

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
FACULTAD DE COMERCIO

MÁSTER EN RELACIONES LABORALES Y EMPRESA

Trabajo de Fin de Máster

“Preferencias de Teletrabajo en
Estudiantes Universitarios: Un Análisis
según los Rasgos de Personalidad”

Por Gisela Belén Hoylos

Tutor:

Francisco Javier Gómez González

2025



Resumen

El presente trabajo de investigación analiza las decisiones laborales que toman los estudiantes universitarios a la hora de optar por el teletrabajo como modalidad de empleo. En un contexto en el que el trabajo remoto ha cobrado un protagonismo creciente, especialmente tras la pandemia, se plantea como objetivo principal identificar los factores que influyen en esta elección, prestando especial atención a las motivaciones personales, la flexibilidad horaria y los rasgos de personalidad de los estudiantes.

A través de un enfoque cuantitativo, se aplicó un cuestionario a una muestra de estudiantes universitarios con el fin de explorar las variables que inciden en su decisión de trabajar a distancia. Si bien la hipótesis inicial apuntaba a razones económicas como factor predominante, los resultados revelan una realidad más diversa y compleja.

El análisis de los datos permite reflexionar sobre la manera en que el teletrabajo se percibe y se integra en las rutinas de los jóvenes, así como su impacto en la conciliación con los estudios, la autonomía personal y las perspectivas laborales. Asimismo, se reconocen ciertas limitaciones en la investigación, como el tamaño de la muestra, y se señalan posibles líneas futuras de estudio que permitan profundizar en el fenómeno desde otros enfoques metodológicos.

Palabras clave: teletrabajo, estudiantes universitarios, decisiones laborales, motivaciones, flexibilidad, rasgos de personalidad, trabajo remoto.

Abstract

This research paper examines the work decisions made by university students when choosing teleworking as a form of employment. In a context where remote work has gained increasing prominence—especially in the aftermath of the pandemic—the main objective is to identify the factors that influence this choice, with special attention to personal motivations, schedule flexibility, and students' personality traits.

Using a quantitative approach, a questionnaire was administered to a sample of university students to explore the variables involved in their decision to engage in remote work. Although the initial hypothesis pointed to economic reasons as the dominant factor, the findings reveal a more nuanced and complex reality.

The data analysis allows for a reflection on how teleworking is perceived and integrated into students' daily lives, as well as its impact on academic balance, personal autonomy, and future job expectations. Certain limitations, such as the reduced sample size, are acknowledged, and future lines of research are proposed to further explore this phenomenon from alternative methodological perspectives.

Keywords: teleworking, university students, work decisions, motivations, personality traits, remote work.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CAPÍTULO DE CAMPO: EL TELETRABAJO.....	5
2.1. Definición de Teletrabajo	5
2.2. Evolución del teletrabajo	7
2.3. Modalidades de Teletrabajo.....	8
2.4. Ventajas y desventajas	9
2.5. Problemas psicosociales	11
2.6. Prevención de Riesgos Laborales en el teletrabajo	13
2.7. El teletrabajo: datos de alcance y tendencias de desarrollo	14
2.8. Tendencias Futuras del Teletrabajo	15
3. CAPÍTULO DE CAMPO: RASGOS DE PERSONALIDAD Y PREFERENCIAS DE TELETRABAJO	17
3.1. Factores de Personalidad	17
3.1.1. El modelo de los cinco grandes (Big Five).....	17
3.2. Factores Interrelacionados en las Preferencias de Teletrabajo.....	19
3.2.1. Sexo	19
3.2.2. Satisfacción laboral.....	20
3.2.3. Relaciones interpersonales	21
3.2.4. Ubicación del lugar de trabajo	22
4. METODOLOGÍA.....	23
4.1. Objetivos.....	23
4.1.1. Objetivo General	23
4.1.2. Objetivos Específicos	23
4.2. Hipótesis del trabajo.....	23
4.3. Justificación y relevancia	24
4.4. Tipo de estudio.....	25
4.5. Tipo de muestreo	25
4.6. Instrumentos.....	25
4.7. Procedimiento	26
5. RESULTADOS	26
5.1. Caracterización de la muestra	26
5.2. Caracterización de los rasgos de personalidad	31
5.3. Caracterización de valoración de aspectos del trabajo y teletrabajo.....	32
5.4. Análisis de tablas bivariadas (cruzadas y comparativas).....	34
5.5. Análisis de Correlaciones Bivariadas	41
6. CONCLUSIÓN.....	43
7. DISCUSIÓN.....	44
BIBLIOGRAFÍA	46
ANEXOS	52
ANEXO 1. MODELO DE ENCUESTA.....	53
ANEXO 2. RESULTADOS ESTADISTICOS	57

1. INTRODUCCIÓN

Este estudio se enfoca en las decisiones laborales que toman los estudiantes universitarios al elegir el trabajo remoto como modalidad de empleo, particularmente con respecto a sus características de personalidad individuales. El objetivo de este estudio es examinar cómo las características individuales influyen en la elección de trabajar desde casa. Por lo tanto, se establecen los objetivos particulares para determinar qué rasgos de carácter afectan la decisión de trabajar desde casa, junto con la evaluación de los patrones actuales de este método y sugerir formas de alentarlos en los sectores educativos y profesionales. Personalmente, considero que este problema es relevante porque estoy muy interesada en qué dinámica está tomando el perfil personal de cada estudiante al momento de elegir las modalidades de trabajo y cómo valoran las mismas.

A lo largo de mi educación y experiencia laboral, y particularmente después del brote Covid-19, noté que trabajar desde casa creció en popularidad y considero que este trabajo se vincula estrechamente con mi MÁSTER EN RELACIONES LABORALES Y EMPRESA, ya que existe una relación directa con el área de gestión de personas, la adaptación a los tipos de trabajo novedosos y la salud de los empleados. Debido a que el trabajo remoto es un fenómeno que se expande rápidamente en muchas organizaciones, la investigación ofrece una perspectiva presente sobre el área de las relaciones laborales.

Saber lo que le gusta a los estudiantes universitarios de trabajar desde casa en función de los rasgos de su personalidad es importante para predecir los requisitos y deseos de los próximos trabajadores. Estos datos pueden ayudar a las empresas a crear reglas de trabajo desde el hogar que se adapten mejor a los rasgos de cada trabajador, aumentando su felicidad y por ende la producción o rendimiento.

El rango de este estudio es amplio y útil para los diversos participantes:

- Los alumnos, que están listos para obtener más información sobre cómo sus rasgos o personalidad individuales pueden afectar sus elecciones de trabajo.
- Las empresas, tendrán más clara la importancia de crear planes más eficientes y personalizados para adoptar o mejorar el trabajo remoto.
- Las universidades, en el ajuste de sus programas y servicios de asesoramiento profesional de acuerdo con estos resultados.

- Los académicos, que poseerán información nueva y examen de un patrón de desarrollo en el sector laboral

Es cierto que existen trabajos de investigación previos sobre teletrabajo y rasgos de personalidad, algunos de ellos son:

- *Cazando a los mejores talentos para el trabajo remoto: rasgos de personalidad*, publicado en la Revista de Investigación Multidisciplinaria Iberoamericana (RIMI) por Esmeralda Rincón Machado e Irene Becerril Arostegui en 2023.
- *Rasgos de personalidad y perspectiva temporal en teletrabajadores*, investigación realizada por Marcelo Mamondez para la obtención del título de Licenciado en Psicología en la Universidad Abierta Interamericana.

