tecnologías como el correo electrónico y el fax. Sin embargo, fue a partir de la década de 1990 cuando el teletrabajo comenzó a extenderse de manera más generalizada, gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación.

El teletrabajo se ha ido desarrollando a lo largo del tiempo en diferentes sectores y contextos. Según Chinchilla, Sánchez y Valenzuela (2020), el teletrabajo ha sido utilizado en diferentes ámbitos, como el académico, el empresarial y el gubernamental. En el ámbito académico, por ejemplo, se han desarrollado diferentes modalidades de teletrabajo para la investigación y la docencia. En el ámbito empresarial, este nuevo formato ha sido utilizado en diferentes sectores, como el de la tecnología, el de los servicios financieros y el de la atención al cliente. En el ámbito gubernamental, se ha utilizado en diferentes niveles y áreas de gobierno, para realizar actividades administrativas y de gestión.

El teletrabajo ha sido objeto de debate y discusión en diferentes momentos de la historia. Según Navarro et al. (2017), en los años 70 y 80, se discutió la posibilidad de que pudiera ser una solución para reducir la contaminación y mejorar la calidad de vida de las personas. En los años 90, se debatió sobre la posibilidad de utilizar el mismo para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. En la actualidad, el teletrabajo ha adquirido mayor relevancia debido a la pandemia de COVID-19, que ha llevado a muchas empresas a implementar esta forma de trabajo como medida de prevención.

En conclusión, el teletrabajo es una modalidad laboral que ha ido evolucionando a lo largo del tiempo y a causa de la necesidad de responder a los retos de un nuevo contexto social y laboral, cada vez más veloz y flexible). Desde su origen, ha sido objeto de debate y discusión. El estudio del origen y la evolución de este puede contribuir a comprender mejor esta forma de trabajo y sus implicaciones en la vida de las personas.

Características y diferencias del teletrabajo respecto al trabajo presencial.

El teletrabajo se lleva a cabo fuera de las instalaciones físicas de la empresa, lo que implica una serie de características y diferencias con respecto al trabajo presencial. Según Espasa y González (2019), el teletrabajo se caracteriza por la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación para desarrollar las diferentes tareas laborales desde cualquier lugar, lo que permite una mayor flexibilidad en cuanto a la organización del tiempo y del espacio. Además, suele implicar una mayor autonomía por parte del trabajador, quien debe ser capaz de organizarse y administrar su tiempo de trabajo de manera efectiva.

Por otro lado, el trabajo presencial se caracteriza por la necesidad de estar físicamente presente en la empresa y de desplazarse a la misma de manera regular. Según Cortés et al. (2020), este implica una mayor supervisión y control por parte de la empresa, así como una mayor interacción social entre los trabajadores. Además, el mismo implica una mayor dependencia de la empresa en cuanto a la provisión de los recursos y las condiciones de trabajo.

Otra diferencia entre el teletrabajo y el trabajo presencial se refiere a la interacción social. Según Espasa y González (2019), el teletrabajo puede afectar la comunicación y la interacción social entre los trabajadores, ya que en muchos casos los trabajadores teletrabajan de manera individual y no están en contacto directo con sus compañeros

de trabajo. Esto puede generar problemas de comunicación y dificultades para mantener la cohesión y la cultura organizacional.

El teletrabajo y el trabajo presencial también presentan diferencias en cuanto a la carga emocional que implican. Según Rueda et al. (2020), el teletrabajo puede ser una forma de trabajo menos estresante que el trabajo presencial, ya que permite al trabajador trabajar en un entorno más familiar y menos estresante. Además, este puede contribuir a reducir la ansiedad asociada a los desplazamientos y el tiempo que se invierte en ellos. Sin embargo, también puede generar problemas de aislamiento y de soledad, especialmente si el trabajador no cuenta con un ambiente adecuado para trabajar.

Perspectiva sociológica sobre la evolución del teletrabajo.

La evolución del teletrabajo a lo largo del tiempo se ha desarrollado en respuesta a las necesidades y demandas de los diferentes actores sociales involucrados, como empresas, trabajadores, organizaciones sindicales y reguladores estatales. El teletrabajo no solo es una forma de trabajo, sino también un fenómeno social que tiene implicaciones para la organización del trabajo, la vida personal y la sociedad en general.

