



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL
TRABAJO DE SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

Teletrabajo y Calidad de Vida Laboral en Castilla y León: Un Análisis de Conciliación y Bienestar

Presentado por: M.^a Esther Fraga Diez

Tutelado por: Marta Cáceres Piñuel

Soria, 22 de diciembre de 2023

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|----|
| <i>BLOQUE I</i> | 1 |
| 1. <i>JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO</i> | 1 |
| 2. <i>OBJETIVOS:</i> | 3 |
| 3. <i>METODOLOGÍA</i> | 3 |
| 4. <i>INTRODUCCIÓN</i> | 4 |
| 5. <i>FUNDAMENTOS TEORICOS Y CONCEPTUALES</i> | 7 |
| 6. <i>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</i> | 13 |
| <i>BLOQUE II</i> | 14 |
| 7. <i>DESCRIPCIÓN DEL FORMULARIO</i> | 14 |
| 8. <i>CARACTERÍSTICAS, OPORTUNIDADES Y LIMITACIONES DEL FORMULARIO</i> | 15 |
| 9. <i>ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS DEL FORMULARIO</i> | 18 |
| 10. <i>RESPUESTA A LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS</i> | 33 |
| 11. <i>COMPARATIVA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS CON INFORMES YA EXISTENTES</i> | 35 |
| <i>BLOQUE III</i> | 37 |
| 12. <i>CONCLUSIONES</i> | 37 |
| <i>BLOQUE IV</i> | 38 |
| <i>BIBLIOGRAFÍA</i> | 38 |
| <i>BLOQUE V</i> | 1 |
| <i>ANEXOS</i> | 1 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Evolución del teletrabajo por sexo..... | 9 |
| Gráfico 2. Evolución del teletrabajo habitual y ocasional por sexo..... | 10 |
| Gráfico 3. Porcentaje de personas ocupadas que han teletrabajado 2022..... | 10 |
| Gráfico 4. Porcentaje de personas ocupadas, que no han teletrabajado pero su trabajo se lo permitiría 2022 | 11 |
| Gráfico 5. Variación en la tasa de teletrabajo entre 2020 y 2022 en puntos porcentuales..... | 12 |
| Gráfico 6. Rangos de edad de la población encuestada..... | 19 |
| Gráfico 7. N.º de habitantes de la localidad en la que residen..... | 20 |
| Gráfico 8. Nivel de estudios de la población encuestada..... | 20 |
| Gráfico 9. Porcentaje de teletrabajadores | 21 |
| Gráfico 10. Tipo de puesto de trabajo | 22 |
| Gráfico 11. Ventajas o motivaciones a la hora de teletrabajar | 23 |
| Gráfico 12. Organización de las tareas en el empleo remoto..... | 25 |
| Gráfico 13. Comparativa del grado de satisfacción laboral teletrabajadores | 26 |
| Gráfico 14. Comparativa grado de satisfacción laboral no teletrabajadores | 26 |
| Gráfico 15. Análisis de las herramientas TIC más usadas. | 27 |
| Gráfico 16. Formación TIC..... | 28 |
| Gráfico 17. Percepción si el teletrabajo ayuda a la conciliación laboral-familiar. | 30 |
| Gráfico 18. Estado de salud mental si pudiese teletrabajar o si lo hace..... | 31 |
| Gráfico 19. Bienestar laboral respecto al teletrabajo | 32 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Modalidad de empleo de las personas encuestadas..... | 22 |
| Tabla 2. Relación entre el tipo de empleo de la población y si tienen personas a su cargo | 29 |
| Tabla 3. Nivel de productividad de los teletrabajadores encuestados..... | 34 |

BLOQUE I

1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El problema de estudio del teletrabajo se refiere a la investigación y análisis de las dinámicas, desafíos y beneficios asociados con la práctica de trabajar de manera remota, es decir, fuera de la ubicación física tradicional de una empresa o lugar de empleo.

El teletrabajo se encuentra en un contexto de constante evolución. En la actualidad, dicho modelo de trabajo ha adquirido una importancia significativa en el mundo laboral. En el caso de España, este fenómeno ha sido impulsado por factores como la incorporación de la tecnología en el puesto de trabajo, la pandemia de COVID-19, la creciente demanda de una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, entre otras. El auge del teletrabajo y las incógnitas que su puesta en práctica representa, justifican la pertinencia del presente TFG:

El objetivo concreto del trabajo planteado es analizar de manera empírica la posible correlación entre la práctica del teletrabajo y las dimensiones tradicionalmente asociadas como son la conciliación familiar, el bienestar laboral y eficiencia profesional percibida...

A continuación se exponen de forma breve algunas de las afirmaciones más repetidas en las numerosas revisiones existentes sobre el teletrabajo y que se tendrán en cuenta a la hora de desarrollar las variables de análisis del presente estudio TFG.

Relevancia en el ámbito laboral en España: el teletrabajo se ha convertido en una modalidad laboral esencial. Según el informe "Cifras de teletrabajo en España 2021" del Instituto Nacional de Estadística (INE) un 34,9% de las personas ocupadas teletrabajaron de forma habitual debido a la pandemia. Esta cifra ilustra la rápida adopción del teletrabajo. Esto se produjo en respuesta a la necesidad de distanciamiento social que existía en ese momento y, el auge de las tecnologías en el entorno laboral el cual se encuentra en constante evolución. Esto subraya la importancia de investigar cómo esta modalidad laboral está influyendo en la economía y la sociedad españolas.

Impacto en la conciliación laboral y personal: la capacidad del teletrabajo para brindar una mayor flexibilidad y permitir a los trabajadores gestionar mejor sus responsabilidades familiares y personales es un tema ampliamente investigado. Un estudio de Jáuregui, P., & Sánchez, (2021) señala que el teletrabajo puede contribuir a mejorar la conciliación laboral y personal en España. Los autores argumentan que al eliminar la necesidad de desplazamientos diarios al lugar de trabajo, el teletrabajo puede proporcionar a los trabajadores más tiempo para sus vidas personales y familiares. Esto se traduce en una mejora en la calidad de vida de los empleados y puede tener un impacto positivo en su satisfacción laboral.

Efectos en la productividad y el bienestar: diferentes investigaciones han destacado la importancia de evaluar cómo el teletrabajo influye en la productividad y el bienestar de los trabajadores. Se podría destacar el informe

de WorkMeter, (2023) en el que se compara estos factores en teletrabajadores y trabajadores presenciales. Este es un tema crucial para comprender cómo el teletrabajo puede afectar positiva o negativamente la calidad de vida de los empleados y su eficiencia laboral.

Regulación: el teletrabajo también tiene implicaciones legales. El rápido desarrollo de la modalidad de trabajo en remoto ha tenido en paralelo un amplio desarrollo normativo. Anteriormente a la introducción de la tecnología, las condiciones de contrato fuera del puesto de trabajo habitual se recogían en el artículo 13 del texto refundido Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores bajo el título “contrato de trabajo a domicilio” Pero con la introducción intensiva de la tecnología en el trabajo se han redactado desde el año 2012 La Ley de reforma del mercado laboral 2012, dos reales decretos-ley que fueron promulgados por el Gobierno en caso de urgente necesidad (Covid-19) y la ley actual:

- La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (2012) la cuál establecía las bases para regular el trabajo a distancia en España a través del artículo 6, aunque no se implementó completamente.
- Durante la pandemia de COVID-19 se publicaron El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia., Este decreto se encargaba de regular el trabajo remoto en España para poder hacer frente a las necesidades laborales garantizando las medidas de distancia social.
- El Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud se publicaba para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19., desde las Administraciones Públicas).
- Por último la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia Boletín Oficial del Estado (BOE), (2021). Aprobada por el parlamento la cuál es la encargada de regular el trabajo a distancia en España en la actualidad.

Impacto en la igualdad de género: el teletrabajo y la conciliación laboral también están vinculados a la igualdad de género. Un estudio de García, A., & Martínez, E. (2020) destaca la importancia de analizar cómo el teletrabajo afecta a la igualdad de género en el mercado laboral español.

En resumen, es importante investigar de forma empírica a través del presente estudio la modalidad laboral del teletrabajo y su impacto en la conciliación personal, la calidad de vida de los trabajadores, la productividad, la igualdad de género y los aspectos legales asociados. Los resultados del presente trabajo proporcionarán información valiosa para la toma de decisiones informadas en la definición de las políticas laborales y empresariales en el contexto español.

2. OBJETIVOS:

Por un lado, el objetivo general de este trabajo será investigar el impacto del teletrabajo principalmente en la conciliación personal de los empleados y en sentido amplio en la calidad de vida percibida por ellos. El estudio se circunscribe en el contexto laboral español, y de manera específica el trabajo se desarrolla en la comunidad de Castilla y León. El propósito de este trabajo es comprender como esta modalidad laboral remota puede influir en la capacidad de los trabajadores para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, y a la larga su influencia en bienestar percibido.

Por el otro lado se intentará dar respuesta a objetivos específicos asociados como:

- Analizar las políticas y regulaciones de teletrabajo en España, así como las prácticas implementadas por las empresas, con el fin de comprender cómo estas afectan la conciliación laboral.
- Estudiar el impacto del teletrabajo en la productividad y eficacia laboral percibida y los posibles efectos positivos y negativos en ellas.
- Examinar el papel de la tecnología y la comunicación digital en la facilitación o dificultad de la conciliación laboral de los trabajadores que teletrabajan.

A lo largo de este trabajo se intentará dar respuesta a ambos tipos de objetivos. La finalidad de este trabajo será conocer el panorama actual y poder ofrecer recomendaciones y buenas prácticas para empleados, empresarios y responsables de políticas con el fin de mejorar la conciliación laboral en el contexto del teletrabajo. Con esto se intentará contribuir a un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

3. METODOLOGÍA

Este estudio se basa en un enfoque de investigación mixta, ya que se abordará desde una perspectiva tanto descriptiva como empírica. El análisis combinará elementos cuantitativos y cualitativos, con el objetivo de proporcionar una comprensión integral del fenómeno del teletrabajo así como sus influencias en la conciliación familiar y su impacto en la satisfacción laboral percibida.

Por un lado, desde la parte descriptiva, se llevará a cabo el análisis de otros estudios previos sobre el teletrabajo como práctica valiosa para contextualizar la investigación, comprender el estado actual del campo y tener un marco teórico de partida, con el que contrastar con las conclusiones del estudio.

Por el otro lado, desde el enfoque empírico se extraerán datos cuantitativos y cualitativos sobre percepción del teletrabajo recopilados a través de encuestas en línea. El cuestionario incluirá preguntas relacionadas con la percepción de autonomía en el trabajo remoto, la conciliación laboral, la productividad y el bienestar percibido por parte de los trabajadores.

La población objetivo de este estudio serán tanto empleados que trabajan o han trabajado en modalidad remota, así como a trabajadores que nunca han hecho

teletrabajo. La amplitud del espectro de la muestra pretende conocer tanto la opinión sobre el teletrabajo de los que han practicado el trabajo en remoto como los que no lo han probado, para saber si hay diferencias sustanciales entre ellos.

La muestra se seleccionará mediante muestreo aleatorio estratificado para garantizar la representatividad de diferentes sectores, niveles de antigüedad y tipos de empleados.

Los datos cuantitativos obtenidos a través de las entrevistas se analizarán utilizando diferentes técnicas de estadística descriptiva para evaluar las relaciones entre las variables.

Posteriormente se realizará una integración de los datos cuantitativos y cualitativos para poder validar los hallazgos y buscar convergencias y divergencias en los resultados.

Por último se resumirán las conclusiones basadas en los hallazgos cuantitativos y cualitativos, evaluando el grado de relación entre la autonomía en el trabajo remoto y la conciliación laboral, así como los efectos en la productividad y el bienestar de los empleados. También se identificarán las limitaciones del estudio, como posibles sesgos o restricciones en la muestra, y se ofrecerán recomendaciones para investigaciones futuras.

Destacar que en dicha investigación se asegurará el cumplimiento de las pautas éticas y la confidencialidad de los participantes en la recopilación y el análisis de datos. En resumen, este enfoque de investigación mixta busca proporcionar una visión completa y sólida del impacto del teletrabajo en la conciliación laboral y personal, aprovechando tanto la revisión de la bibliografía existente como la novedad de los datos empíricos generados por la encuesta, que serán tanto cuantitativos como cualitativos.

4. INTRODUCCIÓN

Desde la década de 1970, la sociedad ha experimentado una transformación gradual y acelerada, esta nueva revolución es conocida actualmente como la "sociedad de la información". Definida por Castells, (1998) como: "la nueva estructura social de la Era de la Información, basada en redes de producción, poder y experiencia" (p. 350).

Este término se debe a la creciente importancia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en esta nueva era. Este cambio ha traído consigo importantes transformaciones tanto a nivel cultural como económico en España.

En el ámbito cultural, hemos sido testigos de la transición desde una sociedad industrial en la que el trabajo y el hombre eran el encargado de dar sustento a la unidad familiar, y en la que las mujeres tenían un papel predominantemente doméstico, hacia un nuevo modelo de sociedad. En la actualidad, las preferencias de los individuos han evolucionado, otorgando una mayor importancia a la vida personal y equilibrando los roles de género, permitiendo a

las mujeres ingresar al mercado laboral y compartir las responsabilidades familiares. Esto ha hecho que la conciliación entre el trabajo y la vida personal sea una necesidad apremiante en el mercado laboral.

Sin embargo, la realidad es otra ya que, el modelo laboral no se ha adaptado a la misma velocidad que la sociedad ha ido evolucionando. Las empresas se enfrentan a un entorno en constante cambio que requiere adaptabilidad y toma de decisiones rápidas. A pesar de esta necesidad de cambio, muchas empresas siguen aferradas al pasado y no han sabido adaptarse ni aprovechar las herramientas y oportunidades que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Al no aceptar los cambios, ni dicha evolución de la sociedad, nos encontramos ante un modelo laboral que no se ajusta a las demandas sociales, lo que genera en muchos casos un dilema moral a las personas porque se ven forzados a elegir entre una carrera exitosa y la conciliación familiar. Para tener una idea general de esta situación vamos a analizar la evolución en España con respecto al teletrabajo.

- Inicio del teletrabajo: aunque hemos dicho que el término de “sociedad de la información” comienza en los setenta, en España la modalidad del teletrabajo no surge hasta la década de 1980 y su adopción fue relativamente baja en sus inicios. Durante las décadas de 1980 y 1990, el teletrabajo en España era limitado y estaba asociado principalmente a trabajos autónomos y actividades independientes Miguélez, (2006). Esto fue debido a la falta de tecnología avanzada y una mala infraestructura de comunicación limitaron el crecimiento de este tipo de trabajo.

- *Crisis económica:* en 2008 España sufría una grave crisis económica, y muchas empresas en España comenzaron a considerar el teletrabajo como una forma de reducir costes y aumentar la eficiencia. A pesar de estas ventajas, la adopción aún era limitada y dependía en gran medida del sector y la disposición del empleador.
- *Legislación y regulación:* en 2012, se introdujo una ley que establecía las bases para regular el teletrabajo en España, aunque no se implementó completamente. Fue la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Sin embargo, a medida que la tecnología avanzaba y la necesidad de flexibilidad laboral crecía, se produjo un mayor interés en la regulación del teletrabajo.
- *Pandemia de Covid-19:* la pandemia de COVID-19 marcó un punto de inflexión en la evolución del teletrabajo en España. El gobierno promulgó la Ley de Trabajo a Distancia en septiembre de 2020, que estableció regulaciones más detalladas sobre el teletrabajo. Esto incluyó acuerdos formales entre empleadores y empleados, derechos laborales y el derecho a la desconexión digital, entre otros aspectos. La pandemia obligó a muchas empresas a adoptar el teletrabajo de manera masiva como medida para garantizar la seguridad de los empleados. Esto llevó a un aumento sustancial en el número de personas trabajando desde casa, especialmente en aquellos empleos que permitían esta modalidad.

- *Continuación del Siglo XXI*: aunque la pandemia forzó una adopción acelerada del teletrabajo, es probable que esta modalidad continúe siendo una parte integral del panorama laboral en España en el futuro. Las empresas están revisando sus políticas y considerando la implementación de un trabajo híbrido que combine la presencia en la oficina con el trabajo a distancia.