Son realmente pocos trabajos que he visto enfocados especialmente en las preferencias de los estudiantes universitarios con respecto al trabajo remoto (teletrabajo). Este trabajo de investigación se diferencia por el hecho abordar directamente la relación, existente o no, entre los rasgos de personalidad y la influencia de los mismos en la elección del teletrabajo entre los futuros profesionales.

2. CAPÍTULO DE CAMPO: EL TELETRABAJO

Una de las consecuencias más importantes del progreso tecnológico y de las telecomunicaciones es, sin duda, el efecto que han tenido en la organización laboral y en la adaptación de las modalidades que se han ido generando.

El trabajo remoto o teletrabajo es conocido como una opción más flexible para controlar y organizar diferentes obligaciones, permitiendo combinar la realización de las tareas laborales fuera de la ubicación de la empresa y el uso de la tecnología a través de la conexión de internet tales como ordenadores, portátiles, móviles o tablets (Sánchez et al, 2006).

2.1. Definición de Teletrabajo

El concepto de teletrabajo tiene distintas definiciones debido a que existen diversas interpretaciones a nivel doctrinal, normativo y jurisprudencial. A continuación se puede citar algunas de estas definiciones que permitan delimitar conceptualmente esta modalidad laboral.

En este sentido, en la legislación española, se encuentra la Ley 10/2021, del 9 de julio, sobre trabajo a distancia. En su artículo 2, titulado Definiciones, se especifica:

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

- a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Para la normativa española, el teletrabajo se entiende como: "una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos" (Real Decreto-ley 28/2020, 2020)

La Real Academia Española (RAE) describe el teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza desde un lugar externo a la empresa, utilizando redes de telecomunicación para completar las tareas asignadas

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el teletrabajo como "el trabajo a distancia (incluido el trabajo en casa) realizado con ayuda de medios de telecomunicación y/o de una computadora"

Por otro lado, el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 2002, lo define como: una manera de organizar y/o llevar a cabo el trabajo, utilizando tecnologías de la información dentro de un contrato o una relación laboral, donde un trabajo, que podría realizarse igualmente en las instalaciones de la empresa, se lleva a cabo fuera de estas instalaciones de manera regular.

De estas definiciones, se puede deducir la existencia de dos características claramente identificables sobre el teletrabajo que es fundamental tener en cuenta:

- 1) La ausencia física en el lugar de trabajo, ya que el empleado se encuentra separado, ya sea temporal o permanentemente, del lugar de trabajo.

- 2) La necesidad de utilizar telecomunicaciones, debido a la obligación de transmitir datos e información para llevar a cabo el trabajo. Esto requiere dispositivos como teléfonos móviles, ordenadores, tabletas y sistemas de comunicación en línea.

Además, podemos concluir que no todos los empleos son adecuados para el teletrabajo. Solo aquellos trabajos que utilizan tecnologías de la información son aptos para esta modalidad, excluyendo cualquier tarea de naturaleza manual.

2.2. Evolución del teletrabajo

El teletrabajo ha evolucionado significativamente desde sus inicios debido a los avances tecnológicos, según Sánchez (2010), aunque el término “teletrabajo” no se utilizaba directamente en los años 70, esta modalidad comenzaba a perfilarse como un nuevo recurso dentro de las políticas laborales.

En la década de 1990 se produce el verdadero crecimiento del teletrabajo, cuando se popularizó en sectores como la tecnología de la información y el desarrollo de redes virtuales privadas, generalizando el uso del correo electrónico. Grandes empresas comenzaron a implementar programas de teletrabajo como una estrategia para aumentar la productividad y reducir los costos de oficina, dando lugar al fenómeno del outsourcing (Sánchez, 2010). En la década de 2000, la globalización y el desarrollo tecnológico impulsaron aún más la difusión del teletrabajo, mejorando la competitividad de las infraestructuras de telecomunicaciones y reduciendo los costos (Pérez y Zerbi 2020).

La declaración de la pandemia de Covid-19 en 2020 obligó al mundo a adoptar medidas estrictas para evitar su propagación, incluyendo aislamientos obligatorios, la suspensión de actividades recreativas, clases, y el cierre de empresas e industrias no esenciales (Mackay-Castro et al., 2020). La Organización Mundial de la Salud (OMS) cuando declaró la emergencia sanitaria y social recomendó la modalidad de teletrabajo con el fin de mantener la prevención y así reducir la movilidad de las personas con el fin de disminuir la propagación del virus (Ulate et al., 2020). Debido a esta emergencia se vieron alteradas significativamente las dinámicas laborales, muchas empresas se vieron obligadas a implementar el teletrabajo como la única modalidad que los permitiría continuar operando bajo las restricciones impuestas por la pandemia. Muchos de los trabajadores tuvieron que adoptar esta modalidad de trabajo, incluso sin tener ningún conocimiento al respecto, utilizaron sus hogares como sede principal y las tecnologías de información y comunicación como herramientas de trabajo

(Caicedo, 2021). La pandemia aceleró significativamente el aumento de las personas que teletrabajan, generando un cambio importante, y en muchos casos estableciendo esta modalidad de manera permanente en muchos sectores (González y Tejera 2023).

2.3. Modalidades de Teletrabajo

El teletrabajo ha evolucionado a lo largo del tiempo y se han desarrollado diferentes modalidades que se identifican según la localización y la temporalidad:

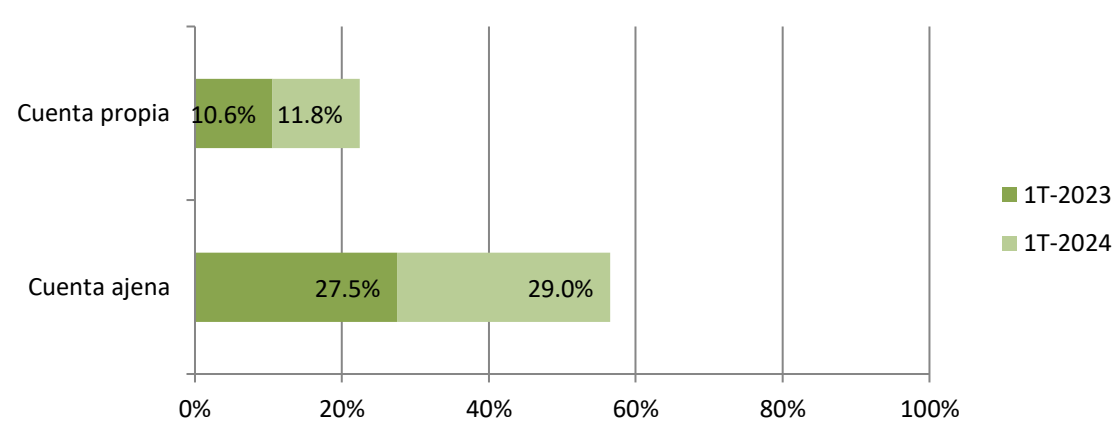
Tabla 1. Modalidades del Teletrabajo

LOCALIZACION		TEMPORALIDAD	
En el domicilio (Home Office)	El trabajo se realiza en el domicilio del trabajador.	Permanente	El trabajo se realiza todos los días a distancia.
Móvil o remoto (Workshifting)	No existe un lugar fijo, lo que facilita el acceso a la información de la empresa desde cualquier lugar y dispositivo.	Alternado (Híbrido)	Es la combinación entre el trabajo presencial determinados días y a distancia otros días.