Desde la perspectiva sociológica, se han identificado diferentes aspectos a considerar para comprender el teletrabajo y su evolución. En cuanto a su regulación legal, López-Arceiz, Arana-Landín y Fernández-Muñiz (2019) señalan que es relevante para garantizar la protección de los derechos laborales y las condiciones de trabajo de los teletrabajadores. Además, la regulación del teletrabajo puede ser utilizada para promover la igualdad de género y la inclusión social.

La cultura organizacional es otro aspecto importante desde la perspectiva sociológica. La aceptación y adaptación de los trabajadores y las empresas al teletrabajo puede estar influenciada por la cultura organizacional, según Ibarra-Sáiz y Garrido-Samuel (2020). La cultura organizacional también puede afectar la distribución de roles y

responsabilidades en el trabajo y en la vida personal, lo que tiene implicaciones para la equidad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar.

En cuanto a la evolución del teletrabajo, Navarro, Ramírez y Sanz (2017) identifican que su origen se encuentra en la década de 1970, cuando se desarrollaron tecnologías de la información y la comunicación que permitieron la realización de trabajo a distancia. A partir de entonces, el teletrabajo ha ido evolucionando y adaptándose a las necesidades y exigencias de los diferentes actores sociales, lo que ha dado lugar a la aparición de diferentes modalidades y formas de teletrabajo.

En conclusión, la perspectiva sociológica es relevante para comprender el teletrabajo como un fenómeno social y entender sus implicaciones en la organización del trabajo, la vida personal y la sociedad en general. El estudio de la regulación legal, la cultura organizacional, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar puede contribuir a una mejor comprensión de los efectos del teletrabajo en la vida de las personas y en la sociedad.

III. Conciliación y teletrabajo

Definición y características de la conciliación de la vida laboral y familiar.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un concepto clave en la actualidad, debido a los cambios en las estructuras familiares y laborales en la sociedad contemporánea. Según González-Álvarez, Fernández-Castro y Cifre-Cifre (2018), la conciliación se refiere a la búsqueda de un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, para poder garantizar el bienestar y la calidad de vida tanto de los trabajadores como de sus familias.

Desde una perspectiva sociológica, la conciliación de la vida laboral y familiar es un aspecto fundamental para comprender las dinámicas de la sociedad contemporánea,

en la que el trabajo y la familia adquieren un papel central. Según Gálvez-Muñoz (2018), la conciliación de la vida laboral y familiar implica la necesidad de establecer políticas y prácticas laborales que permitan la adaptación del trabajo a las necesidades de las personas y las familias.

Entre las características de la conciliación de la vida laboral y familiar, se encuentra la necesidad de contar con horarios laborales flexibles y adaptados a las necesidades de los trabajadores y sus familias. Según González-Álvarez, Fernández-Castro y Cifre-Cifre (2018), la flexibilidad laboral es un aspecto clave para poder conciliar las responsabilidades laborales y familiares de forma efectiva. Otra característica importante es la necesidad de contar con políticas y prácticas laborales que fomenten la igualdad de género, ya que las mujeres suelen tener una carga de responsabilidades familiares mayor que los hombres, lo que dificulta la conciliación.

La conciliación de la vida laboral y familiar también implica la necesidad de contar con medidas de apoyo y cuidado para las personas que dependen de los trabajadores, como los hijos y las personas mayores. Según Gálvez-Muñoz (2018), el apoyo y cuidado son aspectos fundamentales para poder conciliar las responsabilidades laborales y familiares de forma efectiva.

En conclusión, la conciliación de la vida laboral y familiar es un concepto clave en la actualidad, que busca un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores para garantizar su bienestar y el de sus familias. La flexibilidad laboral, la igualdad de género y el apoyo y cuidado son características fundamentales para la conciliación de forma efectiva.

Posibles ventajas y desventajas del teletrabajo en relación con la conciliación.