A medida que el teletrabajo se ha vuelto más común, ha demostrado ser beneficioso para reducir la congestión del tráfico y disminuir la huella de carbono, también han surgido desafíos como la conciliación de la vida laboral y personal, la necesidad de establecer límites claros y la posible desigualdad de acceso a esta modalidad de trabajo.

Aquí es donde entran en juego las políticas de conciliación, que se definen como "un conjunto de prácticas empresariales formales que ayudan a los empleados a equilibrar la relación entre su trabajo y la dedicación a su familia aunque la tendencia actual supone ampliar el concepto 'familia' para hablar de 'vida personal'" Rosa Navarro, et al., (2015, p.6). A pesar de que cada vez más trabajadores buscan este equilibrio, muchas empresas no consideran la conciliación como parte de su responsabilidad. Esta falta de armonización de intereses provoca un conflicto interno en los individuos, perjudicando la productividad y aumentando los costes de gestión de personal de las empresas. Por lo tanto, es esencial que las empresas adopten una actitud proactiva en la implementación de políticas de conciliación y desarrollen una cultura empresarial orientada a valorar a los empleados como su recurso principal, adaptando así el modelo laboral a las nuevas necesidades sociales.

Un ejemplo en España de la evolución de las políticas de conciliación familiar sería cuando en 2007 en España, se implementó un permiso de paternidad, ampliando las opciones para los padres en términos de cuidado de los hijos y fomentando una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, en 2020, la Ley de Teletrabajo Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia., (2020) en el cual se estableció regulaciones específicas relacionadas con el derecho a la conciliación en un entorno de trabajo a distancia.

Por tanto, destacar que los cambios en las preferencias sociales, la creciente concienciación empresarial y el avance tecnológico están permitiendo una transformación en la forma de trabajar. Esto beneficia tanto a empleadores como a empleados y se caracteriza por la deslocalización de los trabajadores fuera de las instalaciones tradicionales de la organización. Esta modalidad, conocida como teletrabajo, se destaca entre las medidas de conciliación debido a los excelentes resultados que ofrece. Permite a las empresas adaptarse al entorno cambiante, mejorar el rendimiento de los empleados y brindarles una mejor calidad de vida.

Se enfatiza la necesidad de cambiar la cultura organizacional para incorporar estas medidas de conciliación y así ajustar el modelo de trabajo a la sociedad actual. Esto permitirá que la sociedad, las empresas y los empleados disfruten

de ventajas que garantizarán la supervivencia a largo plazo de las empresas y la armonía deseada en la vida laboral y personal de los empleados de estas.

5. FUNDAMENTOS TEORICOS Y CONCEPTUALES

- FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Para poder comenzar la investigación es necesario conocer ciertos conceptos o fundamentos teóricos existentes sobre el tema. Estos fundamentos teóricos y conceptuales proporcionan una base, la cual es necesaria para poder comprender la relación entre el teletrabajo y la conciliación laboral, así como las políticas de apoyo que pueden influir en esta modalidad de empleo.

El teletrabajo, definido como una modalidad laboral en la que los empleados realizan sus tareas fuera de las instalaciones físicas de la empresa, ha emergido como una práctica laboral transformadora en las últimas décadas International Labour Organization (ILO), (2017). Este fenómeno ha sido impulsado por avances tecnológicos que permiten una comunicación eficiente a distancia Baruch, (2000). A medida que las organizaciones adoptan el teletrabajo, es fundamental comprender cómo esta modalidad afecta la conciliación laboral de los empleados.

La conciliación laboral se refiere a la capacidad de los individuos para equilibrar satisfactoriamente las demandas del trabajo con sus responsabilidades familiares y personales Greenhaus, J. H., & Allen T, (2011). Implica la búsqueda de un estado de armonía que permita a los empleados cumplir con sus obligaciones laborales mientras mantienen una calidad de vida que satisfaga sus necesidades familiares y personales Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. (1997).

El teletrabajo puede tener un impacto positivo en la conciliación laboral, ya que brinda a los empleados mayor flexibilidad en la organización de sus tareas laborales Golden, T. D., & Gareis, K. (2007). Al eliminar la necesidad de desplazarse diariamente al lugar de trabajo, el teletrabajo ahorra tiempo y reduce el estrés asociado con los desplazamientos, permitiendo a los trabajadores dedicar más tiempo a asuntos familiares y personales.

Las políticas de apoyo al teletrabajo son fundamentales para maximizar los beneficios de esta modalidad laboral. Estas políticas incluyen proporcionar a los empleados los recursos tecnológicos necesarios para llevar a cabo su trabajo de manera eficiente, ofrecer capacitación en competencias específicas para el trabajo remoto y brindar apoyo emocional para abordar los desafíos psicosociales asociados con el teletrabajo Bailey, D. E., & Kurland, N. (2002).

- CONTEXTO HISTÓRICO Y ACTUAL EN ESPAÑA

Ya se ha definido el concepto de teletrabajo, pero, ¿Qué porcentaje de dedicación laboral en remoto se considera teletrabajo en España? “Se entenderá que es regular el trabajo a distancia 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” Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, (2021).

Para poder conocer el contexto historio y actual sobre la materia se ha analizado el informe sobre el *Teletrabajo en España* realizado por Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, (2022b).. Podemos destacar que en los últimos dos años, se han experimentado transformaciones significativas en el mundo laboral, entre las que destaca el teletrabajo, una práctica que antes tenía una presencia limitada y que, en la actualidad, se ha convertido en una herramienta esencial para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

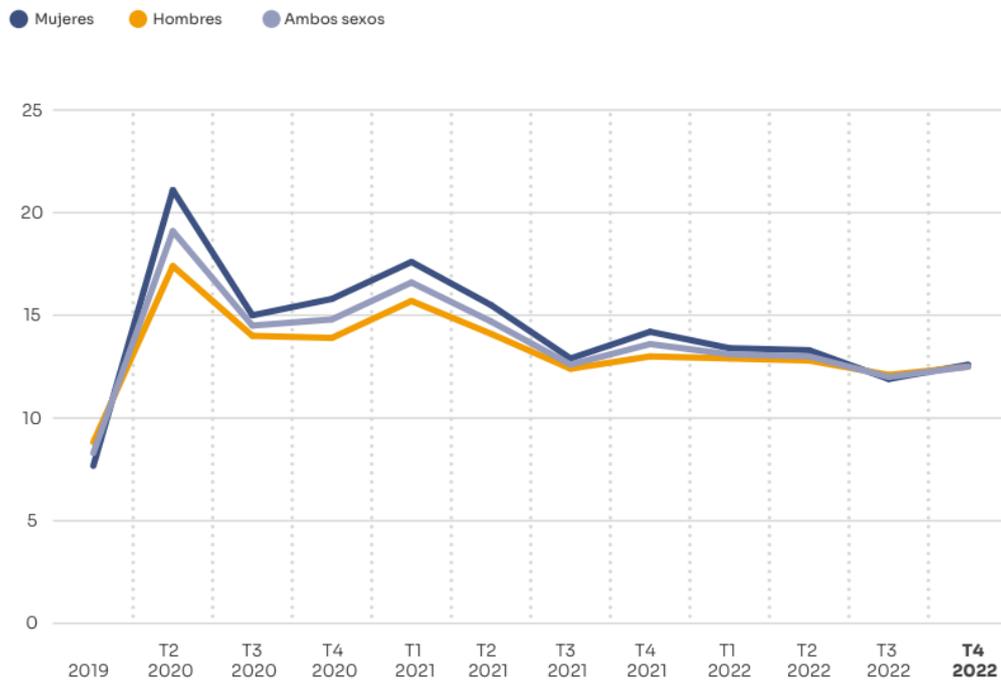
En España, durante ese período, se ha producido un cambio notable. De ser uno de los países europeos con menor adopción de teletrabajo, con aproximadamente tres de cada cuatro adultos sin experiencia previa en esta modalidad, ha pasado a ser uno de los que más prefieren esta forma de trabajo en el regreso a la normalidad. Según datos, el 83,7% de la población muestra interés en teletrabajar en algún grado, y un 23,6% estaría dispuesto a hacerlo a tiempo completo.

Estos datos subrayan el deseo de la población española de continuar con el teletrabajo, ya sea por motivos de conciliación o por otras razones, como políticas de flexibilidad laboral. Es evidente que las expectativas de las personas que trabajan han evolucionado, y las empresas y las instituciones deberán adaptarse para retener y atraer talento en este nuevo entorno laboral. Se puede concluir que, la gestión efectiva de esta transición puede marcar la diferencia para las organizaciones que deseen mantenerse competitivas en el mercado laboral actual.

Para entender un poco mejor la situación actual del teletrabajo en España y Europa y analizarla desde otro punto de vista, a través de datos cuantitativos, se ha recurrido a las bases de datos abiertas sobre teletrabajo del Instituto Nacional de Estadística, del Observatorio nacional de la Tecnología y la Sociedad de Red.es y Eurostat.

En primer lugar se analiza la evolución temporal que está sufriendo el teletrabajo en España diferenciada por sexo.

Gráfico 1. Evolución del teletrabajo por sexo

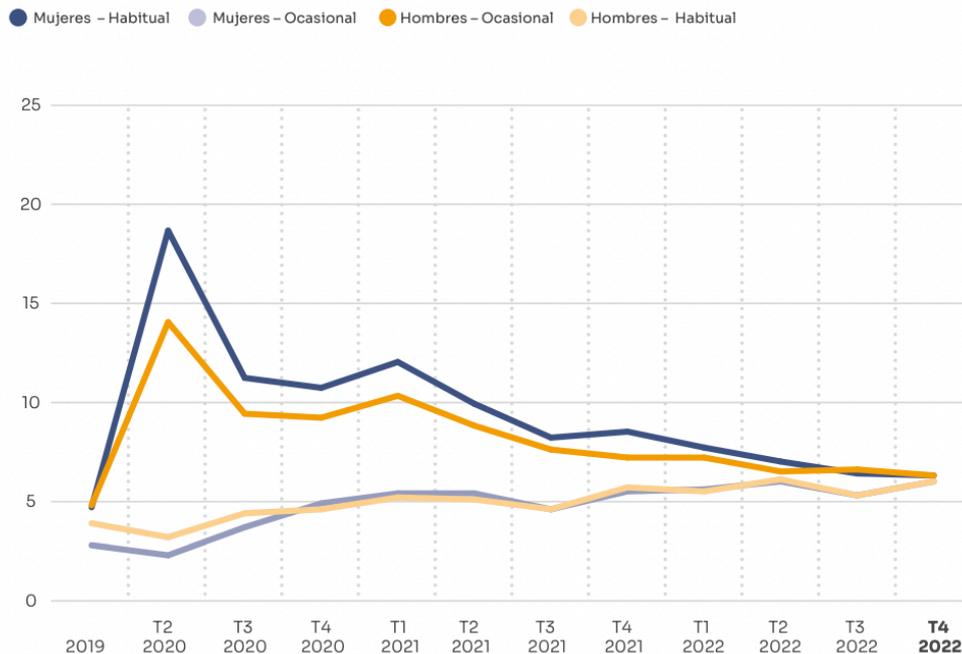


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), (2023)

Podemos destacar que el teletrabajo total ha experimentado una reducción en el último año del que tenemos datos (2022), pasando del 13,6% al 12,5% de la población activa, también es importante que dicha disminución ha sido gradual, lo que indica que no ha sido un cambio brusco, sino más bien una tendencia constante a lo largo del año. Es importante señalar también que se observa un pequeño repunte en el último trimestre de 2022. En cuanto a la brecha de género inicial destacar que se ha cerrado significativamente en el año 2022. Mientras que en el pasado, las mujeres representaban un porcentaje mayor en esta modalidad, en la actualidad, la diferencia es mínima, con un 12,6% de mujeres teletrabajando y un 12,5% de hombres. Esto sugiere que el teletrabajo se ha vuelto más equitativo en términos de género.

Ahora se analizará que porcentaje de esas personas que teletrabajan lo hacen de forma habitual u ocasional. La diferencia es que, el teletrabajo habitual es el que se realiza más de la mitad de los días que se trabaja, mientras que el ocasional se considera cuando se realiza menos de la mitad de los días que se trabaja. Según el informe *Flash Datos de Teletrabajo* publicado por Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad., (2022a) destaca que “Desde la pandemia la tendencia ha sido la convergencia entre el teletrabajo habitual y el ocasional”.

Gráfico 2. Evolución del teletrabajo habitual y ocasional por sexo

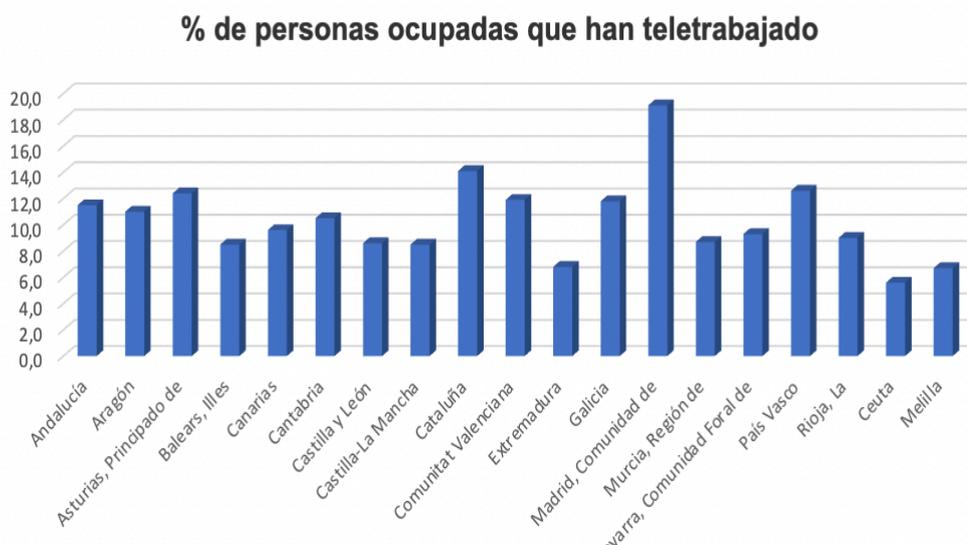


Fuente: Instituto Nacional de Estadística INE, 2023

Se puede destacar que el teletrabajo ocasional es decir, el que se realiza menos de la mitad de los días ha aumentado alcanzando el 6,1% al contrario que el teletrabajo habitual hasta que en el último año ha disminuido de un 7,9% hasta el 6,4%.

A continuación se muestra un gráfico en el que se visualizan los porcentajes de las personas ocupadas que han teletrabajado en España por comunidades autónomas hasta el año 2022.