Fuente: elaboración propia basada en Infante-Moro *et al.* (2018) y Vicente *et al.* (2018).

Además, según el tipo de relación laboral, el porcentaje de personas que teletrabajan se ve claramente diferenciado. Según el estudio de Teletrabajo realizado por la ONTSI, las personas que teletrabajan por cuenta ajena son un 11,80% mientras que aquellas que lo hacen por cuenta propia ascienden a 29%, casi tres veces más.

Gráfico 1. Teletrabajo según relación laboral



Fuente: Elaboración propia basada en el informe de ONTSI

Se observa que el teletrabajo aumentó en 2024 para los dos tipos de relación laboral. En el caso de las personas que trabajan por cuenta propia incrementó en 1,5%, pasando del 27,5% en el primer trimestre de 2023 a 29% en el mismo período del

2024. Para las personas empleadas por cuenta ajena también existe un incremento muy parecido de 1,2%, pasando del 10,6% a 11,8%, aunque son porcentajes muy parecidos fue menor el crecimiento de estas personas en comparación con el de los trabajadores por cuenta propia.

2.4. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Entre el teletrabajo, la productividad y el bienestar existe una relación muy estrecha que puede presentar múltiples desafíos. La opción de trabajar desde casa suele generar una idea de solución ideal pero no siempre es así, ya que no es fácil concentrarse especialmente cuando se comparte un hogar familiar, esta escena implica asumir responsabilidades domésticas y laborales simultáneamente, lo que supone varias distracciones. Hay muchos factores que se deben tener en cuenta al momento de equilibrar la vida personal con la profesional en el caso de la modalidad del teletrabajo, como el tamaño y la distribución del hogar, condiciones de la vivienda, disponibilidad de recursos y un espacio exclusivo para trabajar. Dicho lo anterior, este problema de las distracciones suele ser mucho más notorio en las mujeres, ya que por lo general suelen cargar con los trabajos domésticos muchas veces en proporciones desmedidas (Albrieu et al., 2021).

La productividad de los trabajadores no siempre se ve incrementada únicamente por los beneficios que aporta el teletrabajo, sino también por las horas que se dedica al trabajo, estudios realizados por Estados Unidos en tiempo de pandemia, evidenciaron que un tercio del tiempo que se ahorran los trabajadores en desplazamiento lo dedicaron a las tareas laborales (Barrero et al., 2020). Por otro lado, Beccaria (2020) menciona que el uso de la tecnología ha mejorado de manera que en temas de supervisión se implementaron mecanismos avanzados como las capturas de pantallas, medidor de las pulsaciones en el teclado, grabaciones del empleado o la medición del tiempo de actividad en las diferentes aplicaciones con el fin de tener un control de la eficacia de los trabajadores. Sin embargo, pese a ser herramientas útiles para mantener la productividad bajo control y prevenir conductas inadecuadas, también pueden llegar a generar desconfianza y preocupaciones por parte de los trabajadores con respecto a la privacidad de los datos recopilados, lo que se resume en dilemas éticos (Albrieu et al., 2021). Con lo cual existen diferentes razones para considerar que el teletrabajo puede llegar a ser problemático:

Tabla 2. Desventajas del teletrabajo

Trabajador	Empleador
Conflicto entre vida personal y vida profesional	Altos costes operativos
Sobrecarga laboral	
Falta de comunicación	Problemas para medir el desempeño de los trabajadores
Problemas psicosociales	
Ansiedad y estrés	Riesgo en la protección de la información de la organización
Aislamiento	

Fuente: elaboración propia basada en la OIT, Vicente *et al.* (2018), Albrieu *et al.* (2021); Ramírez y Perdomo Hernández (2019); Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña (2022); Velásquez Camacho y Vera Perea (2018).

Estas dificultades no son propias del teletrabajo en sí, sino que dependen del individuo y de la organización. La magnitud de cada uno de estos problemas puede disminuirse con una correcta planificación, la aplicación de una política de recursos humanos efectiva y el acceso a la tecnología apropiada.

Sin embargo, el teletrabajo no solo tiene desventajas, también proporciona varios beneficios importantes:

Tabla 3. Ventajas del teletrabajo

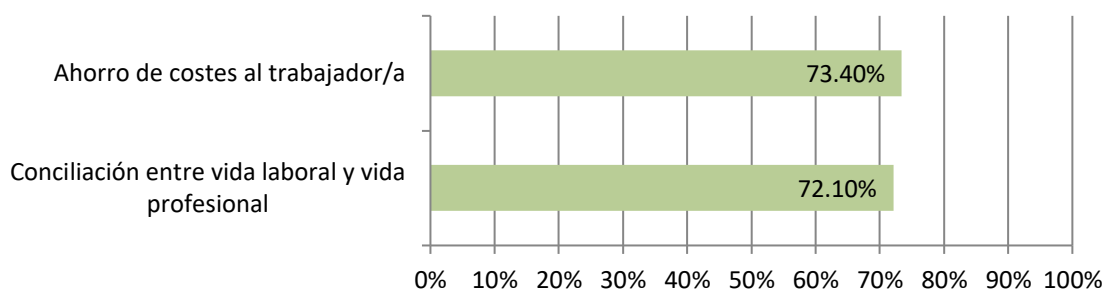
Trabajador	Empleador
Mejor conciliación entre vida laboral y vida profesional	Ahorro en costes fijos
Horarios flexibles	
Menos costes de desplazamiento al lugar de trabajo	Menor probabilidad de riesgos laborales
Mayor productividad	
Ahorro en alimentación	Menor ausentismo
Autonomía	

Fuente: elaboración propia basada en la OIT, Vicente *et al.* (2018) Albrieu *et al.* (2021); Ramírez y Perdomo Hernández (2019); Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña (2022); Velásquez Camacho y Vera Perea (2018).

El teletrabajo puede ser útil para muchas personas, por lo que la elección de implementarlo debe ser acordada entre la empresa y el trabajador para que sea beneficioso para ambos.

A pesar de las ventajas y desventajas que presenta esta modalidad de trabajo, según la ONTSI el teletrabajo genera un alto nivel de satisfacción, sin embargo, refleja en sus estudios que entre las ventajas y desventajas percibidas en un grupo de entrevistados realizado por la ONTSI, se pueden destacar las siguientes:

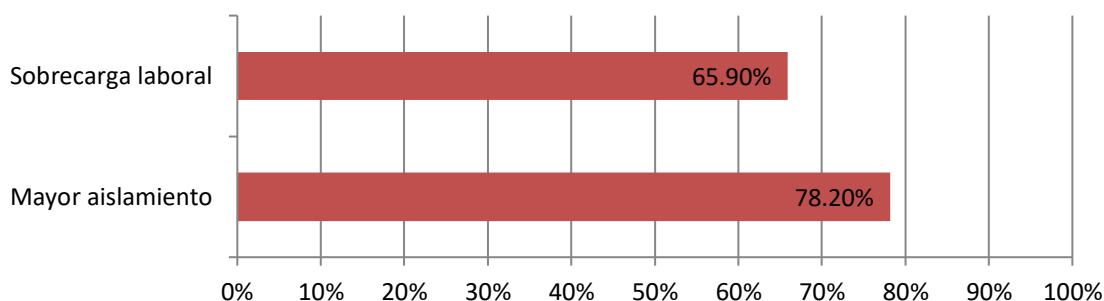
Gráfico 2. Ventajas del teletrabajo



Fuente: Elaboración propia basada en el estudio de la sociedad digital de la ONTSI

Se puede observar que el porcentaje de las personas que consideran que el teletrabajo genera un mayor ahorro de costes al trabajador/a es del 73,40% y un porcentaje muy similar, con 72,10%, considera que facilita la conciliación entre vida laboral y vida profesional.