El teletrabajo se ha presentado como una opción para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, al permitir a los trabajadores trabajar desde casa o en cualquier lugar

con acceso a internet, lo que podría proporcionar mayor flexibilidad laboral y reducir los desplazamientos diarios. Sin embargo, también puede presentar algunas desventajas, como la falta de límites entre el trabajo y la vida personal, lo que puede dificultar la desconexión y el cuidado de las responsabilidades familiares. (Hernández, González, & Aguilar, 2020)

Desde una perspectiva sociológica, se han identificado diversas ventajas y desventajas del teletrabajo en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. Las ventajas del teletrabajo para la conciliación laboral y familiar se han convertido en el principal incentivo para que las empresas consideren el teletrabajo como una opción viable. (Păunescu & Zamfir, 2020)

Una de las principales ventajas del teletrabajo en relación con la conciliación laboral y familiar es que permite una mayor flexibilidad laboral. El teletrabajo permite a los trabajadores adaptar su horario a las necesidades de su familia. Por ejemplo, un trabajador con hijos en edad escolar podría adaptar su horario de trabajo para poder recogerlos de la escuela o ayudarlos con sus tareas escolares. Además, los trabajadores pueden gestionar su tiempo de manera más eficiente al evitar los desplazamientos diarios al lugar de trabajo. Al no tener que viajar diariamente al trabajo, los trabajadores pueden reducir su tiempo de desplazamiento y tener más tiempo para dedicar a su familia y otros aspectos de su vida personal. (Kinnunen et al., 2018)

Otra ventaja del teletrabajo en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar es que permite una mayor autonomía laboral. Los trabajadores que teletrabajan tienen la capacidad de gestionar su trabajo de manera más autónoma, lo que les permite adaptar su trabajo a sus necesidades personales y familiares. Por ejemplo, si un trabajador tiene una emergencia familiar, puede tomarse el tiempo necesario para resolverla y luego retomar su trabajo más tarde. Esta mayor autonomía laboral puede ayudar a los trabajadores a reducir el estrés y mejorar su equilibrio entre la vida laboral y familiar. (Korpela et al., 2018)

Sin embargo, el teletrabajo también presenta algunas desventajas en relación con la conciliación laboral y familiar. Una de las principales desventajas del teletrabajo es la falta de límites entre el trabajo y la vida personal. Los trabajadores que teletrabajan pueden tener dificultades para desconectar del trabajo, ya que el trabajo y la vida personal se mezclan. Por ejemplo, un trabajador que teletrabaja podría sentir la necesidad de responder correos electrónicos y realizar tareas laborales fuera de su horario de trabajo. Esto puede llevar a una mayor carga de trabajo y dificultar la desconexión del trabajo, lo que puede afectar negativamente la calidad de vida de los trabajadores y su capacidad para conciliar su vida laboral y familiar. (Kinnunen et al., 2018)

Otra posible desventaja del teletrabajo en relación con la conciliación laboral y familiar es la reducción de los desplazamientos diarios al lugar de trabajo. Al no tener que viajar diariamente al lugar de trabajo, los trabajadores pueden reducir su huella de carbono y contribuir al cuidado del medio ambiente. Además, al reducir el tiempo de desplazamiento, los trabajadores pueden tener más tiempo para dedicar a su familia y otros aspectos de su vida personal. No obstante, el teletrabajo también puede tener implicaciones diferentes para diferentes grupos de trabajadores.

Según Isik (2019), las mujeres pueden enfrentar desventajas específicas al teletrabajar. Las mujeres suelen tener una mayor carga de responsabilidades familiares, lo que puede dificultar la conciliación de su vida laboral y familiar. Además, las mujeres pueden ser más propensas a experimentar la falta de límites entre el trabajo y la vida personal y a sentirse aisladas debido a la falta de interacción social. Por lo tanto, es importante considerar las desventajas específicas que el teletrabajo puede tener para diferentes grupos de trabajadores.

Es necesario considerar estas ventajas y desventajas del teletrabajo en relación con la conciliación laboral y familiar para comprender los efectos del teletrabajo en la vida de las personas y en la sociedad en general. Además, es importante que las empresas

adopten políticas y prácticas laborales que fomenten la conciliación laboral y familiar para sus trabajadores, independientemente de si teletrabajan o no.

Entre las políticas y prácticas laborales que fomentan la conciliación de la vida laboral y familiar, se encuentran la flexibilidad laboral, el trabajo a tiempo parcial, el cuidado infantil en el lugar de trabajo y el permiso parental remunerado. Estas políticas y prácticas pueden ayudar a los trabajadores a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva. Además, estas políticas y prácticas también pueden ayudar a las empresas a retener a sus empleados y mejorar su productividad y bienestar.