Gráfico 3. Porcentaje de personas ocupadas que han teletrabajado 2022

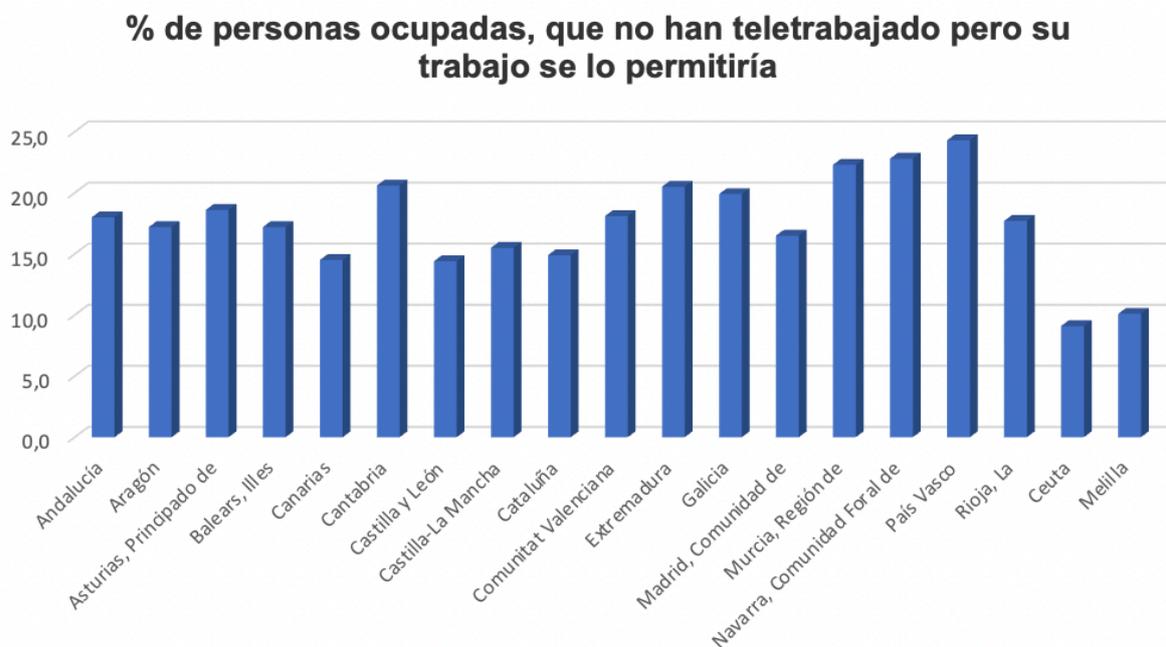


Fuente: elaboración propia, a partir de la encuesta de población activa INE 2023

Hay que destacar que las comunidades españolas que más han puesto en práctica esta modalidad de trabajo son Madrid y Cataluña. Esto es debido a que las dos capitales son las mayores del país, disponen de una infraestructura tecnológica de mayor calidad como el acceso a internet de alta velocidad, y también influye la naturaleza del trabajo ya que en muchos sectores con alto nivel de tecnlogización por lo que les resulta posible teletrabajar como en el marketing digital, ventas, diseño gráfico...etc. se encuentran normalmente localizados en grandes ciudades por eso el pico que se observa en el gráfico 3.

En el gráfico 4 se puede observar el porcentaje de personas ocupadas que no han teletrabajado pero su trabajo se lo permitiría.

Gráfico 4. Porcentaje de personas ocupadas, que no han teletrabajado pero su trabajo se lo permitiría 2022

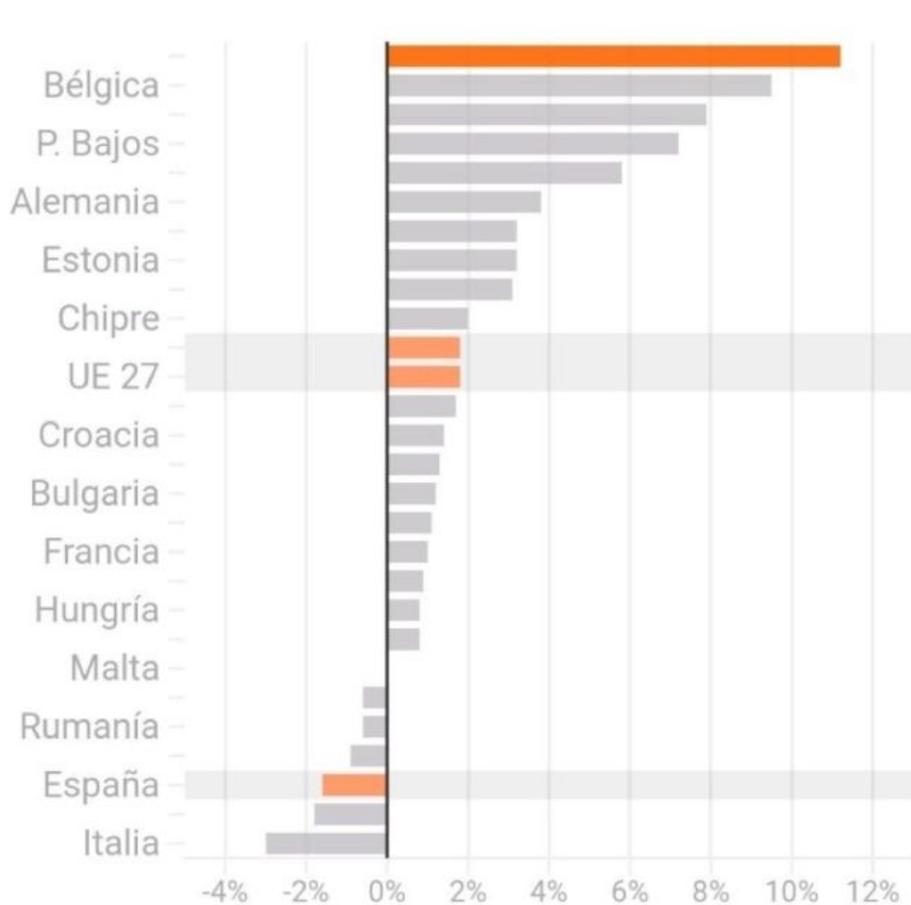


Fuente: elaboración propia, a partir de la encuesta de población activa INE 2023

En este gráfico se puede observar que el porcentaje de trabajadores ocupados que podrían teletrabajar es más o menos similar en casi todas las comunidades, exceptuando algunas como Ceuta, Melilla o Castilla y León en los que es más común el trabajo en sectores que requieren presencialidad como puede ser el primario o el sector servicios.

Una vez analizada la situación del panorama nacional y observar como la modalidad de teletrabajo está disminuyendo desde el fin de la pandemia del Covid-19, sería interesante compararnos con nuestros países vecinos o con el resto de miembros de la Unión Europea para analizar si siguen la tendencia que hay en España.

Gráfico 5. Variación en la tasa de teletrabajo entre 2020 y 2022 en puntos porcentuales



Fuente: Eurostat, (2022)

¿Por qué España o Italia han sufrido esta disminución en la tasa de teletrabajo mientras que, en otros países como Bélgica o Alemania no para de aumentar? Esto puede deberse a diversos factores pero principalmente se cree que es debido al sistema de producción que tienen estos países es decir, en el caso de España o Italia su modelo productivo está basado en sectores como la hostelería, el comercio, siendo estos sectores poco compatibles con este modelo de trabajo. Otra razón podría ser el nivel de desarrollo de cada país. Por ejemplo los países que encabezan la lista en cuanto a expandir esta modalidad entre sus trabajadores son aquellos que cuentan con mayor cantidad de empresas con alto nivel de tecnlogización, combinado con la mayor accesibilidad y mejor calidad en la redes. Por último, a excepción de Rumanía, podrían tener influencia la cultura presentista laboral, tradicionalmente asociada a los países mediterráneos. En conclusión creo que es importante un rediseño en los puestos de trabajo en España ya que, es necesario evolucionar para poder responder a las nuevas necesidades de los empleados. Esta capacidad de adaptación va a ser necesaria tanto para los trabajadores como para las empresas ya que el teletrabajo es una modalidad que se está extendiendo mundialmente. Si no lo consiguen, perderán competitividad y será más difícil garantizar la continuidad de los negocios puesto

que muchas personas decidirán desplazarse a otros países en busca de mejores condiciones laborales.

6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para este trabajo se han planteado dos hipótesis de estudio relacionadas con el teletrabajo y la conciliación laboral, son las siguientes:

HIPÓTESIS 1:

Hipótesis: El grado de autonomía en la organización del trabajo remoto (variable independiente) está positivamente relacionado con el nivel de conciliación laboral de los empleados (variable dependiente).

Explicación: La hipótesis sugiere que la autonomía que tienen los empleados al organizar su trabajo mientras teletrabajan puede influir en su conciliación laboral. La idea detrás de esta hipótesis es que cuando los empleados tienen más control sobre cómo realizan sus tareas y gestionan su tiempo, es más probable que se sientan satisfechos en su trabajo. La relación positiva implica que a medida que aumenta la autonomía en el teletrabajo, también mejora la satisfacción laboral de los empleados.

HIPÓTESIS 2:

Hipótesis: La implementación efectiva de políticas de apoyo al teletrabajo, que incluyen recursos tecnológicos adecuados, capacitación y apoyo emocional, está positivamente correlacionada con un aumento en la productividad y el bienestar de los empleados.

Explicación: Esta hipótesis sugiere que la forma en que una organización implementa y apoya el teletrabajo puede tener un impacto directo en la productividad y el bienestar de sus empleados. Se postula que proporcionar los recursos tecnológicos necesarios, ofrecer capacitación para maximizar la eficiencia en un entorno remoto y brindar apoyo emocional para abordar los desafíos asociados con el teletrabajo puede resultar en un aumento significativo en la productividad y en el bienestar general de los empleados. La hipótesis implica que existe una relación causal entre la implementación efectiva de políticas de apoyo al teletrabajo y el rendimiento y satisfacción de los empleados.

Con el fin de dar respuesta a estas hipótesis se hará una investigación tanto cuantitativa como cualitativa como se mencionó en el apartado de metodología. El estudio se realizará a través de la recopilación de datos, en concreto en este caso se llevará a cabo una encuesta realizada con la herramienta de GoogleForms. Es necesario tener una muestra representativa es decir, deberá ser lo suficientemente grande y diversa en la medida de lo posible con el fin de obtener unos resultados significativos y generalizables.

Para la recopilación de dichos datos se realizará un formulario que incluirá escalas de medición de opinión, con el fin de conocer y cuantificar cuestiones como el grado de satisfacción laboral, la productividad el bienestar percibido...etc.

Los resultados esperados de esta investigación pretenden poder comprobar si la autonomía en el trabajo remoto está positivamente relacionada con la conciliación laboral (H1) y evaluar si la implementación efectiva de políticas de apoyo al teletrabajo se correlaciona positivamente con la productividad y el bienestar de los empleados (H2). Este diseño de investigación permitirá examinar las hipótesis planteadas y determinar si existe evidencia empírica que respalde las relaciones propuestas entre las variables.

BLOQUE II

7. DESCRIPCIÓN DEL FORMULARIO

En un mundo laboral en constante evolución, caracterizado por transformaciones aceleradas y un enfoque cada vez mayor en la flexibilidad, el teletrabajo ha emergido como un fenómeno central que redefine la manera en que concebimos y llevamos a cabo nuestras actividades profesionales. Con la intención de sumergirnos en las complejidades y matices de este cambio paradigmático, hemos llevado a cabo un estudio exhaustivo a través de un cuestionario meticulosamente diseñado.

Este cuestionario abarca un espectro diverso de participantes, reflejando una variada amalgama de edades, géneros, niveles educativos y entornos laborales. Desde profesionales con sólidos antecedentes en el sector primario hasta aquellos inmersos en el ajetreo del sector terciario. Los datos recopilados ofrecen una representación completa de las distintas voces que componen el panorama laboral contemporáneo.

Este estudio no solo busca comprender las actitudes y experiencias de los participantes hacia el teletrabajo, sino que también se propone analizar las complejidades inherentes a esta modalidad laboral. Desde las motivaciones subyacentes que impulsan la adopción del teletrabajo hasta los desafíos y barreras que los individuos han experimentado o perciben. Nuestro objetivo es proporcionar una visión holística de este cambio en las dinámicas laborales y poder dar respuesta a las hipótesis planteadas en el diseño de esta investigación.

El informe que sigue no sólo presenta datos cuantitativos, sino que también explora las narrativas cualitativas que emergen de las respuestas proporcionadas. En última instancia, se busca arrojar luz sobre los patrones emergentes, destacar las preferencias distintivas y discernir las consideraciones que los trabajadores tienen al abrazar o resistirse al teletrabajo.

A través de este análisis detallado, aspiramos a ofrecer una contribución significativa al diálogo en curso sobre el futuro del trabajo, proporcionando información valiosa para empresarios, directivos de personal, responsables políticos y académicos interesados en la creación de entornos laborales que sean tanto sostenibles como centrados en las necesidades cambiantes de la fuerza laboral moderna. Este informe, por ende, no es solo una instantánea de las preferencias actuales; es un testimonio de la dinámica en constante cambio que define el tejido mismo de nuestra vida laboral contemporánea.

En la segunda década del siglo XXI, el paradigma laboral está siendo sometido a una metamorfosis sin precedentes, principalmente fue debido a la pandemia mundial de la Covid-19. En este escenario, el teletrabajo se presenta como un fenómeno que no solo responde a las demandas de un mundo interconectado, sino que también reconfigura fundamentalmente la relación entre los individuos y sus entornos laborales. Nuestra inmersión en esta transformación ha sido llevada a cabo a través de un riguroso cuestionario, diseñado para capturar no solo las preferencias y prácticas laborales, sino también las sutilezas y matices que componen la experiencia del teletrabajo.

Este trabajo es más que un simple análisis de datos, es una travesía a través de las vidas laborales de individuos diversos que se han aventurado en la esfera del teletrabajo. Desde las zonas rurales, donde la conexión con la tierra y la necesidad de equilibrio entre trabajo y vida se entrelazan, hasta los centros urbanos bulliciosos, donde la eficiencia y la velocidad son imperativos, hemos explorado un abanico de experiencias que reflejan la riqueza de la diversidad humana.

Más allá de los números y estadísticas que pueblan este informe, nos adentramos en las historias personales, desvelando las motivaciones íntimas que impulsan la adopción del teletrabajo y los desafíos intrincados que los participantes enfrentan o anticipan. En cada respuesta, encontramos no solo datos, sino las voces individuales que resuenan con las complejidades de las vidas profesionales contemporáneas.

Este informe, por lo tanto, no es simplemente un análisis estático, sino un relato dinámico que destila las realidades cambiantes del mundo laboral. No solo se busca comprender las preferencias actuales, sino también discernir las tendencias emergentes y anticipar las posibles evoluciones en el paisaje laboral. Mi esperanza es que este análisis profundo ilumine el presente, y sirva como faro para aquellos que se encuentran navegando por las aguas inciertas del futuro del trabajo.

Por último, este trabajo aspira a ir más allá de la comprensión superficial de las preferencias laborales actuales. Busca capturar las historias personales y las experiencias individuales, proporcionando una visión única de cómo las decisiones diarias están dando forma no solo a la vida laboral de cada individuo, sino también influyendo en la transformación continua del panorama laboral en la sociedad moderna.

8. CARACTERÍSTICAS, OPORTUNIDADES Y LIMITACIONES DEL FORMULARIO

- DATOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA OBTENIDA:

En el marco de este estudio exhaustivo sobre teletrabajo, se ha llevado a cabo una evaluación representativa mediante una muestra diversa y significativa de participantes. La muestra utilizada en este estudio está compuesta por un total

de 169 individuos, abarcando una amplia gama de perfiles profesionales, edades, géneros y tamaños de población.

En términos de perfiles profesionales, la muestra incorpora participantes que desempeñan roles en diferentes sectores, incluyendo el sector primario, secundario y el sector terciario. Esta diversidad sectorial permite obtener percepciones variadas sobre el teletrabajo, considerando las particularidades y requisitos específicos de cada ámbito laboral.

La inclusión de participantes de diversas edades constituye otro aspecto crucial de la muestra. Desde individuos menores de 28 años hasta aquellos que superan los 55, se ha buscado capturar las experiencias y actitudes de diferentes rangos generacionales. Este enfoque permite identificar posibles variaciones en la percepción del teletrabajo en función de la edad, ofreciendo una comprensión más completa y contextualizada.

La muestra también ha sido cuidadosamente diseñada para reflejar la diversidad de género en el ámbito laboral, incorporando respuestas tanto de hombres como de mujeres. Este enfoque busca identificar posibles disparidades en las experiencias de teletrabajo entre géneros, proporcionando información valiosa sobre la equidad en el entorno laboral remoto.

Además, se ha prestado atención al tamaño de la población de residencia de los participantes, dividiéndolos en categorías como "Menos de 500 habitantes," "Entre 500 y 5000 habitantes," "Entre 5000 y 25000 habitantes," y "Más de 100000 habitantes." Esta estratificación permite evaluar si las percepciones y preferencias sobre el teletrabajo varían en función del entorno poblacional, considerando factores como la accesibilidad a servicios y la calidad de vida en diferentes contextos urbanos y rurales.