Gráfico 3. Desventajas del teletrabajo



Fuente: Elaboración propia basada en el estudio de la sociedad digital de la ONTSI

En cuanto a las desventajas, se observa que un 65,90% los trabajadores resaltan la sobrecarga laboral ya que generan más horas de trabajo y un porcentaje de 78,20% sostiene que crea una probabilidad más alta de aislamiento.

2.5. Problemas psicosociales

Con el teletrabajo se incluyen una serie de desafíos que se relacionan con problemas psicosociales, tal como se menciona en la tabla de desventajas, este es un aspecto importante del trabajo de investigación ya que tiene un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. La OIT menciona que los riesgos psicosociales dentro del entorno laboral están vinculados a las condiciones de trabajo que pueden afectar a la salud tanto psicológica como física, un claro ejemplo es el estrés. La palabra “psicosocial” deriva de lo psicológico que se relaciona con las funciones y actos mentales, y lo social que se refiere a las características organizativas y sociales del trabajo.

Es cierto que el teletrabajo aporta una serie de ventajas pero también puede intensificar los riesgos en el aspecto psicosocial. Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña (2022) destacan que hacer un uso excesivo de esta modalidad de trabajo contribuye al aumento de problemas estrechamente relacionados con el estrés laboral y agotamiento emocional. Según Neffa (2015) este tipo de riesgos psicosociales abarcan diversos problemas debido a las condiciones laborales o factores interpersonales que pueden afectar a la salud física, mental y social.

En cuanto al tema legislativo, en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) se establece la obligación que tienen los empleadores de ofrecer garantías cuando se trata de la seguridad y la salud de sus trabajadores, en todos los aspectos que tengan relación con el trabajo y esto incluye los factores psicosociales. De la misma manera en el RD 39/1997 de los Servicios de Prevención se establecen herramientas para poder abordar los riesgos psicosociales.

Por otro lado la OIT ha categorizado cinco riesgos psicosociales principales:

1. Cuando el trabajo debe ser muy rápido, irregular o implica opciones difíciles de tomar sin espacio para compartir puntos de vista, conduce a demasiada tensión mental.
2. La ausencia de autoridad y crecimiento en el trabajo que abarca la incapacidad de llevar a cabo las tareas de forma independiente, usar habilidades y la falta de sentido de las actividades laborales
3. La falta de apoyo social y liderazgo que se reflejan en trabajar de forma aislada con tareas poco definidas y sin el apoyo necesario de los superiores o compañeros.
4. La ausencia de reconocimiento, pago inadecuado, contratos inciertos, manejo injusto o incluso agresión.
5. Problemas de conciliación entre una doble presencia o jornada, especialmente en las mujeres que al teletrabajar tienen que equilibrar las responsabilidades del trabajo y del hogar.

Es importante gestionar los riesgos psicosociales desde una visión integral para poder disminuir los efectos negativos, alguno de ellos es el burnout que se define como el estado de agotamiento físico, emocional y mental que causa el estrés continuo, siendo uno de los efectos más destacados a causa del teletrabajo. Parra et al. (2022) hacen un análisis con respecto al burnout tomándolo como un fenómeno complejo que se compone por factores como el agotamiento emocional, cinismo y disminución de

autoeficacia, llegando a impactar negativamente en el rendimiento laboral y el compromiso con la organización.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) resalta que el hecho de no existir una separación entre el espacio laboral y el espacio del hogar contribuye al estrés y ansiedad de los teletrabajadores. Además al disminuir la interacción social causada por el teletrabajo se puede conducir a sentimientos de aislamiento intensificando los problemas psicosociales. Si se quiere prevenir estos riesgos es fundamental garantizar que los teletrabajadores tengan autonomía y control sobre su carga laboral, también se pueden desarrollar estrategias que promuevan el bienestar.

2.6. Prevención de Riesgos Laborales en el teletrabajo

Es cierto que la adopción de la modalidad de teletrabajo ha traído consigo muchas ventajas visibles, pero también se tiene que mencionar los problemas que genera en cuanto a la seguridad ocupacional, enfocándose particularmente en la situación de la salud mental y social. Según el FSC-CCOO (2020) trabajar desde casa puede crear peligros por el mal manejo de las nuevas tecnologías para trabajar y problemas en la comunicación, lo que dificulta el trabajo desde el tiempo personal. Esto puede conducir a los trabajadores a escenarios de soledad, presión laboral y diferentes tipos de tecnoestrés, como ser el miedo a la tecnología, la obsesión y la adicción a la misma.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) sostiene que para garantizar la sostenibilidad de esta modalidad de trabajo es imprescindible incluirlo en el sistema de prevención de riesgos laborales (PRL), lo que implica aplicar políticas específicas como los acuerdos de teletrabajo, protocolos para evitar los riesgos psicosociales y el derecho a la desconexión digital, con todo esto se puede promover un equilibrio entre el bienestar y la productividad de los trabajadores. El derecho a la desconexión digital se encuentra recogido en la Ley Orgánica 3/2018 de la Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, además está en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia asegurando que los trabajadores pueden disfrutar de periodos de descanso sin interferencia de las herramientas digitales profesionales.

Parra et al. (2022) proponen un marco teórico muy útil en las teorías de Conservación de los Recursos (COR) y las Demandas Laborales Recursos para comprender la manera en la que se puede mitigar el burnout causado por el teletrabajo, es cierto que al trabajar a distancia tanto física como psicológica los empleados pueden notar la reducción de estrés y agotamiento emocional causado por la constante interacción

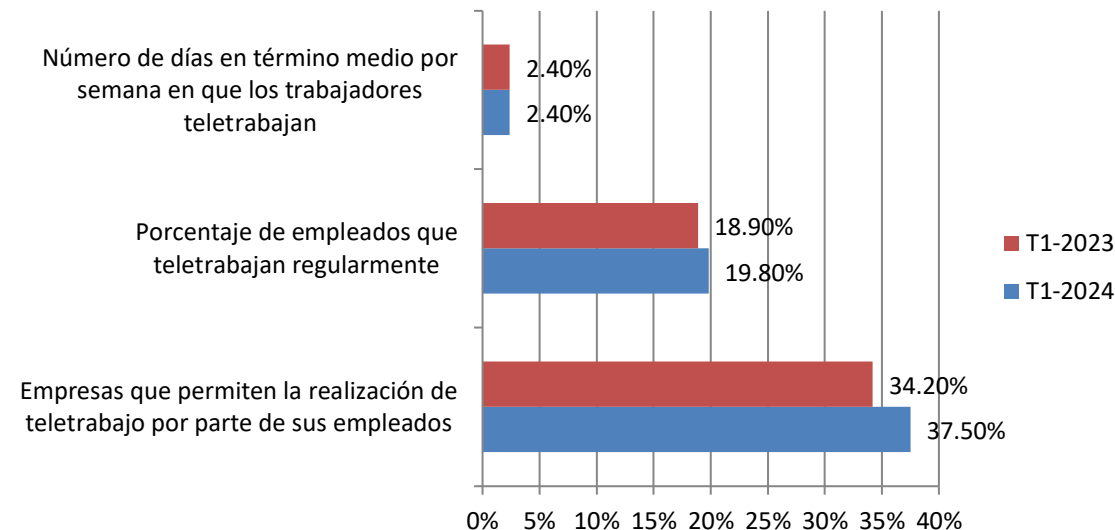
laboral, pero también se debe tomar en cuenta la importancia del papel que desempeñan los rasgos de personalidad con relación al teletrabajo y el burnout, ya que las características individuales son importantes a la hora de plantear la opción de esta modalidad de trabajo.