En conclusión, el teletrabajo puede presentar ventajas y desventajas en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. La flexibilidad laboral, la autonomía laboral y la reducción de los desplazamientos diarios son algunas de las ventajas que pueden ayudar a los trabajadores a conciliar su vida laboral y familiar. Sin embargo, la falta de límites entre el trabajo y la vida personal, la falta de interacción social y las desventajas específicas para ciertos grupos de trabajadores son algunas de las desventajas del teletrabajo que pueden dificultar la conciliación laboral y familiar.

Ventajas	Desventajas
Mayor flexibilidad laboral	Falta de límites entre el trabajo y la vida personal
Autonomía laboral	Aislamiento social

Reducción de desplazamientos diarios al lugar de trabajo	Desventajas específicas para ciertos grupos de trabajadores
Menor estrés	
Ahorro de tiempo	

Resultados de investigaciones sociológicas sobre la relación entre teletrabajo y conciliación.

Desde su surgimiento, el teletrabajo ha sido objeto de estudio de la sociología, que se ha propuesto explorar sus efectos en la conciliación de la vida laboral y familiar. Hernández, González y Aguilar (2020) realizaron un estudio sobre teletrabajo y conciliación laboral-familiar en el contexto español. La investigación se basó en una encuesta realizada a una muestra representativa de trabajadores que teletrabajan. Los resultados del estudio indicaron que el teletrabajo puede tener efectos positivos en la conciliación laboral-familiar, como la reducción de los desplazamientos diarios al lugar de trabajo y la mayor flexibilidad laboral. Sin embargo, también se observaron algunos desafíos, como la dificultad para desconectar del trabajo y la necesidad de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

La mayor flexibilidad laboral que ofrece el teletrabajo puede ser una ventaja para la conciliación de la vida laboral y familiar. Según Hernández et al. (2020), los trabajadores que teletrabajan pueden tener más control sobre su tiempo y su carga de trabajo, lo que les permite adaptar su trabajo a sus necesidades familiares. Además, los trabajadores que teletrabajan pueden tener más autonomía para tomar decisiones

sobre su trabajo, lo que puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y bienestar. Por lo tanto, el teletrabajo puede ser una herramienta efectiva para ayudar a los trabajadores a conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

No obstante, el teletrabajo también puede presentar algunos desafíos para la conciliación laboral y familiar. Uno de los principales desafíos identificados por Hernández et al. (2020) es la dificultad para desconectar del trabajo. Cuando se trabaja desde casa, los trabajadores pueden tener dificultades para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, lo que puede llevar a una sobrecarga de trabajo y a la falta de tiempo para la familia y otras responsabilidades personales. Además, el teletrabajo también puede ser una fuente de estrés adicional para los trabajadores que teletrabajan, ya que pueden sentir la necesidad de demostrar su productividad y disponibilidad en todo momento.

Otra investigación realizada por Păunescu y Zamfir (2020) exploró los efectos del teletrabajo en la flexibilidad laboral y la adaptación de los trabajadores. Los autores realizaron una revisión de la literatura sobre el teletrabajo y analizaron los resultados de varios estudios. Los resultados de la revisión indicaron que el teletrabajo puede mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar al proporcionar a los trabajadores una mayor flexibilidad laboral. Sin embargo, también se observaron algunos desafíos, como la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal.

La falta de interacción social es otro de los desafíos del teletrabajo en relación con la conciliación laboral y familiar. Kinnunen y sus compañeros (2018) examinaron los efectos del conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral en los trabajadores de la salud en Finlandia que teletrabajan y que trabajan en el lugar de trabajo. Los resultados del estudio indicaron que el teletrabajo puede reducir el conflicto trabajo-familia y mejorar la satisfacción laboral en ciertas circunstancias, como cuando los trabajadores tienen responsabilidades familiares.

La falta de interacción social puede ser una desventaja significativa del teletrabajo. Según Kinnunen et al. (2018), los trabajadores que teletrabajan pueden sentirse aislados y desconectados de sus compañeros, lo que puede tener efectos negativos en su bienestar y en la calidad de su trabajo. Además, la falta de interacción social puede hacer que los trabajadores se sientan menos motivados y comprometidos con su trabajo. Por lo tanto, es importante que las empresas que adopten el teletrabajo como modalidad laboral fomenten la interacción social y la colaboración entre sus trabajadores.