En resumen, la muestra utilizada en este estudio ha sido diseñada cuidadosamente para garantizar la representatividad y diversidad en términos de perfiles profesionales, edades, géneros y tamaños de población. Este enfoque robusto proporciona una base sólida para la generalización de los hallazgos y permite obtener una visión integral de las dinámicas del teletrabajo en diversos contextos laborales y demográficos.

- OPORTUNIDADES DEL CUESTIONARIO

Al explorar las oportunidades que surgen a partir de este estudio, se pueden identificar áreas clave que podrían beneficiar tanto a los profesionales como a las organizaciones.

En primer lugar, el análisis de las respuestas proporciona una base sólida para el diseño y la implementación de políticas laborales más efectivas y adaptadas a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral. Las organizaciones pueden utilizar estos datos para comprender mejor las preferencias y desafíos específicos de sus empleados en relación con el teletrabajo. Esta información puede ser instrumental para ajustar las estrategias de recursos humanos, promoviendo entornos laborales que fomenten la productividad y el bienestar de los empleados.

Además, el estudio abre la puerta a investigaciones más especializadas y detalladas sobre ciertos aspectos identificados en las respuestas. Por ejemplo, las percepciones sobre la flexibilidad horaria, el equilibrio trabajo-vida, o la eficacia del teletrabajo en roles específicos podrían ser objeto de investigaciones más profundas y específicas. Esto permitiría una comprensión más precisa de los factores que influyen en estas áreas, brindando a las organizaciones una base más sólida para la toma de decisiones estratégicas.

Asimismo, la recopilación de datos sobre las preferencias y desafíos relacionados con el teletrabajo en diferentes sectores y tamaños de población abre la posibilidad de realizar comparaciones significativas. Las organizaciones pueden beneficiarse al examinar las mejores prácticas y los desafíos específicos de su sector, adaptando estrategias que han demostrado ser exitosas en contextos similares.

Desde la perspectiva de los profesionales, este estudio puede ofrecer un recurso valioso para la toma de decisiones sobre su carrera. Los trabajadores pueden utilizar los hallazgos para informar sus preferencias y expectativas laborales, contribuyendo así a la configuración de entornos laborales más satisfactorios.

Este formulario no solo proporciona una instantánea del estado actual del teletrabajo, sino que también sirve como un trampolín para futuras investigaciones y decisiones estratégicas tanto a nivel organizativo como individual. La comprensión más profunda de las dinámicas del teletrabajo puede contribuir al desarrollo de entornos laborales más flexibles, eficientes y alineados con las necesidades cambiantes de la fuerza laboral moderna.

- LIMITACIONES DEL ESTUDIO:

La presente investigación, basada en los datos recopilados a través del cuestionario sobre teletrabajo y la conciliación familiar, proporciona una perspectiva rica y detallada sobre las experiencias y opiniones de los participantes en relación con esta modalidad laboral en constante evolución. Sin embargo, es fundamental abordar de manera exhaustiva las limitaciones inherentes a este estudio, reconociendo la complejidad y la naturaleza multifacética del fenómeno del teletrabajo.

Por un lado, se debe considerar la cuestión de la representatividad de la muestra. Aunque se ha buscado la participación de individuos de diversos sectores y ubicaciones geográficas, la metodología de autoselección utilizada podría introducir sesgos en la composición de la muestra. Esto implica que los resultados obtenidos pueden no ser completamente generalizables a la población laboral en su conjunto. La diversidad de la muestra, si bien enriquecedora para comprender las experiencias heterogéneas, requiere precaución al interpretar los datos en un contexto más amplio.

Además, la naturaleza auto-cumplimentada de las respuestas presenta desafíos inherentes es decir, la interpretación de conceptos subjetivos, como "flexibilidad" o "equilibrio trabajo-vida", puede variar significativamente entre individuos. Las percepciones personales y la interpretación de los términos utilizados en el cuestionario podrían diferir, lo que afecta la consistencia y la comparabilidad de las respuestas. La calidad de los datos depende en gran medida de la honestidad

y la precisión con las que los participantes reportan sus experiencias, lo que introduce un elemento de subjetividad en la interpretación de los resultados.

Otra limitación crítica radica en la posible influencia de factores externos no controlados. Dado que la recopilación de datos se llevó a cabo en un momento específico, cualquier cambio en las políticas laborales, regulaciones gubernamentales o eventos inesperados ocurridos después de ese período podría haber afectado las percepciones y experiencias de los participantes. Estos factores externos no contemplados inicialmente pueden introducir ruido en los datos y afectar la validez temporal de las conclusiones derivadas de la investigación.

Asimismo, es esencial reconocer la dinámica y la evolución constante del entorno laboral y tecnológico. Las tendencias en teletrabajo, así como las actitudes hacia esta modalidad, pueden haber experimentado cambios desde la recopilación de datos hasta la actualidad. La rapidez con la que surgen nuevas tecnologías y prácticas laborales podría desafiar la capacidad del estudio para capturar las complejidades en constante cambio del teletrabajo.

En conclusión, aunque este cuestionario proporciona una valiosa instantánea de las percepciones y actitudes hacia el teletrabajo, es crucial abordar estas limitaciones para garantizar una interpretación informada de los resultados. Al hacerlo, se establece un marco que no solo resalta las contribuciones del estudio, sino que también destaca las áreas donde la investigación futura y la adaptación metodológica pueden mejorar la comprensión de este fenómeno laboral dinámico.

9. ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS DEL FORMULARIO

El presente análisis busca profundizar en dos hipótesis fundamentales relacionadas con el teletrabajo y sus implicaciones en la conciliación laboral, productividad y bienestar de los empleados. La primera hipótesis postula que el grado de autonomía en la organización del trabajo remoto está positivamente relacionado con el nivel de conciliación laboral de los empleados. La segunda hipótesis sugiere que la implementación efectiva de políticas de apoyo al teletrabajo, que incluyen recursos tecnológicos adecuados, capacitación y apoyo emocional, está positivamente correlacionada con un aumento en la productividad y el bienestar de los empleados. Se intentará dar respuesta a ambas a través del siguiente análisis de datos cualitativos recogidos en un Googleforms.

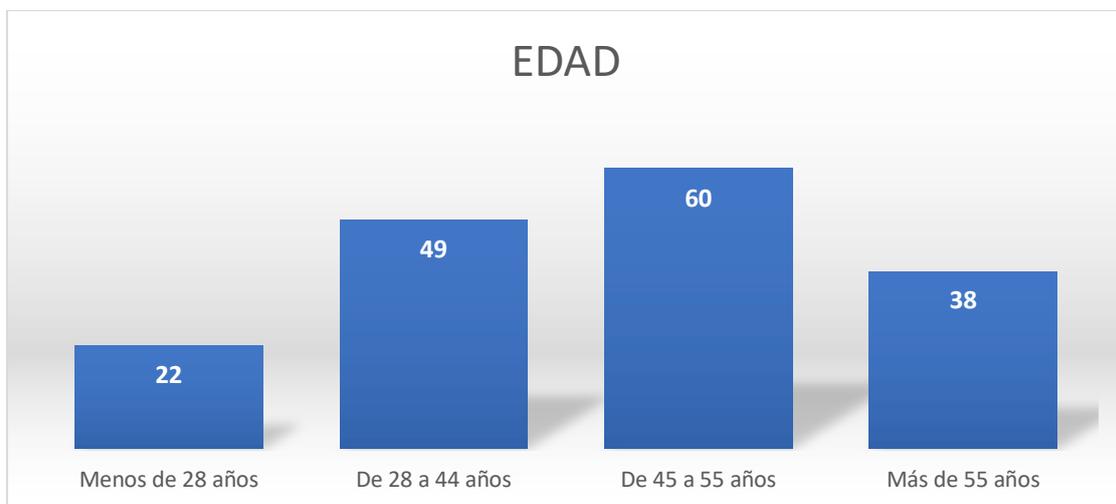
Este análisis de cuestionario implica la evaluación de respuestas cualitativas y categóricas proporcionadas por los encuestados. Este tipo de datos abarca una amplia variedad de información, desde opiniones hasta preferencias y experiencias. Para poder llevar a cabo este estudio se realizará: frecuencias y porcentajes, segmentación de datos, tabla de contingencias, gráficos, con la finalidad de obtener un informe narrativo que dé respuesta a las hipótesis planteadas.

Este estudio representa un profundo análisis de las respuestas obtenidas a través de un cuestionario exhaustivo sobre teletrabajo, con el objetivo de desentrañar las complejidades y patrones emergentes en las experiencias laborales de una muestra diversa de participantes. Al abordar distintos aspectos, desde la distribución demográfica hasta las actitudes hacia el teletrabajo, esta investigación busca proporcionar una visión completa y contextualizada de cómo la modalidad de trabajo remoto impacta a individuos con perfiles laborales variados.

- DISTRIBUCIÓN DEMOGRÁFICA:

De un total de 169 individuos encuestados 104 resultaron mujeres representado un 61,5% de la muestra, 64 fueron hombres siendo el 37,9% de la población encuestada y hubo una persona que optó por la opción de no decantarse por ningún sexo. Se observa una distribución equitativa entre géneros, lo que contribuye a una representación más completa y justa de las experiencias laborales. La diversidad es clave en nuestra muestra, ya que abarca un amplio espectro de edades, desde menores de 28 años hasta aquellos con más de 55. La inclusión de participantes de diferentes grupos etarios ofrece una perspectiva única sobre cómo distintas generaciones enfrentan el teletrabajo. A continuación se observa de una manera más visual el porcentaje que ocupa cada rango de edad de la población encuestada.

Gráfico 6. Rangos de edad de la población encuestada



Fuente: elaboración propia

Nos encontramos ante una distribución bastante equitativa respecto tanto a los géneros encuestados como los grupos de edad. En este gráfico se observa que, de la población estudiada la mayor parte de la muestra se encuentran en el rango de edad de 45 a 55 años, el grupo con menos representación es el de menos de 28 años.

En cuanto a la muestra recogida del número de habitantes que hay, en la localidad en la que residen los individuos se encuentran grandes diferencias.

Gráfico 7. N.º de habitantes de la localidad en la que residen.



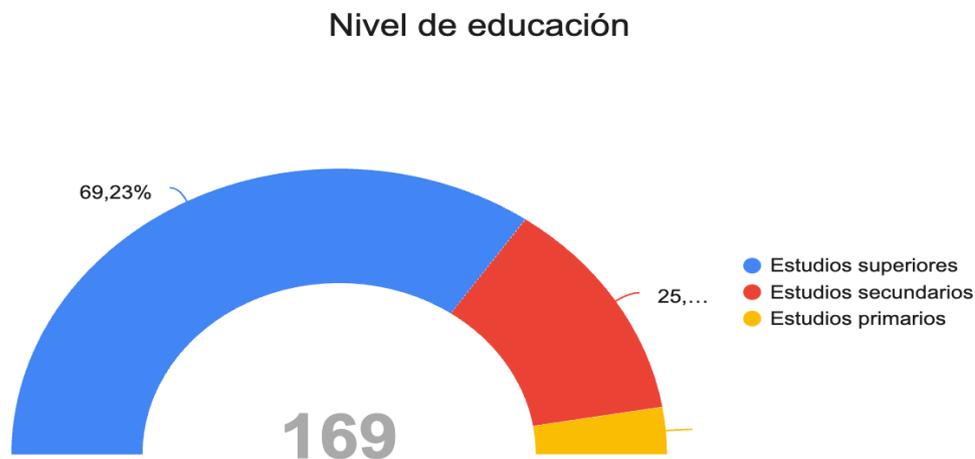
Fuente: elaboración propia

Observamos que el mayor número de individuos encuestados viven en localidades de más de 100.000 habitantes. De las 169 respuestas obtenidas el 66,9 por ciento de la población reside en la misma localidad en la que desarrolla su actividad laboral.

- EDUCACIÓN Y SECTOR LABORAL:

La muestra abarca una variedad de niveles de experiencia laboral, desde aquellos con educación primaria hasta aquellos con estudios superiores y experiencia en el campo. Esta diversidad proporciona una visión rica sobre cómo la experiencia y la formación académica pueden influir en la actitud hacia el teletrabajo. La inclusión de participantes que nunca han teletrabajado hasta aquellos que lo hacen de manera parcial o completa refleja la amplia gama de experiencias dentro de la muestra.

Gráfico 8. Nivel de estudios de la población encuestada



Fuente: elaboración propia.

La educación y el sector laboral de los participantes revelan una amalgama de experiencias y trayectorias profesionales diferentes pero es interesante destacar que, la inclinación hacia la educación superior sugiere posibles correlaciones con la predisposición al teletrabajo. Ya que al realizar el estudio, me encontré con que el 100% de las personas encuestadas que teletrabajan o habían teletrabajado tenían estudios superiores.

La mayoría de la población encuestada trabaja a jornada completa y se dedica al sector servicios en diferentes tipos de empleo desde administrativos, cocineros, profesores, médicos... Este sector representa el 83,4% de la muestra mientras que el sector secundario representa el 12,9% y el primario el 3,7%. Otro dato interesante extraído de la muestra es que, el 89,3% de los encuestados que tenían educación primaria y secundaria se dedicaban al sector primario y secundario, sectores que por su tipo de trabajo normalmente requieren presencialidad en el puesto.

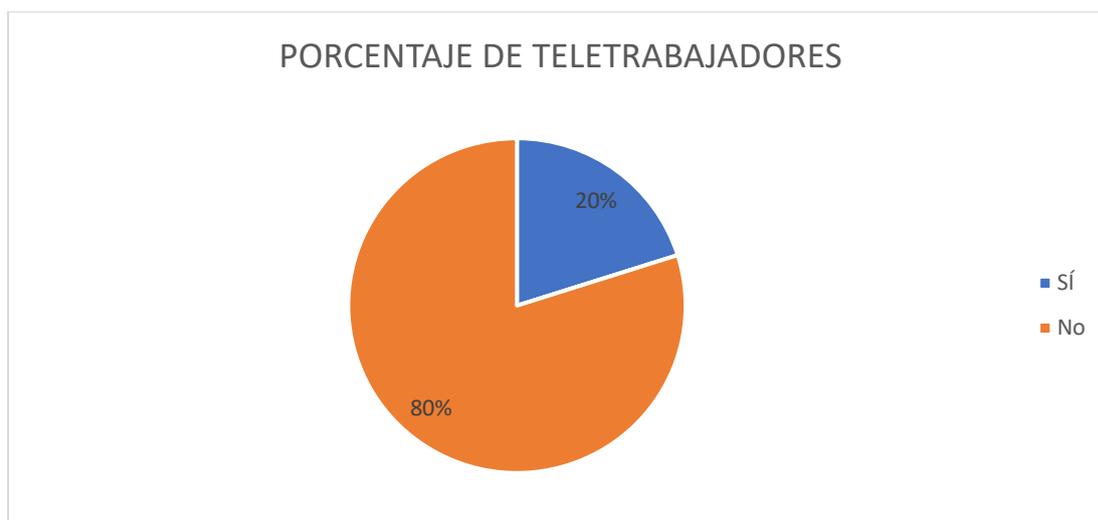
- TELETRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL:

Los resultados del estudio revelan tendencias significativas en cuanto a la adopción actual y el potencial del teletrabajo entre los encuestados. Dos aspectos clave destacan en este contexto: la proporción actual de teletrabajadores y la disposición de un amplio porcentaje de la muestra para adoptar esta modalidad en el futuro.

Situación actual del teletrabajo:

Según los datos recopilados, se observa que actualmente, el 20% de los encuestados están teletrabajando en la actualidad.

Gráfico 9. Porcentaje de teletrabajadores



Fuente: elaboración propia

Este hallazgo indica una presencia notable de empleados que ya han incorporado esta modalidad en sus rutinas laborales.

Tabla 1. Modalidad de empleo de las personas encuestadas.

| TELETRABAJA ACTUALMENTE | |
|-------------------------|-----|
| SÍ | 34 |
| No | 135 |
| | 169 |

Fuente: elaboración propia

Este fenómeno puede ser interpretado como una adaptación a las cambiantes dinámicas laborales y, una respuesta a las posibilidades tecnológicas que permiten trabajar de forma remota.