Es así que la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) adopta nuevas formas y requiere un enfoque más completo y contemplar no solo los aspectos legales sino también los psicosociales, técnicos y organizativos y, de esta manera poder garantizar un entorno laboral saludable y eficiente a través de la implementación de estrategias de adecuadas y personalizadas..

2.7. El teletrabajo: datos de alcance y tendencias de desarrollo

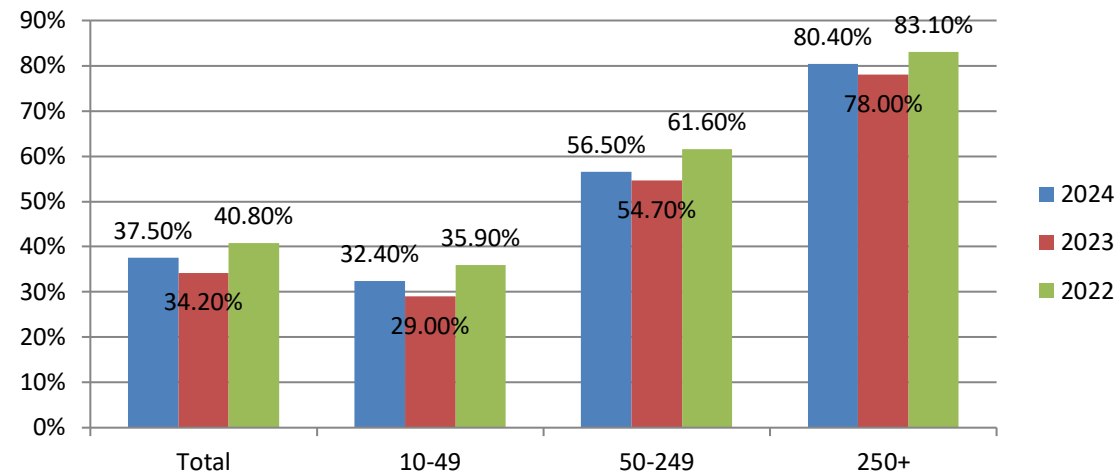
En una “Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas” realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para los periodos del primer trimestre de 2023 y 2024 se determinó que en 2024 el 37,5% de las empresas que tienen 10 o más trabajadores autorizaron el teletrabajo, el porcentaje es mayor en las empresas con más de 250 trabajadores ascendiendo a 80,4%. Además los teletrabajadores llegan a hacer un promedio de 2,4 días de teletrabajo a la semana tanto en 2023 como en 2024, los empleados que trabajaron de forma regular en 2024 representan un 19,8% superando la cifra de 18,9% en 2023.

Gráfico 4. Porcentaje del teletrabajo



Fuente: Elaboración propia basada en datos estadísticos de INE

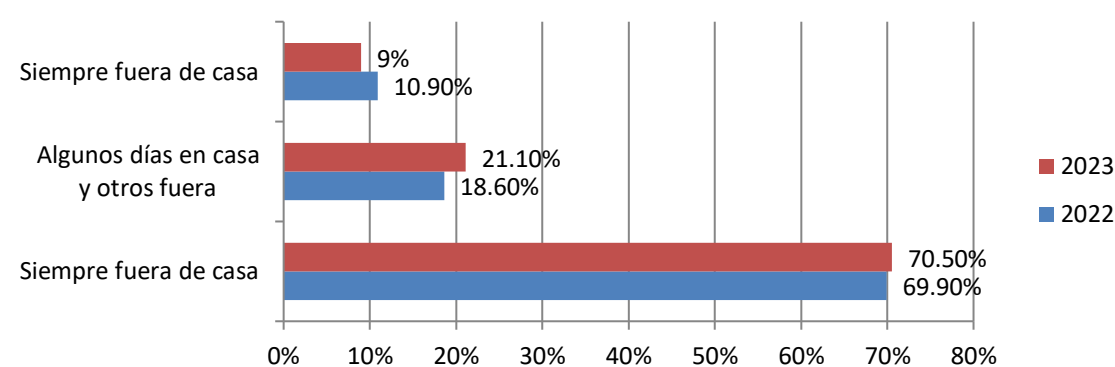
Gráfico 5. Empresas que permiten la realización del teletrabajo por parte de sus empleados por tamaño de empresa. Trimestre I 2024



Fuente: Adaptado del Instituto Nacional de Estadísticas (2024)

Según un informe realizado por la ONTSI “En el año 2023, el 69,9% de las personas que trabajan lo hacen siempre fuera de casa. El 30,1% restante teletrabaja, ya sea siempre (9%) o sólo algunos días (21,1%), lo que sugiere que, a pesar del fin de la pandemia, el teletrabajo, y en especial en su formato híbrido, es un fenómeno que está aquí para quedarse”

Gráfico 6. Evolución del teletrabajo



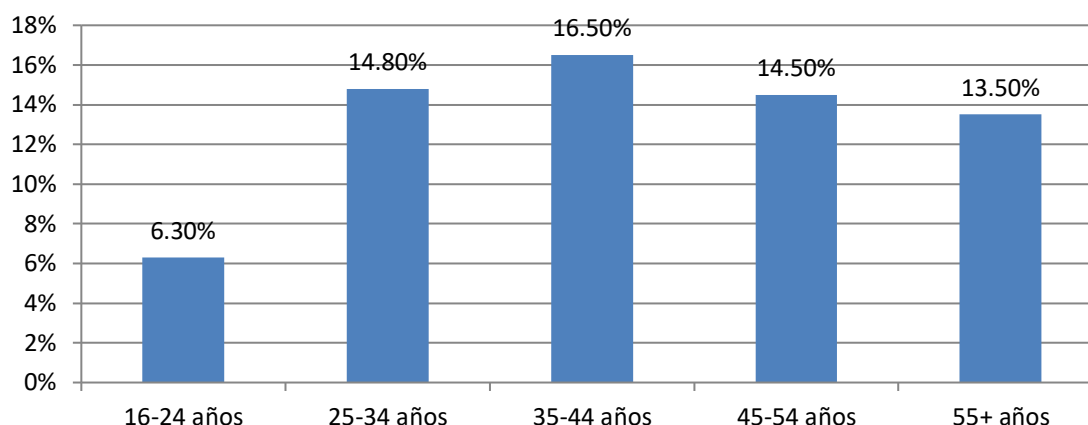
Fuente: Adaptado de ONTSI (2023)

2.8. Tendencias Futuras del Teletrabajo

De cara al futuro se espera que el teletrabajo siga evolucionando y adaptándose a las nuevas necesidades del mercado laboral, la adopción de inteligencia artificial y automatización en el entorno de trabajo remoto es creciente y esto permitirá mejorar la eficiencia y la toma de decisiones. Además tener un enfoque en el bienestar y la salud mental de los empleados seguirá siendo una prioridad para las organizaciones.