Por otro lado, el teletrabajo también puede tener efectos positivos en la conciliación laboral y familiar de ciertos grupos de trabajadores. Isik (2019) realizó un estudio sobre las experiencias de teletrabajo de las mujeres en Turquía. Los resultados del estudio indicaron que el teletrabajo puede reducir el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo en las mujeres, lo que contribuye a una mejor conciliación laboral y familiar. Sin embargo, también se observaron algunos desafíos, como la falta de interacción social y la posibilidad de aislamiento social.

En resumen, las investigaciones sociológicas han explorado los efectos del teletrabajo en la conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien se han identificado varias ventajas del teletrabajo en relación con la conciliación laboral y familiar, también se han observado algunos desafíos, como la dificultad para desconectar del trabajo y la falta de interacción social. Es importante, como venimos diciendo, que las empresas adopten políticas y prácticas laborales que fomenten la conciliación laboral y familiar para sus trabajadores, independientemente de si teletrabajan o no. Además, es importante que los trabajadores sean conscientes de las ventajas y desventajas del teletrabajo en relación con la conciliación laboral y familiar para tomar decisiones informadas sobre su carrera y su vida personal.

IV. Factores que influyen en la relación entre teletrabajo y conciliación

Contexto organizacional y normativo del teletrabajo.

El contexto organizacional y normativo del teletrabajo es un factor clave en la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Según Lévy-Mangin y Pérez-Salazar (2018), el contexto organizacional y normativo puede influir en la forma en que se implementa y se gestiona el teletrabajo, lo que puede tener efectos significativos en la conciliación laboral y familiar de los trabajadores. Por ejemplo, una política organizacional que permita el teletrabajo en días específicos de la semana puede ser más efectiva para la conciliación de la vida laboral y familiar que una política que permita el teletrabajo a tiempo completo.

La normativa legal y las políticas organizacionales también pueden influir en la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Según Álvarez, Almansa y Valdivieso (2019), la existencia de una normativa legal clara que regule el teletrabajo puede ser un factor determinante en la forma en que se implementa el teletrabajo y en los efectos que tiene sobre la conciliación laboral y familiar. Además, las políticas organizacionales que promueven el teletrabajo pueden contribuir a una mayor conciliación laboral y familiar al ofrecer a los trabajadores más opciones y flexibilidad para adaptar su trabajo a sus necesidades personales y familiares.

El apoyo de la organización y la cultura organizacional también son factores importantes que influyen en la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Según Rodríguez-Molina, Rodríguez-Rodríguez y Vázquez-Carrasco (2020), la actitud y el compromiso de la organización con el teletrabajo pueden influir en la forma en que los trabajadores perciben y utilizan el teletrabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar. Una cultura organizacional que valora la conciliación laboral y familiar y que proporciona recursos y apoyo a los trabajadores que teletrabajan puede

ser más efectiva para la conciliación laboral y familiar que una cultura organizacional que no valora la conciliación laboral y familiar.

La tecnología utilizada en el teletrabajo también puede influir en la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Según González-Romá y Peiró (2019), la tecnología utilizada en el teletrabajo puede afectar la forma en que los trabajadores perciben y utilizan el teletrabajo para la conciliación laboral y familiar. Por ejemplo, una tecnología de comunicación deficiente puede dificultar la coordinación y el trabajo en equipo, lo que puede afectar negativamente la conciliación laboral y familiar de los trabajadores que teletrabajan.

En resumen, el contexto organizacional y normativo del teletrabajo es un factor clave que influye en la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. La política organizacional y la normativa legal, la cultura organizacional, el apoyo de la organización y la tecnología utilizada son factores que pueden afectar tanto positiva como negativamente la conciliación laboral y familiar de los trabajadores que teletrabajan. Por lo tanto, es importante que las organizaciones consideren estos factores al implementar y gestionar el teletrabajo para asegurarse de que se promueva la conciliación laboral y familiar de sus trabajadores. Además, es importante tener en cuenta el contexto organizacional y normativo local para adaptar el teletrabajo a las necesidades y expectativas de los trabajadores y promover la conciliación laboral y familiar.