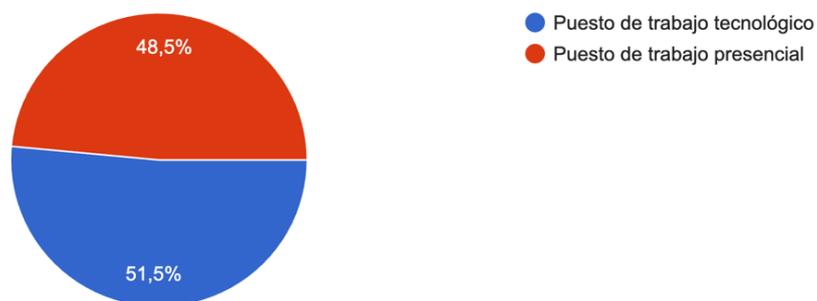
Disposición y potencial para el teletrabajo:

Un dato relevante obtenido en el formulario es que más del 50% de la población encuestada ha optado por el teletrabajo en algún momento de su trayectoria profesional. Sin embargo, lo más llamativo es que 86 personas expresan que podrían realizar sus tareas de manera remota. Esto sugiere que existe un segmento significativo de la muestra cuyas funciones laborales son consideradas tecnológicas y, por ende, podrían llevarse a cabo de forma remota.

La alta proporción de encuestados que manifiestan la posibilidad de teletrabajar revela una oportunidad potencialmente desaprovechada en términos de adopción generalizada de esta modalidad. Asimismo, subraya la viabilidad técnica y operativa para implementar el teletrabajo en sectores donde las funciones lo permiten, ofreciendo una perspectiva prometedora para la expansión futura de esta práctica.

Gráfico 10. Tipo de puesto de trabajo

¿Su puesto de trabajo es tecnológico es decir, involucra tareas que podrían llevarse a cabo de manera remota o desde casa, o es necesario que realice su lugar de trabajo, como por ejemplo, un albañil?
169 respuestas



Fuente: elaboración propia

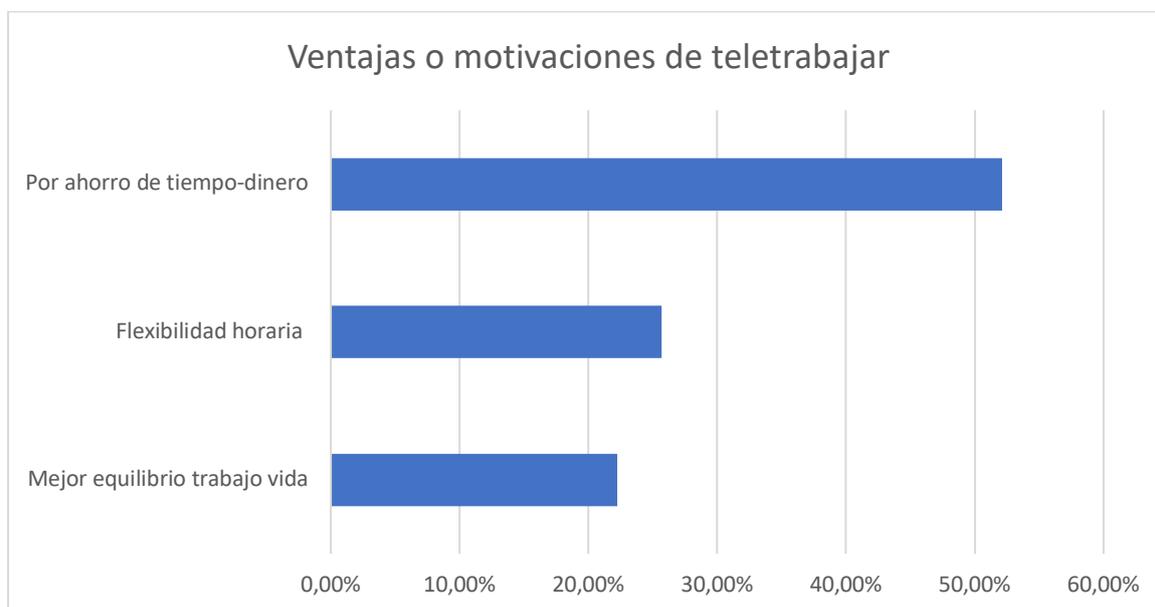
La brecha que existe entre aquellos cuyos trabajos son susceptibles de teletrabajo, que representa el 48,5%, y aquellos que realmente lo llevan a cabo

de manera efectiva, que es solo el 20% (Gráfico 9), destaca la disparidad entre la capacidad teórica y la implementación práctica del teletrabajo. Este contraste sugiere posibles desafíos o barreras que impiden la adopción plena del teletrabajo en los trabajos que teóricamente podrían beneficiarse de esta modalidad. Estos desafíos pueden incluir limitaciones tecnológicas, falta de infraestructura adecuada, resistencia cultural o gerencial, entre otros. Identificar y abordar estas barreras puede ser crucial para cerrar la brecha y aprovechar al máximo el potencial del teletrabajo en el entorno laboral.

En cuanto al análisis de las motivaciones para la adopción de la modalidad del teletrabajo podemos destacar que, existen aspectos significativos en relación con las motivaciones que impulsarían a los participantes a optar por modalidades de trabajo específicas. En este contexto, se destaca que la totalidad de la muestra comparte una percepción positiva hacia alternativas laborales, evidenciando una predisposición hacia modalidades no tradicionales.

Entre las motivaciones identificadas, los factores clave que destacan son la flexibilidad horaria, el equilibrio entre trabajo y vida personal, así como el ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos. Estos elementos emergen como impulsores fundamentales que influirían en la decisión de los encuestados de adoptar modalidades de trabajo distintas a las convencionales.

Gráfico 11. Ventajas o motivaciones a la hora de teletrabajar



Fuente: elaboración propia

1) Flexibilidad horaria:

La flexibilidad en los horarios de trabajo se erige como un aspecto crucial para la muestra. Este hallazgo sugiere que los encuestados valoran la posibilidad de adaptar sus jornadas laborales según sus necesidades y preferencias, lo que podría contribuir a un mayor bienestar y eficiencia en sus labores diarias. De las personas encuestadas alrededor del 25% destaca la flexibilidad horaria como un beneficio del teletrabajo.

2) Equilibrio Trabajo-Vida:

La búsqueda de un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y la vida personal se posiciona como un motivador central. Este resultado del 22,22% refleja la importancia que los participantes atribuyen a mantener una armonía entre su vida profesional y personal, subrayando la relevancia de entornos laborales que fomenten este equilibrio.

3) Ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos:

El ahorro de tiempo y recursos económicos relacionados con los desplazamientos al lugar de trabajo se identifica como otro el factor más determinante, más del 50% de los encuestados lo encuentra como un factor clave a la hora de decantarse por el teletrabajo.

Destacar que, la preferencia generalizada por la flexibilidad horaria, el equilibrio trabajo-vida y el ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos subraya la importancia que los encuestados asignan a elementos clave en su entorno laboral. Estos resultados no solo ofrecen una visión profunda de las motivaciones individuales, sino que también pueden guiar estrategias empresariales y políticas laborales para satisfacer las expectativas y necesidades cambiantes de los trabajadores.

PRODUCTIVIDAD Y AUTONOMÍA

Los datos recopilados a través de las respuestas revelan percepciones interesantes acerca de la organización del trabajo y la productividad en el contexto del teletrabajo. En cuanto a la concentración, se observa que el 38,5% de las personas encuestadas creen que su capacidad de concentración sería mayor en el teletrabajo, mientras que el 35,7% considera que sería igual y el 20,7% opina que sería menor. Este resultado refleja la diversidad de opiniones sobre cómo la ubicación del trabajo puede afectar positiva o negativamente la concentración individual.

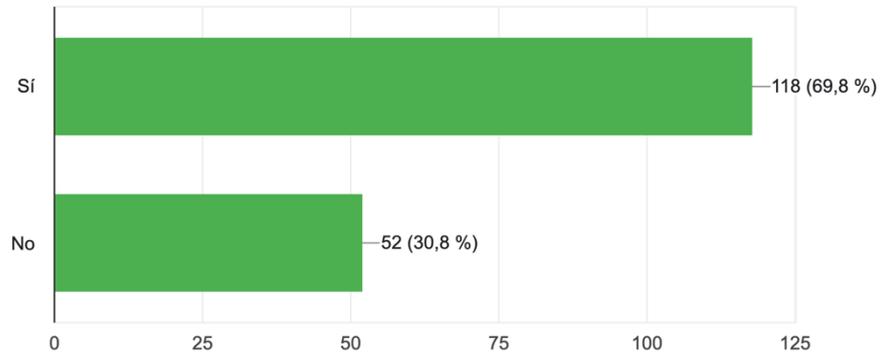
Cuando se examina la percepción sobre el nivel de productividad, se destaca que el 39,6% de los participantes indica que el teletrabajo aumentaría su productividad, el 37,9% sostiene que no habría cambio, y el 23,5% cree que se reduciría. Esta variabilidad en las respuestas resalta la complejidad de evaluar el impacto del teletrabajo en la productividad, evidenciando que la experiencia y las expectativas varían entre los encuestados.

Al consultar sobre la capacidad de organizar tareas, el 69,8% de los encuestados expresan que, de teletrabajar o tener la opción, mejorarían la organización de sus labores, mientras que el 30,8% no comparte esa perspectiva.

Gráfico 12. Organización de las tareas en el empleo remoto

Según tu opinión ¿Crees que cuando teletrabajas o si lo pudieses hacer organizarías mejor tus tareas?

169 respuestas



Fuente: elaboración propia

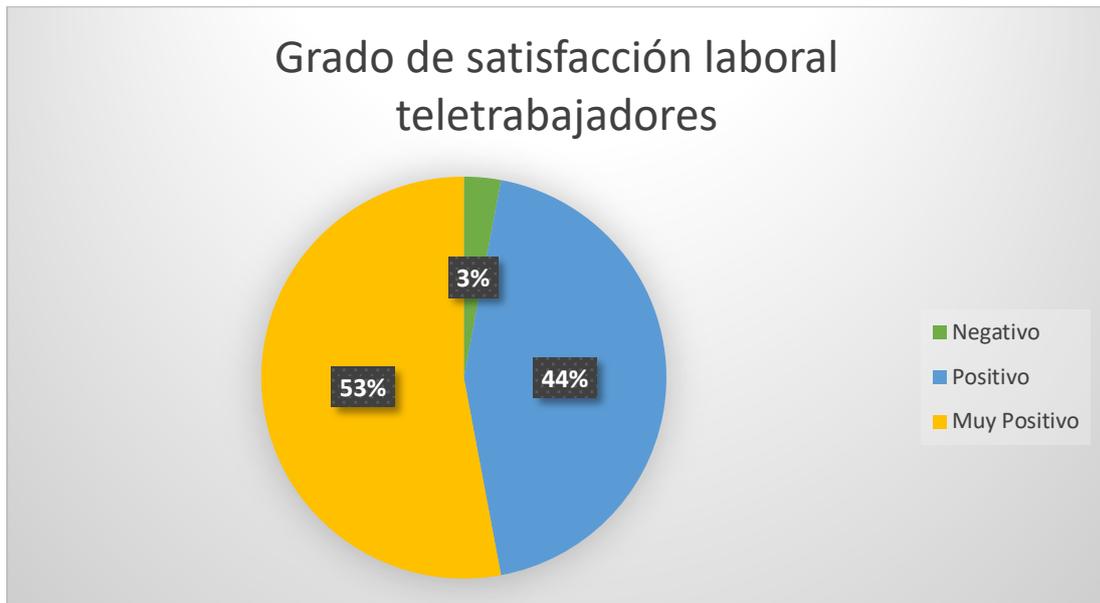
Cuando se aborda la capacidad de gestionar el tiempo en el teletrabajo, una abrumadora mayoría, el 80%, afirma que sí permitiría una mejor organización temporal. Este hallazgo sugiere que la flexibilidad horaria asociada al teletrabajo se percibe como una ventaja significativa para la gestión del tiempo personal y profesional.

SATISFACCIÓN LABORAL

En el contexto de la encuesta realizada, se destaca que de las ciento sesenta y nueve personas participantes, un grupo, constituido por 30 individuos del grupo de los no teletrabajadores, expresó niveles de satisfacción laboral considerados como "muy bajos" o "bajos". Este hallazgo sugiere que la mayoría de los encuestados, es decir, la gran mayoría que representa el resto de la muestra, percibe su satisfacción laboral como "alta" o "muy alta". Destacar que de las personas que teletrabajan solamente una expresó que era bajo el resto de teletrabajadores manifestaron que su nivel de satisfacción era alto o muy alto. Este contraste en las respuestas revela una tendencia general hacia la satisfacción en el entorno laboral empleando esta modalidad de trabajo entre los participantes de la encuesta.

Este tema es subjetivo ya que, está relacionado con las expectativas y percepciones asociadas a la satisfacción laboral de cada uno de los encuestados. Cuando los empleados expresan altos niveles de satisfacción, es probable que exista una correlación positiva con la vinculación y compromiso hacia la empresa. Empleados satisfechos suelen sentirse más conectados, comprometidos y motivados en su lugar de trabajo.

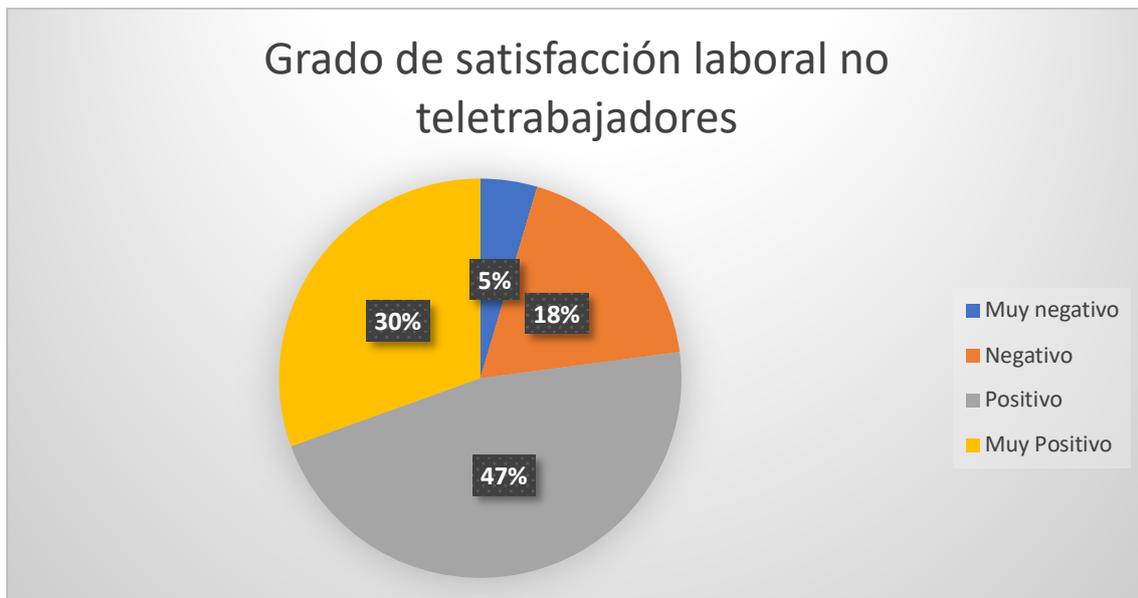
Gráfico 13. Comparativa del grado de satisfacción laboral teletrabajadores



Fuente: elaboración propia

La vinculación con la empresa puede manifestarse a través de diferentes dimensiones, como la identificación con los valores organizacionales, el sentido de pertenencia, el compromiso con los objetivos corporativos y la disposición a contribuir más allá de las expectativas laborales básicas.