El trabajo remoto ha incrementado en todos los grupos etarios durante el último año. Esta modalidad de trabajo sigue siendo predominante en el grupo de personas entre 35 y 44 años (16,5%), seguido por aquellos de entre 25 y 34 años (14,8%) y los de 45 a 54 años (14,6%). Es menos común entre los mayores de 55 años (13,5%) y, sobre todo, en los jóvenes de 16 a 24 años (6,3%) (ONTSI 2024).

Gráfico 7. Prevalencia del trabajo total por grupos de edad (T1-2024)



Fuente: Adaptado del Instituto Nacional de Estadísticas (2024).

En el gráfico se observa que la cantidad de personas que trabajan a distancia en según varios rangos de edad en el primer trimestre de 2024 muestran los siguientes patrones:

- Las personas entre 35 y 44 años presentan la mayor parte de los que teletrabajan con el 16,5% lo que indica que este trozo de la población activa es la más propensa a adoptar esta modalidad de trabajo.
- Los grupos de 25 a 34 años (14,8%) y 45 a 54 años (14,5%) tienen porcentajes similares, lo que indica una alta adopción de esta modalidad entre trabajadores en etapas medias.
- Las personas de más de 55 años muestran un porcentaje ligeramente inferior con 13,5%.
- El grupo 16 a 24 años muestra la menor frecuencia con solo un 6,3% lo que podría ser a causa de su menor presencia en el mercado laboral, mayor participación en empleos presenciales o falta de acceso a puestos que permiten teletrabajo.

Esta información indica claramente que la adopción del teletrabajo es más alta entre adultos de mediana edad y entre los más jóvenes es considerablemente más baja.

3. CAPÍTULO DE CAMPO: RASGOS DE PERSONALIDAD Y PREFERENCIAS DE TELETRABAJO

En este capítulo se busca analizar la relación los rasgos de personalidad de cada estudiante ya que son un factor clave para comprender cómo influyen al momento de elegir las diferentes modalidades de trabajo, incluido el teletrabajo.

3.1. Factores de Personalidad

Los factores de personalidad juegan un papel importante en la percepción de las personas para afrontar diferentes entornos laborales, en un mundo que cada día se ve más digitalizado en donde el teletrabajo se ha convertido en una de las modalidades preferidas por muchos, en ese sentido es importante comprender la forma en la que los rasgos de personalidad influyen en las preferencias y adopciones de esta modalidad de trabajo. En este capítulo se exploran los principales rasgos de personalidad planteados según el modelo establecido de los Cinco Grandes (Big Five) y la relación que tiene con las actitudes, expectativas y comportamientos asociados al teletrabajo. Se pretende establecer una base sólida y así poder interpretar cómo los diferentes rasgos de personalidad pueden moldear la experiencia del teletrabajo en un entorno tanto académico como profesional.

Cada trabajador tiene sus propios rasgos de personalidad que influyen notablemente en la decisión sobre la elección de la modalidad de teletrabajo. Según Rondón (2018) las personas que son introvertidas al ser más reservadas y sentirse menos seguras al interactuar con otras personas tienden a preferir la modalidad de teletrabajo ya que les permite realizar sus tareas de manera independiente y a su propio ritmo.

Para Evans et al. (2021) la personalidad tuvo un papel importante en el rendimiento laboral de cada empleado durante tiempo de pandemia cuya modalidad utilizada fue el teletrabajo. Las personas con rasgos extrovertidos según Helmuth (2017) suelen evitar el tipo de actividades en solitario y prefieren estar rodeados de personas para poder interactuar, por esta razón el teletrabajo para este tipo de personas les provoca mayor fatiga y disminución en el desempeño laboral, junto con esto los niveles de insatisfacción son superiores a los de los empleados introvertidos.

3.1.1. El modelo de los cinco grandes factores de la personalidad (Big Five)

El modelo de los Cinco Grandes es muy conocido en el estudio de la psicología de la personalidad, tiene por una estructura teórica importante que ayuda a comprender las

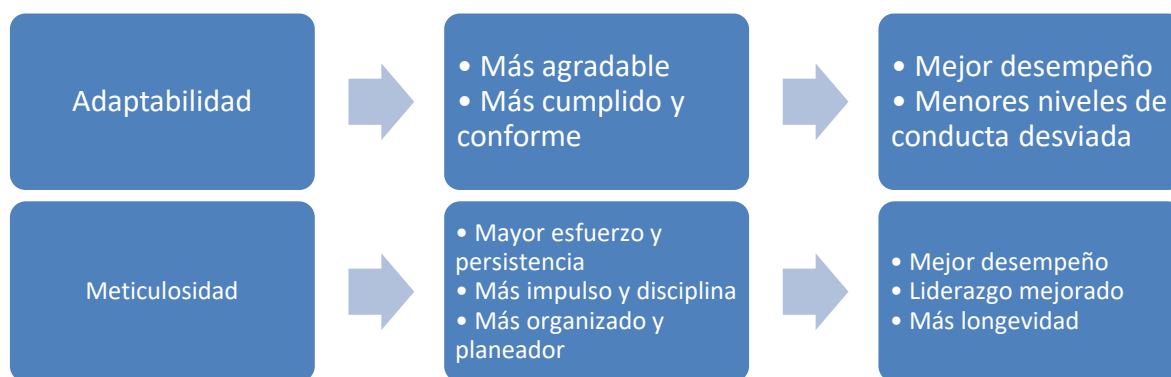
variaciones de cada factor. Según Robbins y Judge (2009) este modelo cuenta con una fuerte evidencia práctica que lo respalda reforzando la existencia de estas cinco dimensiones que buscan explicar la mayoría de las variaciones en la personalidad.

Para Parra et al. (2022) este modelo se ha utilizado en varios estudios relacionados con la personalidad, especialmente en temas del impacto de los rasgos de personalidad en entornos de trabajo, para estos autores las características de cada rasgo pueden influir significativamente en la adaptación de las personas hacia esta modalidad de teletrabajo.

Este modelo además de proporcionar un enfoque que busca entender las variaciones de la personalidad, al mismo tiempo es una herramienta útil para analizar la influencia que se tiene sobre el bienestar, la productividad y las preferencias de los trabajadores en el entorno del teletrabajo. Su uso en estudios de teletrabajo ayuda a entender mejor la conexión entre los rasgos de personalidad y los desafíos que presenta esta modalidad.

Gráfico 8. Modelo de la influencia de los Cinco Grandes





Fuente: Adaptado de Robbins y Judge (2009) y Parra et. al. (2022).

- 1) La estabilidad emocional describe a las personas como tranquilas y seguras con capacidad de manejar el estrés mientras que las personas que tienen baja estabilidad emocional muestran nerviosismo, inseguridad y ansiedad.
- 2) Las personas extrovertidas suelen ser sociables y amigables por lo que se muestran cómodas en las relaciones interpersonales, en cambio las personas introvertidas tienden a ser más reservadas, calladas y tímidas.
- 3) La apertura a las experiencias describe a las personas que muestran interés y curiosidad hacia lo nuevo por lo que suelen ser creativas, en cambio las personas con poca apertura prefieren lo familiar y convencional.
- 4) La adaptabilidad describe la disposición de una persona para aceptar opiniones ajenas por lo que suelen ser cálidos y confiables mientras que aquellos con baja adaptabilidad que suelen ser conflictivos y poco flexibles.
- 5) Las personas meticulosas suelen ser responsables, persistentes, organizadas y dignas de confianza mientras que aquellas personas que no son meticulosas que suelen ser desordenados y poco confiables.