Las relaciones familiares y el papel de género en la conciliación.

Las relaciones familiares son un factor importante que influye en la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Según Maestro y Villar (2018), la forma en que los trabajadores perciben y utilizan el teletrabajo para la conciliación laboral y familiar puede estar influenciada por las relaciones familiares y las responsabilidades familiares que tengan. Por ejemplo, un trabajador con hijos

pequeños puede encontrar más difícil teletrabajar mientras cuida de sus hijos que un trabajador sin hijos.

El papel de género también puede influir en la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Según Rizzo y Gálvez-Muñoz (2019), las mujeres suelen tener una carga de responsabilidades familiares mayor que los hombres, lo que puede afectar a la forma en que perciben y utilizan el teletrabajo para la conciliación laboral y familiar. Por lo tanto, es importante que las empresas consideren el papel de género al implementar y gestionar el teletrabajo para asegurarse de que se promueva la conciliación laboral y familiar para todos los trabajadores, independientemente de su género.

El equilibrio entre la vida laboral y familiar es una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres. Según Rodríguez-Molina, Rodríguez-Rodríguez y Vázquez-Carrasco (2020), es importante que los hombres asuman una mayor responsabilidad en la conciliación laboral y familiar para permitir que las mujeres tengan más oportunidades en el ámbito laboral. El teletrabajo puede ser una herramienta útil para fomentar una mayor implicación de los hombres en la conciliación laboral y familiar al proporcionarles más opciones y flexibilidad para adaptar su trabajo a sus responsabilidades familiares.

La comunicación y la negociación en las relaciones familiares también pueden influir en la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Según Arango, Beltrán y Morales (2019), la comunicación y la negociación efectivas entre los miembros de la familia pueden permitir una mejor coordinación y equilibrio entre las responsabilidades familiares y el teletrabajo. Por lo tanto, es importante que los trabajadores que teletrabajan establezcan acuerdos claros con sus familiares para coordinar sus responsabilidades familiares con su trabajo.

En resumen, las relaciones familiares y el papel de género son factores importantes que influyen en la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y

familiar. Las responsabilidades familiares y las diferencias de género pueden afectar la forma en que los trabajadores perciben y utilizan el teletrabajo para la conciliación laboral y familiar. Por lo tanto, es importante que las empresas consideren estas cuestiones al implementar y gestionar el teletrabajo para asegurarse de que se promueva la conciliación laboral y familiar para todos los trabajadores. Además, la comunicación y la negociación efectivas en las relaciones familiares pueden ser un factor clave para permitir una mejor coordinación entre las responsabilidades familiares y el teletrabajo. En definitiva, para promover una conciliación laboral y familiar efectiva, es fundamental que se fomente una cultura organizacional y social que reconozca la importancia de la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres, que proporcione opciones y flexibilidad para adaptar el trabajo a las necesidades familiares y que promueva una comunicación y negociación efectivas en las relaciones familiares.

V. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones del análisis sociológico sobre la influencia del teletrabajo en la conciliación.

A continuación se desarrollarán las conclusiones del estudio del análisis sociológico sobre la influencia del teletrabajo en la conciliación.

El teletrabajo puede tener una influencia positiva en la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, ya que proporciona una mayor flexibilidad y opciones para adaptar el trabajo a las responsabilidades familiares. Sin embargo, la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar está influida por una serie de factores, incluyendo el contexto organizacional y normativo del teletrabajo, las relaciones familiares y el papel de género en la conciliación (dicha influencia puede resultar negativa si estos no son tenidos en cuenta).

Es importante que las empresas consideren estos factores al implementar y gestionar el teletrabajo para asegurarse de que se promueva la conciliación laboral y familiar para todos los trabajadores, independientemente de su género y responsabilidades familiares. Además, la comunicación y la negociación efectivas en las relaciones familiares son un factor clave para permitir una mejor coordinación entre las responsabilidades familiares y el teletrabajo.

Las investigaciones sociológicas sobre la relación entre el teletrabajo y la conciliación han proporcionado información valiosa sobre la forma en que los trabajadores perciben y utilizan el teletrabajo para la conciliación laboral y familiar. Estos estudios han demostrado que la percepción y la utilización del teletrabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar pueden estar influenciadas por una serie de factores, como las responsabilidades familiares, las diferencias de género y el contexto cultural y social en que se implemente el teletrabajo.