Gráfico 14. Comparativa grado de satisfacción laboral no teletrabajadores



Fuente: elaboración propia

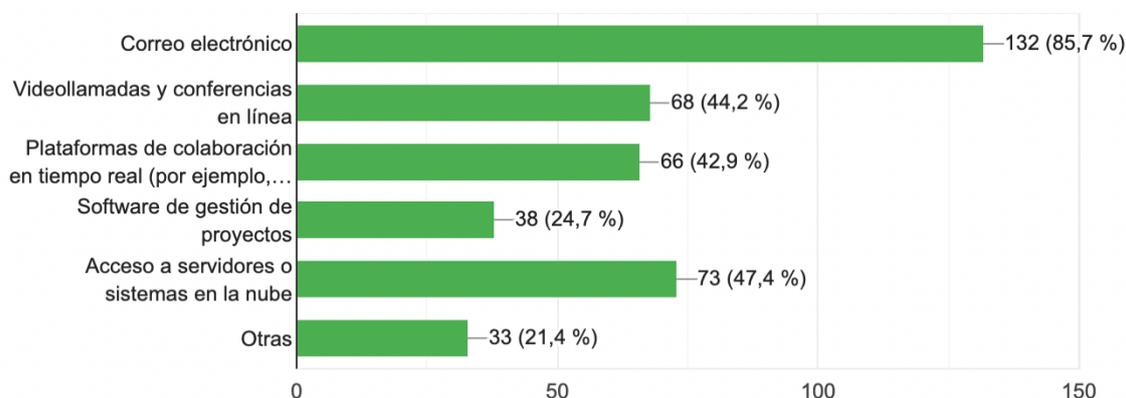
Dado que la mayoría de los encuestados informa niveles de satisfacción laboral considerables, es plausible inferir que también podría existir una percepción positiva en términos de vinculación con la empresa.

En el análisis global, estos resultados sugieren un panorama general positivo en cuanto a la satisfacción laboral de la muestra, con implicaciones potenciales para la retención de talento y el fortalecimiento de la relación empleado-empresa. No obstante, para realizar afirmaciones más específicas sobre la vinculación con la empresa, sería necesario contar con información adicional acerca de las dimensiones específicas evaluadas en la encuesta en relación con este aspecto.

- USO DE TECNOLOGÍAS:

Las respuestas recabadas en este formulario han evidenciado que la adopción y efectividad del teletrabajo están intrínsecamente vinculadas a la robustez de la infraestructura tecnológica.

Gráfico 15. Análisis de las herramientas TIC más usadas.



Fuente: elaboración propia

El análisis de las respuestas a la pregunta de opción múltiple revela una dependencia significativa de herramientas digitales clave, como el correo electrónico, videollamadas y plataformas de colaboración en tiempo real. Estas herramientas no solo facilitan la comunicación, sino que también posibilitan la colaboración efectiva entre equipos dispersos geográficamente. Este hallazgo subraya la necesidad imperante de contar con una infraestructura tecnológica sólida y confiable. Estos resultados apuntan a la relevancia crítica de la conectividad digital y el acceso fluido a sistemas en la nube en el contexto del teletrabajo.

RIESGOS PERCIBIDOS DEL TELETRABAJO

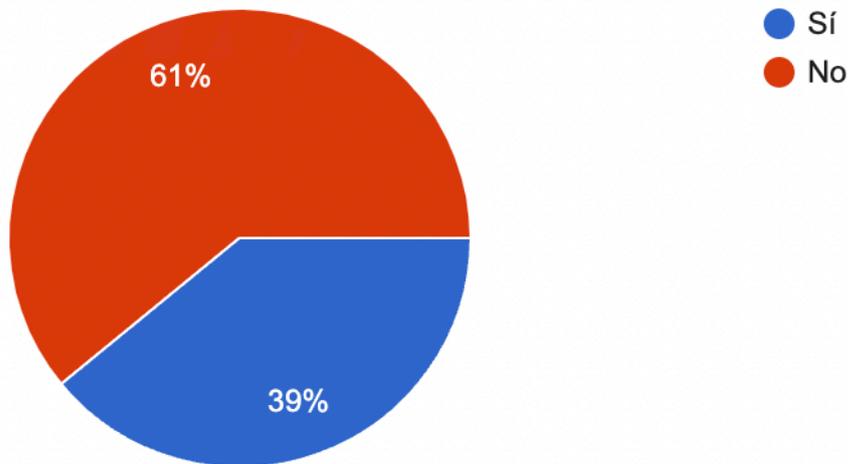
La conectividad digital y el acceso sin interrupciones a sistemas en la nube o plataformas de trabajo se han identificado como elementos críticos. La continuidad operativa en el teletrabajo se ve directamente afectada por la calidad de la conexión a Internet y la eficiencia en la utilización de recursos en la nube. Es esencial que las organizaciones inviertan en garantizar una conectividad estable y un acceso seguro a los recursos digitales necesarios para el desempeño laboral remoto.

Esta importancia que han ido adquiriendo las distintas herramientas digitales y la conectividad hacen aflorar algunas limitaciones que existen en la actualidad y

afectan a esta modalidad de trabajo. Por un lado tendríamos la “desconexión social” es decir, la ausencia física en el entorno laboral tradicional ha generado inquietudes sobre la desconexión social entre los colaboradores. Este fenómeno puede afectar la cohesión del equipo y la comunicación informal que suele ocurrir en el lugar de trabajo convencional. Sería necesario preparar estrategias que fomenten la interacción social en entornos virtuales y así poder contrarrestar esta limitación.

Por el otro lado, destacar también la preocupación acerca del impacto en el desarrollo profesional. La encuesta revela la necesidad de implementar programas y recursos que respalden el crecimiento y la formación continua de los empleados que teletrabajan. El acceso a oportunidades de desarrollo virtual y el establecimiento de estructuras de mentoría remota pueden ser soluciones valiosas para que las empresas apliquen. ¿Le suministran formación para el uso de las TIC en su puesto de trabajo? En el siguiente gráfico se observa que la mayoría de los encuestados, un 61%, reciben formación en el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en sus puestos de trabajo, mientras que el 39% no cuenta con esta formación. Estos resultados sugieren una buena adopción de programas de formación en TIC, pero también indican una oportunidad para mejorar y ampliar la capacitación, asegurando que todos los empleados tengan acceso a habilidades tecnológicas relevantes para sus funciones laborales.

Gráfico 16. Formación TIC



Fuente: elaboración propia

En resumen, el análisis destaca que la infraestructura tecnológica es un pilar fundamental para el éxito del teletrabajo. Si bien existen desafíos, como la desconexión social y las inquietudes sobre el desarrollo profesional, estos también representan áreas de mejora y oportunidades para innovar en la implementación futura del teletrabajo.

- CUESTIONES FAMILIARES Y PROFESIONALES:

La heterogeneidad de respuestas obtenidas en la encuesta refleja una variedad significativa de actitudes hacia el teletrabajo, desde la recepción entusiasta hasta respuestas más neutrales o reservadas. Este espectro de opiniones subraya la complejidad de las percepciones individuales en torno a esta modalidad laboral y resalta la importancia de abordar las expectativas y necesidades personales al considerar la implementación de políticas relacionadas con el teletrabajo.

La existencia de respuestas entusiastas junto con respuestas más neutrales o reservadas indica que la adopción del teletrabajo no es percibida de manera homogénea por todos los encuestados. Algunos muestran una clara preferencia por esta modalidad, posiblemente impulsados por la flexibilidad que ofrece, mientras que otros pueden tener reservas o preferir la dinámica tradicional del trabajo presencial.

La complejidad en las percepciones individuales destaca la necesidad de estrategias flexibles y personalizadas al implementar políticas de teletrabajo. Factores como la naturaleza del trabajo, las preferencias personales y las responsabilidades familiares pueden influir significativamente en cómo se percibe y se adopta el teletrabajo.

Equilibrio entre vida familiar y laboral:

La información obtenida revela la importancia del equilibrio entre la vida familiar y laboral, este es un tema central en las respuestas de los participantes. En la encuesta se han obtenido los siguientes datos que vamos a analizar a través de una tabla de contingencia. Esta tabla vincula las variables "Teletrabajo" y "Dependientes" (personas que tienen a su cargo hijos o personas dependientes) en una muestra de 169 participantes, se observan relaciones interesantes entre la elección de teletrabajar y la presencia de personas dependientes a cargo.

Tabla 2. Relación entre el tipo de empleo de la población y si tienen personas a su cargo

| Variables | Dependientes (Sí) | Dependientes (No) | Total |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------|
| Teletrabajo (Sí) | 30 | 4 | 34 |
| Teletrabajo (No) | 75 | 60 | 135 |
| Total de la muestra | 105 | 64 | 169 |

Fuente: elaboración propia

Este análisis sugiere que la decisión de teletrabajar puede estar influenciada por la presencia o ausencia de personas dependientes a cargo. Estos hallazgos proporcionan una perspectiva valiosa sobre las dinámicas laborales en relación con las responsabilidades familiares y respaldan la importancia de considerar estos factores al diseñar políticas y prácticas laborales inclusivas.

Muchos expresan la necesidad de políticas que respalden la reducción de jornada por motivos familiares y otros permisos relacionados con la familia. Las respuestas indican que las necesidades familiares son un factor determinante en

la percepción y aceptación del teletrabajo. Las políticas que facilitan la conciliación entre la vida familiar y laboral son consideradas como elementos esenciales para garantizar el bienestar de los empleados. Esto incluye opciones como la reducción de jornada por motivos familiares y otros permisos relacionados con la familia.

La relevancia de estas necesidades familiares destaca la importancia de diseñar políticas de teletrabajo que no solo aborden las demandas laborales, sino que también reconozcan y respalden las responsabilidades familiares de los empleados. Un enfoque integral que equilibre ambas esferas contribuirá a crear un entorno laboral remoto más efectivo y sostenible.

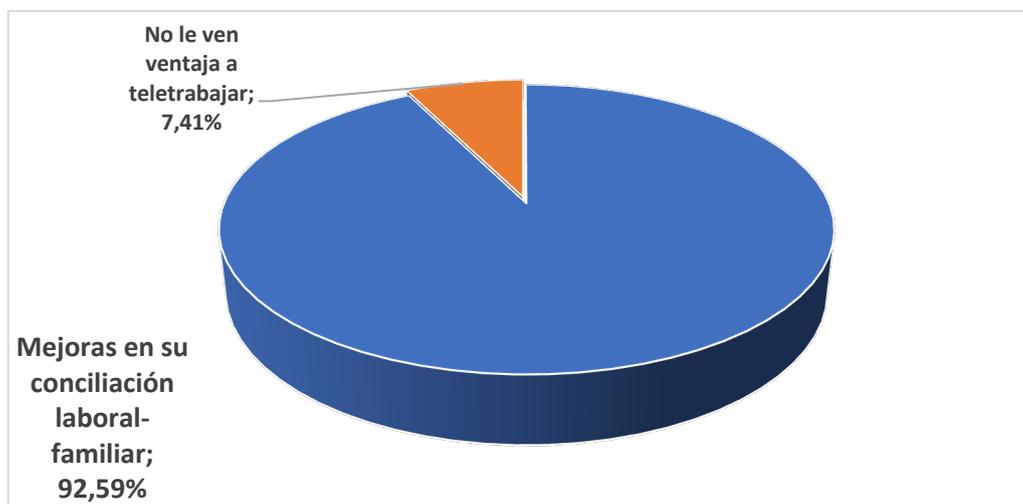
En conclusión, la diversidad de respuestas resalta la necesidad de adoptar un enfoque personalizado y adaptable al implementar políticas relacionadas con el teletrabajo. Además, la importancia atribuida al equilibrio entre la vida familiar y laboral subraya la necesidad de considerar las necesidades familiares como un elemento clave en la formulación de estrategias de teletrabajo efectivas.

- **PERSPECTIVAS PROFESIONALES Y CAMBIOS EN LA MODALIDAD DE TRABAJO:**

La revisión detallada de las respuestas revela que algunos encuestados han expresado inquietudes específicas sobre el posible impacto en sus carreras profesionales al adoptar medidas de conciliación planteadas, como el teletrabajo. Esta manifestación de preocupaciones destaca un área crítica que requiere atención y estrategias específicas para abordar las aprehensiones de los empleados.

La percepción de que ciertas medidas de conciliación, como el teletrabajo, podrían influir negativamente en el desarrollo profesional de los empleados resalta la necesidad urgente de implementar estrategias que mitigan estas inquietudes. Estas preocupaciones pueden derivarse de temores relacionados con la visibilidad en el trabajo remoto, las oportunidades de desarrollo profesional, o la interacción con colegas y superiores.

Gráfico 17. Percepción si el teletrabajo ayuda a la conciliación laboral-familiar.



Fuente: elaboración propia

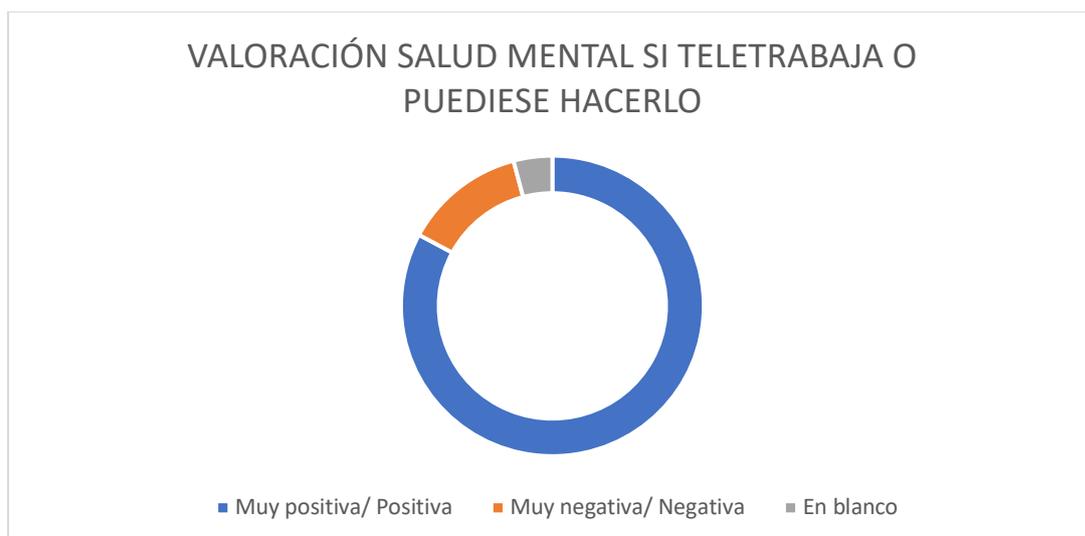
De la población encuestada que actualmente no teletrabaja, 135 individuos se ha observado que el 92,59% verían beneficioso optar por el teletrabajo bien sea por el ahorro de tiempo y dinero, tener mayor flexibilidad horaria, mejora del equilibrio trabajo-vida... Por otro lado, 10 de ellos, es decir un 7,41% no le ve ninguna ventaja a optar por esta modalidad. La disposición o reticencia a adoptar cambios en la modalidad de trabajo subraya la importancia de considerar las preferencias individuales y la cultura organizacional al implementar y ajustar políticas relacionadas con el teletrabajo. La diversidad de actitudes hacia el teletrabajo destaca la necesidad de enfoques personalizados y flexibles que se alineen con las expectativas y valores de los empleados, así como con la naturaleza del trabajo y los objetivos organizacionales.

Este análisis no solo identifica desafíos, sino que también proporciona una base sólida para futuras investigaciones. Las preocupaciones sobre el impacto en la carrera profesional representan un área rica para la exploración más detallada, permitiendo una comprensión más profunda de los factores subyacentes y facilitando el desarrollo de estrategias específicas para abordar estas inquietudes.

- SALUD EN EL TRABAJO

Los resultados extraídos de la encuesta arrojan una perspectiva interesante sobre la percepción de la salud mental en el contexto del teletrabajo. Por un lado, solo el 14,5% de los participantes manifiestan una experiencia negativa o muy negativa en relación con su bienestar psicológico al trabajar remotamente o considerar la posibilidad de hacerlo en el futuro. Este dato sugiere que la mayoría de los encuestados experimenta una evaluación positiva de su salud mental en el entorno del teletrabajo.