3.2. Factores Interrelacionados en las Preferencias de Teletrabajo

Entre los rasgos de personalidad y las preferencias de teletrabajo es importante tomar en cuenta los diversos factores adicionales que pueden influir en la elección y la experiencia de esta modalidad de trabajo:

3.2.1. Sexo

El impacto del sexo en las preferencias de la elección entre trabajo presencial y teletrabajo muestra variaciones significativas entre hombres y mujeres debido a las interacciones entre las responsabilidades laborales y domésticas. Giuzio y Cancela (2021) señalan que las desigualdades en la distribución de las tareas del hogar y el

cuidado de personas dependientes siguen siendo predominantes y esto aumenta la carga familiar especialmente para las mujeres, este desequilibrio ocasiona que muchas mujeres prefieran el teletrabajo como estrategia para lograr mayor flexibilidad y conciliar de manera más eficaz sus obligaciones personales y profesionales.

Por otro lado, Murray (2020) destaca que los rasgos de personalidad desempeñan un papel fundamental en la adaptación al teletrabajo resaltando diferencias significativas no solo en las dinámicas de cada persona sino que también en las barreras estructurales que enfrentan tanto los hombres como las mujeres en el acceso y aprovechamiento de los beneficios de esta modalidad de trabajo, esto resalta la necesidad de tomar en cuenta esta información para diseñar políticas laborales inclusivas que aseguren equidad y efectividad en el entorno profesional.

Esposito Piero et al. (2024) complementan este análisis al observar que el teletrabajo agrava los desafíos relacionados con el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal afectando de manera más notoria a las mujeres ya que muchas declaran enfrentar dificultades para separar las responsabilidades profesionales de las familiares, lo que refuerza la importancia de implementar políticas que mitiguen estos efectos y promuevan condiciones más equitativas en el ámbito laboral.

3.2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un elemento importante para entender las preferencias de los empleados hacia el teletrabajo y su impacto en el desempeño de cada uno. Según Mora y Mariscal (2019), la satisfacción laboral influye de manera directa en el rendimiento de los trabajadores ya que es fundamental para identificar los elementos que condicionan la productividad y el bienestar, identificar las variables que afectan la satisfacción laboral ayudan a desarrollar estrategias organizativas que optimicen el desempeño laboral y promuevan condiciones de trabajo más equilibradas.

La modalidad laboral de teletrabajo ha demostrado que su impacto en la satisfacción laboral no es homogéneo ya que depende de factores individuales y contextuales que moldean la experiencia de los trabajadores. Murray (2020) señala que los rasgos de personalidad son determinantes en la manera en que los empleados perciben y se adaptan al teletrabajo condicionando directamente sus niveles de satisfacción, este efecto es particularmente notorio en entornos con estructuras laborales rígidas.

Por otro lado Esposito Piero et al. (2024) analizan varios estudios desde disciplinas como la psicología y la gestión de recursos humanos destacando hallazgos diversos

sobre el impacto del trabajo desde casa en la satisfacción laboral durante la pandemia, aunque algunos estudios sugieren beneficios en términos de mayor autonomía y conciliación, los resultados son contradictorios o inconclusos respecto a si trabajar desde casa incrementa la felicidad en el empleo, ya que la mayoría de las investigaciones se basan en datos recopilados después del inicio de la pandemia y esto limita la capacidad para evaluar el efecto directo del teletrabajo en la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo requiere un análisis integral de factores personales, organizativos y culturales ya que comprender estas interacciones resulta esencial para diseñar entornos laborales remotos que optimicen el compromiso, la productividad y el bienestar de los empleados.

3.2.3. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales en el entorno de la organización son un factor esencial para construir entornos laborales saludables y productivos, pero también presentan desafíos significativos. Según Bauman (2007) y Tyler (2003) la creación de relaciones basadas en la confianza se dificulta por la fragilidad de los vínculos sociales alimentada por el predominio de intereses individualistas y la desconfianza social obstaculizando la cohesión grupal y afectando directamente la satisfacción laboral y limitando el rendimiento general de los equipos.

Para Rosales (2016) las relaciones positivas en el ámbito laboral tienen un impacto importante en el bienestar psicológico de los empleados, las conexiones son fundamentales para fomentar la colaboración, el compromiso con la organización y el trabajo en equipo.

Según Esposito et al. (2024), la importancia de la implementación de estrategias que promuevan la interacción significativa y el apoyo social incluyendo espacios virtuales para la colaboración efectiva y el fomento de actividades para reforzar los vínculos interpersonales, este enfoque es relevante principalmente en entornos remotos en donde los desafíos para construir estas relaciones pueden ser mayores debido a la falta de interacción personal.

Las relaciones interpersonales en el ámbito laboral no son solo un componente esencial para el bienestar individual de los trabajadores sino también para el éxito de la organización, lograr superar las barreras que dificultan estas conexiones exige una combinación de estrategias estructurales, culturales y de desarrollo personal para

fortalecer los lazos entre los empleados y fomentar un entorno laboral unido y orientado a la productividad y el bienestar general.

3.2.4. Ubicación del lugar de trabajo

La ubicación del lugar de trabajo es un factor esencial que afecta directamente en la percepción, satisfacción y productividad de los empleados. Marmolejo (2004) destaca que la calidad y las características del entorno urbano desempeñan un papel determinante en la elección de los lugares de trabajo en donde elementos como la proximidad a servicios educativos, culturales, recreativos y personales pueden actuar como incentivos o como desmotivador de los trabajadores dependiendo de sus necesidades y expectativas propias.

El impacto de la ubicación va más allá de la comodidad, afectando de manera integral el bienestar de los empleados. Según Voordt y Jensen (2023), los espacios laborales diseñados con características físicas y urbanas favorables asociados con una mayor productividad y una reducción en los costos derivados del ausentismo influyen positivamente en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores beneficiándolos tanto a ellos como a las organizaciones.

La ubicación del lugar de trabajo es relevante en cuanto a la modalidad de teletrabajo, Bartik et al. (2023) señalan que el teletrabajo ha transformado las preferencias de los trabajadores respecto a la ubicación del lugar centrando la atención en la calidad del entorno doméstico y su accesibilidad a servicios esenciales. Pabilonia y Redmond (2024) refuerzan esta idea destacando que el éxito del trabajo remoto depende de la creación de un espacio adecuado en el hogar que incluya condiciones óptimas de ergonomía, acceso confiable a internet y áreas que favorezcan la concentración.

La ubicación del lugar de trabajo ya sea física o remota se convierte en un componente clave para garantizar la satisfacción y el bienestar de los empleados, las organizaciones tienen la responsabilidad de evaluar cuidadosamente tanto las características del entorno urbano como las condiciones del teletrabajo para diseñar estrategias que optimicen la experiencia laboral de sus empleados mejorando el rendimiento de la organización, promoviendo el desarrollo sostenible y contribuyendo a la calidad de vida de los trabajadores.