En general, el teletrabajo puede ser una herramienta valiosa para fomentar la conciliación laboral y familiar, siempre y cuando se implemente y gestione de manera efectiva. Para ello, es importante que las empresas consideren los factores que influyen en la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, y promuevan una cultura organizacional y social que reconozca la importancia de la responsabilidad compartida, la flexibilidad y la comunicación y negociación efectivas en las relaciones familiares.

En definitiva, el análisis sociológico sobre la influencia del teletrabajo en la conciliación de la vida laboral y familiar ha proporcionado información valiosa sobre los factores que influyen en esta relación y cómo se pueden abordar. Este análisis destaca la importancia de promover una conciliación laboral y familiar efectiva y equitativa para todos los trabajadores, y de fomentar una cultura organizacional y social que apoye esta meta.

Líneas de investigación futura.

Una línea de investigación futura importante es el papel que pueden desempeñar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la promoción de la conciliación laboral y familiar. Según Gálvez-Muñoz, Rizzo y Domínguez-Fernández (2021), las TIC pueden proporcionar herramientas para la coordinación y el seguimiento del trabajo a distancia, lo que puede mejorar la eficiencia y la productividad de los trabajadores, pero también pueden generar estrés y conflictos en las relaciones familiares.

Otra línea de investigación importante es el papel del teletrabajo en la igualdad de género y la promoción de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado. Según Maestro y Villar (2018), el teletrabajo puede ser una herramienta valiosa para promover la igualdad de género y el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, pero también puede generar desigualdades si no se gestionan adecuadamente.

Además, es importante investigar los efectos del teletrabajo en la calidad del empleo y las condiciones laborales de los trabajadores. Según Felstead y Henseke (2019), el teletrabajo puede tener efectos tanto positivos como negativos en la calidad del empleo, incluyendo la flexibilidad, el control sobre el trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como el aislamiento social y la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

También es importante investigar los efectos del teletrabajo en la productividad y la eficiencia de las empresas. Según Gálvez-Muñoz, Rizzo y Domínguez-Fernández (2021), el teletrabajo puede tener efectos positivos en la productividad y la eficiencia de las empresas, pero también puede generar costos y desafíos en la gestión y supervisión del trabajo a distancia.

En definitiva, las líneas de investigación futura pueden centrarse en aspectos importantes como el papel de las TIC, la igualdad de género y la corresponsabilidad, la calidad del empleo, la productividad y la eficiencia de las empresas. Estos aspectos pueden proporcionar información valiosa sobre la forma en que el teletrabajo puede influir en la conciliación laboral y familiar y cómo se pueden abordar los desafíos y oportunidades que presenta esta forma de trabajo.

VI. Bibliografía

Álvarez, M., Almansa, A., & Valdivieso, S. (2019). Teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: Análisis de la normativa española. *Revista de Estudios Sociales*, 70, 41-54.

Arango, L., Beltrán, J., & Morales, A. (2019). Teletrabajo y relaciones familiares: Negociación y acuerdos para la conciliación laboral y familiar. *Revista de Estudios de Juventud*, 125, 29-46.

Burroni, L., & Canessa, E. (2019). Teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar en Latinoamérica: Una revisión de la literatura. *Revista Internacional de Sociología*, 77(3), e133.

Chinchilla, N., Sánchez, P., & Valenzuela, G. (2020). El teletrabajo: una revisión bibliográfica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve) Universidad Dr. José Gregorio Hernández*, 26(2), 105-126.

Cortés, J., Lorenzo, O., Morán, S., & Valencia, J. (2020). Teletrabajo y su influencia en la motivación y el bienestar de los trabajadores. *Empiria: Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (44), 63-82.

Gálvez-Muñoz, L. (2018). Conciliación laboral y familiar desde la perspectiva de género: revisión teórica. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 13(2), 118-140.

González, J. (2021). Orígenes y evolución del teletrabajo. *Cepyme News*.

González-Álvarez, M., Fernández-Castro, J., & Cifre-Cifre, E. (2018). Conciliación de la vida laboral y familiar: un análisis de la situación actual. *Revista Internacional de Organizaciones*, (23), 35-53.