Gráfico 18. Estado de salud mental si pudiese teletrabajar o si lo hace

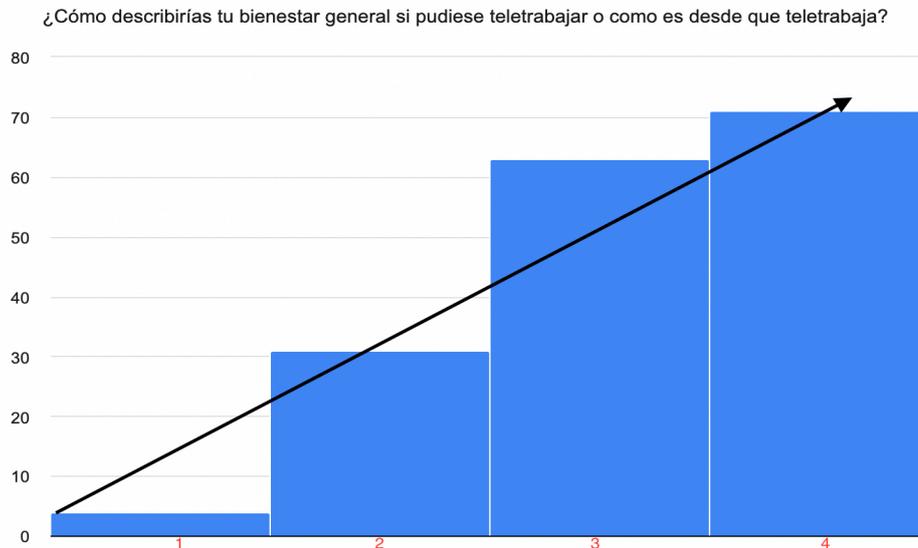


Fuente: elaboración propia

Por otro lado, alrededor del 80% de los encuestados describe su bienestar general como bueno o muy bueno en caso de teletrabajar o de tener la oportunidad de teletrabajar. Este hallazgo respalda la idea de que, para la

mayoría de los participantes, la modalidad de trabajo a distancia se asocia con una percepción positiva de su estado de salud mental y bienestar en general. En el siguiente gráfico observamos como describen su bienestar laboral las personas encuestadas siendo uno muy negativo, 2 negativo, 3 positivo y cuatro muy positivo.

Gráfico 19. Bienestar laboral respecto al teletrabajo



Fuente: elaboración propia

Sin embargo, surge una consideración significativa al observar que una parte sustancial de la población encuestada no tiene certeza o no está seguro acerca de contar con el apoyo necesario en temas relacionados con la salud mental mientras se desempeñan en el teletrabajo. Este punto destaca la importancia de implementar recursos y programas específicos para el apoyo emocional y psicológico de los empleados que optan por esta modalidad laboral.

Estos resultados no solo revelan la necesidad de abordar de manera proactiva la salud mental en el contexto del teletrabajo, sino que también subrayan la importancia de diseñar estrategias y políticas organizacionales que reconozcan y aborden estas áreas críticas. Garantizar un entorno laboral saludable y sostenible implica considerar no solo los aspectos prácticos del teletrabajo, sino también la dimensión emocional y psicológica, fomentando así un equilibrio integral entre el bienestar laboral y la eficiencia profesional.

10. RESPUESTA A LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS

HIPÓTESIS 1:

“El grado de autonomía en la organización del trabajo remoto (variable independiente) está positivamente relacionado con el nivel de conciliación laboral de los empleados (variable dependiente).”

En primer lugar, la hipótesis parte de la premisa de que la autonomía en la organización del trabajo remoto, es decir, la capacidad de los empleados para tomar decisiones sobre cómo estructurar sus tareas y gestionar su tiempo mientras teletrabajan, juega un papel crucial en su experiencia laboral. De las personas encuestadas que teletrabajan el 100% de ellas manifiesta que, esta modalidad de empleo les permite organizar mejor sus tareas. Se sostiene que, al proporcionar a los empleados un mayor control sobre su entorno laboral, se promueve un sentido de responsabilidad y libertad.

La idea central detrás de esta hipótesis se apoya en teorías psicológicas y organizacionales que sugieren que la autonomía laboral está directamente relacionada con la satisfacción laboral. Según las respuestas obtenidas en nuestro formulario y según estudios citados en el trabajo se podría afirmar que, cuando los empleados tienen la capacidad de influir en la forma en que llevan a cabo sus responsabilidades y organizan su jornada, es más probable que experimenten un mayor sentido de propósito y satisfacción en su trabajo. Por un lado, lo largo del trabajo se ha visto que el grado de vinculación y satisfacción es mayor en las personas que teletrabajan que en las que no. Y por el otro lado destacar que el 100% de los teletrabajadores encuestados manifiestan que tienen mayor autonomía a la hora de organizarse y realizar sus tareas. Se puede afirmar que la autonomía brinda a los individuos la oportunidad de adaptar su trabajo a sus preferencias y necesidades personales, lo que contribuye a una mayor sensación de control y bienestar laboral.

La relación positiva implicada en la hipótesis indica que a medida que aumenta la autonomía en el teletrabajo, también hace que mejore la satisfacción laboral de los empleados. En resumen, la hipótesis establece que la autonomía en el trabajo remoto está positivamente relacionada con la conciliación laboral de los empleados. Esta relación se basa en la premisa de que proporcionar a los empleados la libertad y el control para organizar su trabajo puede generar beneficios psicológicos y emocionales que contribuyen a una experiencia laboral más satisfactoria y mostrando mayores niveles de liderazgo, confianza, vinculación...

HIPÓTESIS 2:

“La implementación efectiva de políticas de apoyo al teletrabajo, que incluyen recursos tecnológicos adecuados, capacitación y apoyo emocional, está positivamente correlacionada con un aumento en la productividad y el bienestar de los empleados.”

Esta hipótesis parte de la premisa de que el teletrabajo es una modalidad que puede afectar positivamente o negativamente tanto la productividad como el bienestar de los empleados. En el caso de la población encuestada se observa cómo influye positivamente.

Tabla 3. Nivel de productividad de los teletrabajadores encuestados.

| Nivel de producción | Nº de teletrabajadores |
|---------------------|------------------------|
| Aumenta | 23 |
| Se mantiene | 11 |
| Disminuye | 0 |

Fuente: elaboración propia

El hecho de que 23 teletrabajadores coincidan con un aumento en el nivel de producción sugiere una posible correlación positiva entre el teletrabajo y el rendimiento productivo. Este hallazgo podría respaldar la idea de que el teletrabajo, en este contexto específico, contribuye a un entorno laboral más productivo. Aunque el número de teletrabajadores en este caso no se asocia con un aumento, el hecho de que el nivel de producción se mantenga podría indicar que el teletrabajo no ha tenido un impacto negativo en la eficiencia laboral. Es posible que el modelo de trabajo remoto esté permitiendo mantener la productividad en niveles constantes. La implementación efectiva de políticas de apoyo al teletrabajo se considera crucial, ya que estas políticas abarcan aspectos clave como la provisión de recursos tecnológicos adecuados. Según nuestra encuesta aún falta mucho por hacer como: proporcionar herramientas tecnológicas eficientes solo el 27% afirma que su empresa les facilita recursos TIC para la realización de tareas remotas.

Además, la hipótesis y los resultados obtenidos destacan la importancia de la capacitación en el contexto del teletrabajo. Es necesario ofrecer programas de formación específicos para el trabajo remoto, de nuestra encuesta más del 50% tiene acceso a esta formación y también le proporcionan algún tipo de apoyo o recurso pero el resto manifiesta que no. De esta forma se podrá maximizar la eficiencia de los empleados al proporcionarles las habilidades necesarias para gestionar tareas de manera efectiva fuera de un entorno presencial. Asimismo, la consideración del apoyo emocional subraya la dimensión humana del teletrabajo. Los desafíos asociados con el trabajo remoto, como el aislamiento social, la falta de interacción cara a cara y las demandas emocionales, pueden afectar el bienestar de los empleados. Brindar apoyo emocional implica reconocer y abordar estos desafíos, ya sea a través de recursos psicológicos, servicios de asesoramiento o programas de bienestar mental. Este enfoque puede contribuir directamente a mejorar el bienestar general de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su rendimiento laboral.

En resumen, las conclusiones extraídas del estudio sobre la materia es que, la hipótesis postula que la implementación efectiva de políticas de apoyo al teletrabajo, que incluye recursos tecnológicos, capacitación y apoyo emocional, establece una relación causal positiva entre estas medidas y el rendimiento

general y la satisfacción de los empleados. Por tanto se podría afirmar que este tipo de modalidad de trabajo consigue aumentar los niveles de productividad y bienestar de los empleados. La justificación se apoya en el estudio realizado sobre la materia y en la lógica de que una atención integral a estos aspectos puede crear un entorno propicio para el éxito en el teletrabajo.

11.COMPARATIVA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS CON INFORMES YA EXISTENTES

En la era post-pandémica, la dinámica laboral ha experimentado transformaciones significativas, especialmente en términos de teletrabajo, una modalidad que ha ganado protagonismo como herramienta clave para la conciliación entre la vida laboral y familiar. En este contexto, se lleva a cabo la presente comparativa, que busca analizar y contrastar los resultados obtenidos en informes sobre teletrabajo y conciliación familiar con el fin de arrojar luz sobre las tendencias, preferencias y desafíos que la sociedad contemporánea enfrenta en este ámbito.

Al explorar los datos recopilados en nuestro formulario y contrastarlos con informes previos como: *“el teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia”* y el de *“Datos de teletrabajo 2022”*, se pretende identificar patrones emergentes, destacar áreas de convergencia y divergencia, y proporcionar una visión integral de cómo las percepciones y prácticas en torno al teletrabajo y la conciliación familiar han evolucionado. Este análisis comparativo se erige como un valioso recurso para entender la complejidad de estas tendencias y contribuir a la formulación de estrategias efectivas que promuevan entornos laborales más flexibles y equitativos. En los últimos dos años, España ha experimentado una transformación significativa en la adopción del teletrabajo, pasando de ser rezagado en comparación con otros países europeos a convertirse en uno de los que más valora esta modalidad laboral. Según el informe, el 83,7% de los encuestados expresó un fuerte deseo de incorporar el teletrabajo en su rutina laboral tras la normalidad post-pandemia. Una vez analizados dichos informes y los resultados obtenidos en la encuesta podemos destacar que existe una tendencia clara hacia la apreciación y preferencia del teletrabajo en el tejido laboral español. Esta experiencia forzada llevó a empresas y empleados a descubrir los beneficios de la flexibilidad laboral, desencadenando un cambio sustancial en las dinámicas tradicionales.

La conciencia sobre la importancia de conciliar la vida laboral y familiar también ha desempeñado un papel crucial en este proceso. Los cambios culturales y organizacionales han contribuido a ver el teletrabajo como una herramienta eficaz para mejorar la productividad y el bienestar. La encuesta revela una preferencia arraigada por la flexibilidad laboral, destacando que el teletrabajo ya no es considerado solo una medida de contingencia, sino una elección basada en las expectativas laborales.

La comparación internacional ha influido en este cambio, con España posicionándose como el tercer país con mayor preferencia por el teletrabajo en Europa. Sin embargo, existe una brecha entre la disponibilidad y la adopción real

del teletrabajo en algunos sectores, evidenciando que aunque se ofrece la opción, no todos la eligen. A pesar de la alta disponibilidad en sectores como la educación, la adopción real es menor. Por ejemplo, aunque el 60,1% de los profesionales de la educación tiene la opción de teletrabajar, solo el 20,5% lo hace regularmente. Esta brecha también quedó reflejada en la cuesta donde los individuos manifestaron que casi el 20% teletrabajaba, aunque más de la mitad podría hacerlo según su tipo de puesto de trabajo. O los datos obtenidos en nuestra encuesta que reflejan que el 50% de los encuestados podrían desarrollar su trabajo de forma remota pero únicamente el 20% lo lleva a cabo en la actualidad.

En conclusión, el informe subraya que estos dos años de teletrabajo han acelerado transformaciones laborales, convirtiendo el trabajo a distancia en una herramienta clave para la conciliación entre la vida laboral y familiar. Además, se destaca la importancia de la gestión efectiva del teletrabajo como un factor crucial para la retención y atracción de talento en las empresas e instituciones.

Por último quise comparar los resultados de mi encuesta con el informe de “buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE) Análisis sectorial y por tamaño de empresa”, Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, (2020). El análisis detallado proporcionado en el documento se centra en medidas de conciliación y corresponsabilidad en empresas de diversos tamaños y sectores. Al comparar estos hallazgos con tu encuesta sobre teletrabajo y conciliación familiar, se destacan varias similitudes y diferencias.

En ambas fuentes, se subraya la importancia de medidas de flexibilidad temporal y espacial, como el horario flexible y el trabajo a distancia. El documento indica que las grandes empresas tienden a implementar una gama más amplia de medidas, incluyendo beneficios sociales, mientras que en la encuesta se puede observar cómo estas políticas varían según el tamaño de la empresa. Para ser exactos más de la mitad de los encuestados manifestaron no tener hijos o personas dependientes a su cargo pero, el 25,6% declaró que tenía al menos una persona a su cargo, seguido del 19,8% que tienen al menos dos. De todas las personas que manifestaron que tenían hijos o personas dependientes a su cargo, el total habían decidido adoptar diferentes medidas de conciliación familiar y laboral.

Además, la corresponsabilidad no se aprecia uniformemente, y el informe sugiere que la adopción de medidas depende más de la estructura interna de cada empresa. Las pequeñas y medianas empresas tienden a adoptar enfoques más personalizados, como la distribución personalizada de la jornada y el trabajo a distancia.

BLOQUE III

12. CONCLUSIONES

En la encrucijada de la evolución laboral en España, las predicciones para el futuro pintan un panorama de cambios substanciales que transformarán la manera en que concebimos el trabajo y la conciliación entre la vida personal y profesional. Uno de los aspectos más destacados es la consolidación del teletrabajo como una práctica laboral común y arraigada en la cultura empresarial. El teletrabajo, inicialmente adoptado como respuesta a la pandemia, se perfila ahora como una elección preferida por los trabajadores y respaldada por empresas que reconocen sus beneficios. Se espera que esta modalidad no solo persista sino que se integre de manera más estructurada en las rutinas laborales, convirtiéndose en una herramienta estratégica para la gestión del talento y la productividad.

Basándonos en la investigación y análisis de las hipótesis planteadas y, de los informes existentes en este ámbito mencionados anteriormente, se llega a conclusiones significativas respecto al teletrabajo y su impacto en la productividad, bienestar y conciliación laboral.

La primera hipótesis que establece una relación positiva entre el grado de autonomía en la organización del trabajo remoto y el nivel de conciliación laboral de los empleados se concluye que efectivamente existe una conexión significativa entre estas variables. La autonomía en el trabajo remoto, emerge como un factor clave para promover la satisfacción laboral y la conciliación entre vida laboral y personal. La investigación respalda la idea de que a medida que aumenta la autonomía en el teletrabajo, se experimenta una mejora en la satisfacción laboral de los empleados. La capacidad de autodirección y toma de decisiones se asocia con una mayor motivación intrínseca y una percepción más positiva del entorno laboral, contribuyendo a una experiencia laboral más gratificante y a una mayor vinculación entre los empleados y la organización.

En cuanto a la segunda hipótesis, sostiene que la implementación efectiva de políticas de apoyo al teletrabajo, que abarcan recursos tecnológicos, capacitación y apoyo emocional, se correlaciona positivamente con un aumento en la productividad y el bienestar de los empleados. La investigación respalda la noción de que la atención integral a estos aspectos, más allá de los aspectos tecnológicos, impulsa la eficiencia laboral y contribuye positivamente al bienestar psicológico de los empleados. La conclusión es que estas políticas no solo mejoran la productividad, sino que también generan un entorno propicio para el éxito en el teletrabajo.

En resumen, la implementación efectiva de políticas de apoyo al teletrabajo y la autonomía en la organización del trabajo remoto son elementos cruciales para mejorar la productividad, el bienestar y la conciliación laboral de los empleados en el contexto del teletrabajo. Estos hallazgos respaldan la importancia de considerar no solo los aspectos tecnológicos sino también los elementos formativos y emocionales para lograr un entorno laboral exitoso en el teletrabajo.

BLOQUE IV**BIBLIOGRAFÍA**

- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior* 23(4), 383-400.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-39.
- Boletín Oficial del Estado (BOE). (1980). *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>
- Boletín Oficial del Estado (BOE). (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>
- Boletín Oficial del Estado (BOE). (2012). *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>
- Boletín Oficial del Estado (BOE). (2020). *Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415>
- Castells, M. (1998). *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Eurostat. (2022). *European Union Labour Force Survey*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>. %0AInstituto
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 15-24., 15-24.
- García, A., & Martínez, E. (2020). Teletrabajo e igualdad de género en España. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 6(6), 95-117.
- Golden, T. D., Gareis, K. C. (2007). Is it good to be virtual? The positive consequences of virtual work for employees. *Employee Relations*, 29(3), 227-244.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance. *A review and extension of the literature*, 165-183.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2022*.
- International Labour Organization (ILO). (2017). *Teletrabajo: guía para trabajadores y empleadores*.

- Jáuregui, P., & Sánchez, I. (2021). Teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: el caso de España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 173(1), 3-21.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, (2021). <https://www.boe.es>
- Miguélez, F. (2006). Telework in Spain: Benefits and risks of a new employment option. *Flexible workforces*, (pp. 55-78).
- Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. (2022a). *Datos de Teletrabajo 2022*. Red.es.
- Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. (2022b). El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia. En *Red.es*. <https://doi.org/10.30923/094-22-044-2>
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia., Boletín Oficial del Estado 1 (2020).
- Rosa Navarro, D., Díaz Morán, S. y Gutierrez Palomero, A. (2015). Políticas de conciliación: una vía hacia la igualdad de género en la empresa. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.*, 1-13.
- Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. (2020). Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE) Análisis sectorial y por tamaño de empresa. *AGE: Catálogo de publicaciones- Ministerio de España- Proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo*.
- WorkMeter. (2023). *Estudio comparativo del tiempo de trabajo: Presencial vs remoto*. [moz-extension://6053b6a7-c7a5-cc47-8fce-ade492485afd/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fes.workmeter.com%2Fhubfs%2F ebooks_2023%2FInforme_teletrabajo_2023.pdf](https://6053b6a7-c7a5-cc47-8fce-ade492485afd/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fes.workmeter.com%2Fhubfs%2F ebooks_2023%2FInforme_teletrabajo_2023.pdf)

BLOQUE V

ANEXOS

Formulario sobre el teletrabajo y la conciliación familiar:

Bienvenido al cuestionario sobre Teletrabajo y Conciliación Familiar. En la era actual, el teletrabajo ha emergido como una práctica laboral transformadora, ofreciendo flexibilidad y adaptabilidad a las demandas cambiantes del entorno laboral. Este cuestionario busca explorar cómo la implementación del teletrabajo afecta la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares. Reconocemos la importancia de equilibrar la productividad laboral con el bienestar familiar y personal. Tu participación proporcionará información valiosa para comprender los desafíos y beneficios asociados con el teletrabajo en este contexto.

Tu opinión nos permitirá conocer mejor como estáis viviendo esta modalidad de trabajo o que ideas tenéis sobre ello. No te llevará mucho tiempo completarla y, después, te rogamos la compartas con tus compañeros, amigos, familiares...

La información recopilada se utilizará de manera anónima para la realización de estudios y estadísticas en relación al teletrabajo en el ámbito de la educación universitaria. Se trata de un trabajo académico de fin de grado en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Valladolid, de la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria. No se recogerá ni almacenará, directa ni indirectamente, ningún dato personal en la cumplimentación de este formulario en cumplimiento con la LOPD 3/2018 de 5 de diciembre.

¡Gracias por tu contribución!

Información personal

1. Edad

Marca solo un óvalo.

Menos de 28 años

De 28 a 44 años

De 45 a 55 años

Más de 55 años

2. Género

Marca solo un óvalo.

Mujer

Hombre

Prefiero no decirlo

3. ¿Tiene hijos o personas dependientes a su cargo?

Marca solo un óvalo.

No Sí, 1

Sí, 2

Sí, 3

Sí, 4

Sí, 5 o más

4. ¿La localidad en la que vive tiene?

Marca solo un óvalo.

Menos de 500 habitantes Entre 500 y 5000 habitantes

Entre 5000 y 25000 habitantes

Entre 25000 y 100000 habitantes Más de 100000 habitantes

5. ¿Trabaja usted en la misma localidad en la que vive?

Marca solo un óvalo.

Sí No

6. Nivel de educación

Marca solo un óvalo.

Estudios primarios

Estudios secundarios

Estudios superiores

7. Señale en que sector se encuentra su empresa

Marca solo un óvalo.

Sector primario (agricultura, ganadería, pesca y minería) Secundario (industria y construcción)

Sector terciario (servicios, comercio, transporte y comunicaciones)

8. ¿Qué tipo de tarea realizas en tu empresa u organización (Trabajo directivo, trabajo técnico, trabajo administrativo, operario, otros)

Empleo

9. ¿Qué tipo de jornada tiene?

Selecciona todos los que correspondan.

Completa
Parcial

Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad laboral en la cual los empleados llevan a cabo sus tareas profesionales uno o varios días a la semana fuera de las instalaciones físicas de la empresa, generalmente desde sus hogares u otros lugares fuera de la oficina central. En lugar de desplazarse diariamente a un lugar de trabajo específico, los teletrabajadores utilizan tecnologías de la información y comunicación (TIC) para realizar sus labores y colaborar con sus equipos.

10. ¿Trabaja actualmente?

Sí No

11. ¿Alguna vez ha teletrabajado?

Marca solo un óvalo.

Sí No

12. ¿Teletrabaja actualmente?

Marca solo un óvalo.

Sí No

13. Si actualmente teletrabaja o ha teletrabajado, ¿por qué decidió hacerlo?

Selecciona todos los que correspondan.

Por las distancias (ahorro de costes)

Mejor equilibrio trabajo-vida

Por imposición de la empresa

Flexibilidad horaria

Nunca he teletrabajado

14. En el caso de que no haya teletrabajado, o sí que lo haya hecho, ¿cuáles son las ventajas que según su opinión tiene teletrabajar?

Selecciona todos los que correspondan.

Ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos

Mejor equilibrio trabajo-vida

Por imposición de la empresa

Flexibilidad horaria

No le veo ninguna ventaja en teletrabajar

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se refiere al grado de contento, bienestar o felicidad que un individuo experimenta en relación con su empleo.

15. ¿Qué nivel de satisfacción laboral tiene respecto a su empleo? Escala de 1 a 4, donde 1 es muy bajo y 4 es muy alto.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4

16. ¿Cómo describirías tu nivel de vinculación y conexión con la empresa?

Marca solo un óvalo.

Alto

Neutral

Bajo

Conciliación familiar

La conciliación familiar se refiere a la búsqueda y establecimiento de un equilibrio entre las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares y personales. Este concepto reconoce la importancia de armonizar la vida laboral y la vida familiar para mejorar el bienestar general de los individuos y promover ambientes laborales más saludables.

17. ¿Cómo calificaría su capacidad para conciliar su trabajo y sus responsabilidades familiares? Escala de 1 a 4, donde 1 es muy difícil y 4 es muy fácil.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4

18. ¿Utilizaría o ha utilizado alguna de estas medidas de conciliación reconocidas en la legislación? Si (Marque las que procedan)

Selecciona todos los que correspondan.

Reducción de jornada por motivos familiares

Excedencia para el cuidado de hijos/as o familiares

Teletrabajo

Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia

Permiso por lactancia
Suspensión por paternidad/maternidad adopción o acogida
Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiar
Programas de bienestar y salud mental

19. ¿Utilizaría o ha utilizado alguna de estas medidas de conciliación reconocidas en la legislación? No, porque... (Marque las que procedan)

Selecciona todos los que correspondan.

No las he necesitado hasta ahora
Desconocía su existencia
No puedo prescindir de parte o del total de mi sueldo (reducción jornada o excedencia)
Afectaría negativamente a mi carrera profesional
Otras razones

Apoyo y políticas de la empresa

Las políticas de conciliación en una empresa se diseñan para facilitar un equilibrio efectivo entre la vida laboral y personal de los empleados. Estas políticas buscan crear un entorno de trabajo que permita a los empleados cumplir con sus responsabilidades laborales al tiempo que satisfacen sus necesidades y aspiraciones personales.

20. ¿Su empresa ofrece políticas o programas de apoyo a la conciliación laboral y familiar?

Marca solo un óvalo.

Sí
No
Lo desconozco

21. En caso afirmativo, por favor indique cuales de las siguientes se ponen en práctica en la empresa en la que trabaja. (Marque las que procedan)

Selecciona todos los que correspondan.

Reducción de jornada por motivos familiares
Excedencia para el cuidado de hijos/as o familiares
Teletrabajo
Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia
Permiso por lactancia
Suspensión por paternidad/maternidad adopción o acogida
Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiar
Programas de bienestar y salud mental

22. Si su empresa pone en práctica algún tipo de política de conciliación que no está recogida en la pregunta anterior, por favor indique aquí cuál o cuáles son:

Productividad

La productividad de una persona se refiere a la eficiencia (realizar una tarea o alcanzar un objetivo utilizando el menor coste) y la eficacia (la capacidad con la que esa persona realiza sus tareas y logra resultados en el entorno laboral). En términos más simples, la productividad es la relación entre la producción (o el trabajo realizado) y los recursos utilizados para lograr esa producción.

La productividad no solo se trata de la cantidad de trabajo que se realiza, sino también de la calidad y la eficiencia con la que se lleva a cabo. Es decir, conseguir los objetivos con el menor coste.

23. Según su opinión, o por su experiencia personal, ¿Cree que el nivel de productividad en su trabajo varía o variaría en la modalidad de teletrabajo?

Sí, aumenta o aumentaría

No hay cambio

Se reduce o reduciría

24. Consideras que cuando teletrabajas o si pudieses hacerlo, ¿tu capacidad de concentración comparándola con la desarrollada en el centro presencial ?

Mayor

Igual

Menor

25. Según tu opinión ¿Crees que cuando teletrabajas o si lo pudieses hacer organizarías mejor tus tareas?

Sí

No

26. ¿Consideras que el teletrabajo permite o permitiría organizar mejor tu tiempo?

Sí

No

TIC

Las TIC son las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Este término se refiere a un conjunto de tecnologías que facilitan la adquisición, el almacenamiento, el procesamiento, la transmisión y la recepción de información. Las TIC incluyen hardware, software, redes de comunicación y servicios relacionados.

La evolución constante de las TIC sigue influyendo significativamente en la forma en que las personas interactúan y trabajan en la actualidad. Para poder hacer teletrabajo se precisa tener el equipamiento y las capacidades digitales necesarias.

27. ¿Su puesto de trabajo es tecnológico es decir, involucra tareas que podrían

llevarse a cabo de manera remota o desde casa, o es necesario que realices sus funciones exclusivamente en el lugar de trabajo, como por ejemplo, un albañil?

Puesto de trabajo tecnológico

Puesto de trabajo presencial

28. ¿Le proporcionan algún tipo de apoyo o recurso para facilitar la transición hacia un entorno laboral más tecnológico?

Sí

No

29. ¿Ayuda tu empresa a equipar tu hogar digitalmente?

Sí

No

30. ¿Le suministran formación para el uso de las TIC en su puesto de trabajo?

Sí

No

31. ¿Le ayudan económicamente con los gastos relacionados con el uso de las TIC de su puesto de trabajo?

Sí

No

32. ¿Existe un sistema de soporte técnico o asistencia para resolver problemas relacionados con los recursos digitales proporcionados para el teletrabajo?

Sí

No

Lo desconozco

En mi empresa no existe esta modalidad de trabajo

33. ¿Cuáles de las siguientes herramientas de TIC utiliza con mayor frecuencia para llevar a cabo su trabajo? (Selecciona todas las que correspondan)

Selecciona todos los que correspondan.

Correo electrónico

Videollamadas y conferencias en línea

Plataformas de colaboración en tiempo real (por ejemplo, Slack o Microsoft Teams)

Software de gestión de proyectos

Acceso a servidores o sistemas en la nube Otras

34. ¿Cómo calificaría la importancia de las TIC para desempeñar eficazmente su trabajo habitual?

Muy importante

Importante

Poco importante

Nada importante

Salud en el trabajo

La salud se refiere al estado general de bienestar físico, social y mental de una persona. La salud incluye la capacidad de manejar el estrés, las emociones, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones. La salud no es simplemente la ausencia de trastornos mentales, sino un estado positivo que contribuye al funcionamiento óptimo en la vida cotidiana.

35. ¿Cómo es tu experiencia general en cuanto a la salud mental mientras trabajas desde casa? o, ¿cómo crees que sería si pudieses hacerlo?

Selecciona todos los que correspondan.

Muy positiva

Positiva

Negativa

Muy negativa

36. ¿Cómo describirías tu bienestar general si pudiese teletrabajar o como es desde que teletrabaja? Siendo 1 muy malo y 4 muy bueno.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4

37. ¿Has experimentado en algún momento soledad o aislamiento social durante el teletrabajo? Si nunca has teletrabajado, ¿crees que podrías tener estas sensaciones?

Sí

No

38. ¿Cree que en su puesto de trabajo tiene el apoyo necesario para abordar temas de salud mental relacionados con esta modalidad de trabajo?

Sí

No estoy seguro

39. ¿Consideras que la carga de trabajo y las demandas laborales durante el teletrabajo han afectado tu nivel de estrés o cree que lo haría si pudiese hacerlo?

Sí

No

En algunos momentos

RESUMEN

Este estudio exhaustivo sobre el teletrabajo en España reveló su evolución desde una medida de contingencia durante la pandemia hasta una opción preferida tanto por empleadores como por empleados. La autonomía en la organización del trabajo remoto se destacó como un factor crucial, permitiendo a los empleados tomar decisiones sobre la estructuración de sus tareas y gestionar su tiempo de manera eficiente. Esta autonomía no solo promovió la satisfacción laboral, sino que también facilitó la conciliación entre la vida profesional y personal. Además, se enfocó en las políticas de apoyo al teletrabajo, demostrando que una implementación efectiva de recursos tecnológicos, capacitación y apoyo emocional no solo mejoró la productividad, sino que también contribuyó al bienestar psicológico de los empleados. La comparación con informes existentes resaltó la transformación significativa en la percepción y preferencia del teletrabajo en España. La conciencia sobre la importancia de conciliar la vida laboral y familiar desempeñó un papel crucial, y la encuesta destacó una preferencia arraigada por la flexibilidad laboral, evidenciando que el teletrabajo ya no es considerado solo como una medida de contingencia.

En resumen, este estudio subraya la consolidación del teletrabajo como una herramienta clave para la conciliación laboral y destaca la importancia de factores como la autonomía y políticas de apoyo para maximizar sus beneficios. La autonomía y la implementación efectiva de políticas de apoyo surgen como elementos cruciales para mejorar la productividad, el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados en el contexto del teletrabajo en España.

Palabras clave: teletrabajo, conciliación, bienestar, calidad de vida, políticas de conciliación, autonomía, tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

ABSTRACT

This comprehensive study of telework in Spain revealed its evolution from a contingency measure during the pandemic to a preferred option for both employers and employees. Autonomy in the organization of remote work was highlighted as a crucial factor, allowing employees to make decisions on the structuring of their tasks and to manage their time efficiently. This autonomy not only promoted job satisfaction, but also facilitated work-life balance. In addition, it focused on policies to support telework, demonstrating that effective implementation of technological resources, training and emotional support not only improved productivity, but also contributed to the psychological well-being of employees. Comparison with existing reports highlighted the significant transformation in the perception and preference of telework in Spain. Awareness of the importance of reconciling work and family life played a crucial role, and the survey highlighted a strong preference for flexible working, showing that teleworking is no longer seen only as a contingency measure. In summary, this study underlines the consolidation of telework as a key tool for work-life balance and highlights the importance of factors such as autonomy and supportive policies to maximize its benefits. Autonomy and effective implementation of support policies emerge as crucial elements to improve productivity, well-being and job satisfaction of employees in the context of teleworking in Spain.

Keywords: telework, work-life balance, well-being, quality of life, work-life balance policies, autonomy, information and communication technologies (ICT).