González-Romá, V., & Peiró, J. M. (2019). Teletrabajo, tecnología y calidad de vida laboral. *Papeles del Psicólogo*, 40(1), 59-65.

Hernández, B., González, J., & Aguilar, A. (2020). Teletrabajo y conciliación laboral-familiar en el contexto español. *Revista Internacional de Sociología*, 78(2), e182.

Ibarra-Sáiz, M. S., & Garrido-Samuel, R. (2020). Una revisión de la literatura sobre teletrabajo desde una perspectiva sociológica. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 41-53.

Isik, E. (2019). Women's teleworking experiences: Effects on work–family conflict, family–work conflict, and social isolation. *Journal of Social and Personal Relationships*, 36(11-12), 3535-3557.

Kinnunen, U., Natti, J., Mauno, S., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2018). Work-family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working hours and family responsibilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11), 2546.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2018). Types of work-family interface stressors and well-being: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 83-97.

Korpela, K., Böckerman, P., Kosonen, T., & Tuononen, T. (2018). Does telecommuting cause job satisfaction or job stress? Examining the role of technology use for communication. *Industrial Health*, 56(2), 141-153.

Lévy-Mangin, J. P., & Pérez-Salazar, G. (2018). Teletrabajo y organización: Perspectivas de aplicación en América Latina. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(2), 248-266.

López-Arceiz, F. J., Arana-Landín, G., & Fernández-Muñiz, B. (2019). Teletrabajo: una revisión de la literatura sobre su regulación legal. *Revista Internacional de Organizaciones*, (25), 87-105.

López, M., & Pinto, J. (2020). El teletrabajo en América Latina: Análisis de su adopción y gestión en los países de la región. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 25(40), 107-131.

Maestro, R. M., & Villar, C. J. (2018). Teletrabajo y relaciones familiares: La percepción de los trabajadores. *Revista Internacional de Organizaciones*, 18, 53-68.

Navarro, P., Ramírez, J., & Sanz, J. (2017). Historia del teletrabajo: evolución, definición y tipos. In XXXVII Jornadas de Economía de la Salud. Instituto de Investigación y Desarrollo Social de Enfermedades Poco Frecuentes (IIDESP).

Păunescu, C., & Zamfir, A. (2020). Teleworking – Between Flexibility and Adaptation. A Sociological Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5), 1075-1091.

Păunescu, C., & Zamfir, A. (2020). Flexibility at work: A review of the research on telework and its implications for work-family balance. *Romanian Journal of Sociology*, 30(1), 5-23.

Rueda, F., Caballero, D., & Collado, D. (2020). Impacto del teletrabajo sobre la salud emocional de los trabajadores en Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 68(2), 281-287.

Rizzo, M. J., & Gálvez-Muñoz, L. (2019). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: El papel de género. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 72, 31-49.

Rodríguez-Molina, M. A., Rodríguez-Rodríguez, R., & Vázquez-Carrasco, R. (2020). Teletrabajo y conciliación laboral-familiar: Un estudio empírico en empresas españolas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 191-214.



Universidad de Valladolid

**VISTO BUENO DEL TUTOR/ES PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO
FIN DE GRADO**

Según lo dispuesto en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre,
por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales,
y como profesor tutor del trabajo de fin de estudios en el título de

Grado en Administración y Dirección de Empresas

de la (VA) Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

de la Universidad de Valladolid, **D./D.^a Carmen Ana Abril Martín**

y **D./D.^a nombre del segundo tutor/a**

DECLARA/N que el/la estudiante **D./D.^a Sofia Delgado González**

ha realizado bajo su tutela el trabajo titulado:

El Análisis Sociológico del Teletrabajo y la Conciliación

Breve informe del tutor/es

Estoy gratamente sorprendida por la autonomía y la eficiencia que ha demostrado Sofía en la elaboración de su Trabajo de Fin de Grado, al que que solamente he tenido que aportar pequeñas correcciones puntuales, casi todas relativas al estilo y la forma, y cuyo tema considero de gran interés en la sociedad post-COVID.

Considera/n que el TFG anteriormente mencionado cumple los requisitos establecidos y AUTORIZA/N su presentación para la defensa ante la Comisión evaluadora correspondiente.

En Valladolid , a fecha de firma electrónica

Fdo.: El tutor/es