4. METODOLOGÍA

4.1. Objetivos

4.1.1. Objetivo General

Es el análisis de la relación entre las preferencias de teletrabajo y los rasgos de personalidad en estudiantes universitarios con el fin de identificar patrones en la preferencia de la elección de esta modalidad según el perfil de cada estudiante.

4.1.2. Objetivos Específicos

- Describir las preferencias de los estudiantes universitarios en relación con la modalidad de trabajo (presencial, híbrida o teletrabajo).
- Identificar los niveles de los rasgos de personalidad en la muestra estudiantil.
- Explorar la relación entre los rasgos de personalidad y la modalidad de trabajo preferida.
- Examinar si existen diferencias significativas en las preferencias de teletrabajo según variables sociodemográficas como edad y sexo.

4.2. Hipótesis del trabajo

H1: Existe una relación significativa entre los rasgos de personalidad de los estudiantes universitarios y su modalidad de trabajo preferida (presencial, híbrida o teletrabajo).

H2: Los estudiantes con mayores niveles de extroversión tienden a preferir la modalidad presencial de trabajo.

H3: Los estudiantes con mayores niveles de responsabilidad y adaptabilidad tienden a preferir el teletrabajo o modalidad híbrida.

H4: La interacción social será uno de los aspectos peor valorados del teletrabajo, al percibirse como una desventaja en términos de aislamiento.

H5: Existen diferencias significativas en la modalidad de trabajo preferida según el sexo y edad del estudiante.

H6: La mayoría de los estudiantes universitarios considerarán que la edad ideal para teletrabajar se encuentra entre los 30 y 40 años asumiendo que en esa etapa se alcanza mayor madurez, estabilidad y experiencia profesional.

4.3. Justificación y relevancia

El Impacto causado por la pandemia del COVID-19 causó un crecimiento importante en la modalidad de teletrabajo que se mantiene a pesar de los años, lo que en un principio fue una respuesta forzada a la emergencia sanitaria hoy se ha convertido en una opción que en muchos casos es la preferida no solo por las organizaciones sino también por los trabajadores debido a que es una modalidad real y flexible. Este cambio estructural en la forma de trabajar ha hecho imprescindible profundizar en los factores que inciden en la elección y adaptación al teletrabajo como los rasgos individuales de personalidad.

El presente estudio busca analizar cómo los rasgos de personalidad influyen en las preferencias laborales durante una etapa clave del desarrollo profesional comprendiendo cómo estas preferencias pueden ayudar a anticipar tendencias en el mercado laboral futuro para diseñar estrategias de empleabilidad, mejorar la orientación vocacional y crear programas de prácticas que se ajusten mejor a las características personales.

La investigación se basa en el modelo de los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad (Big Five) ya que es un modelo ampliamente aceptado en el ámbito de la psicología organizacional, el estudio aporta una perspectiva innovadora sobre cómo las diferencias individuales pueden influir en las decisiones profesionales a través del análisis de la relación entre estos rasgos y la modalidad de trabajo preferida por los estudiantes universitarios (presencial, híbrida o teletrabajo).

Desde un enfoque práctico los resultados de esta investigación pueden ser de utilidad tanto para instituciones educativas en el diseño de programas formativos más flexibles como para empleadores y responsables de recursos humanos que podrían aprovechar estos hallazgos para crear entornos laborales que optimicen la satisfacción y el rendimiento.

Esta investigación tiene también una relevancia académica significativa al contribuir en la intersección entre personalidad, preferencias laborales y nuevas modalidades de trabajo que es un campo en expansión, es verdad que el teletrabajo ha sido ampliamente estudiado, pero son pocas las investigaciones que se centran en la población universitaria y su relación con los factores de personalidad lo que refuerza la originalidad y pertinencia de este estudio.

4.4. Tipo de estudio

Este estudio se realizó con una finalidad básica adoptando un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, transversal y correlacional. La recopilación de datos se realizó mediante un cuestionario individual con el propósito de analizar la relación entre los rasgos de personalidad de los estudiantes universitarios y su modalidad de trabajo preferida (presencial, híbrida o teletrabajo).

Ya que se trata de un estudio no experimental ninguna de las variables ha sido manipulada, sino que se observó la relación existente entre ellas, este enfoque permite identificar patrones y asociaciones mediante el uso de análisis estadísticos como tablas cruzadas y pruebas de correlación, proporcionando una visión estructurada de las tendencias y preferencias laborales dentro de la población estudiantil.

4.5. Tipo de muestreo

El muestreo utilizado en este estudio fue no probabilístico por conveniencia ya que la selección de los participantes se basó en su accesibilidad y disposición voluntaria para responder el cuestionario que se difundió de manera digital a través de redes sociales, correo electrónico institucional y grupos de estudiantes universitarios permitiendo alcanzar una muestra variada dentro de este grupo poblacional.

Esta técnica se consideró adecuada debido al enfoque exploratorio del estudio y a los recursos disponibles, la muestra final estuvo conformada por 101 estudiantes universitarios de diversas carreras y niveles académicos, quienes participaron de manera voluntaria, anónima e informada, garantizando así la ética y confiabilidad del proceso de recolección de datos.

4.6. Instrumentos

Se utilizó un cuestionario estructurado en línea (Google Forms), compuesto por tres secciones principales:

- Datos sociodemográficos: en esta sección se recopiló información sobre variables como sexo, edad, nivel de estudios y experiencia laboral previa, con el propósito de contextualizar los resultados.
- Rasgos de personalidad: medidos a través de un test adaptado del modelo Big Five (Cinco Grandes) que evalúa la apertura, meticulosidad, extroversión, adaptabilidad y estabilidad emocional, pero además en esta sección se incluyeron 10 rasgos adicionales para una evaluación más detallada del perfil de personalidad de los participantes

- Preferencias de teletrabajo: se incluyeron preguntas cerradas para evaluar la modalidad laboral preferida (presencial, híbrida o teletrabajo), las razones detrás de la elección y la valoración de aspectos clave del teletrabajo.

4.7. Procedimiento

La recolección de datos fue mediante la distribución de un cuestionario digital elaborado en Google Forms que se realizó entre marzo y abril de 2025, la participación fue voluntaria, anónima y confidencial, previa aceptación de un consentimiento informado detallando el propósito y alcance de la investigación.

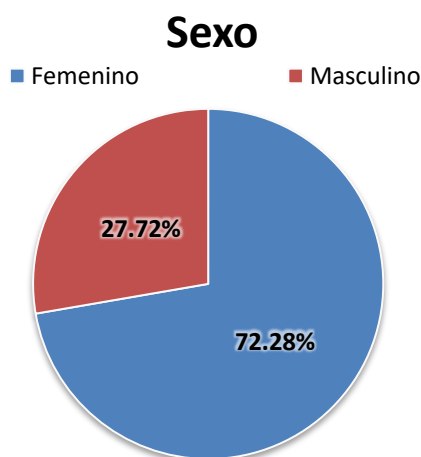
Para facilitar el acceso al cuestionario se difundió el enlace a través de diversos canales de comunicación como WhatsApp, Instagram y la difusión del tutor académico, permitiendo así una mayor cobertura entre los estudiantes, los datos recopilados fueron descargados directamente desde Google Forms en formato Excel y posteriormente analizados utilizando Statistical Package for Social Sciencies (SPSS) para realizar análisis descriptivos, tablas de frecuencias, análisis de asociación mediante chi-cuadrado y gráficos para facilitar la visualización de los resultados.

5. RESULTADOS

5.1. Caracterización de la muestra

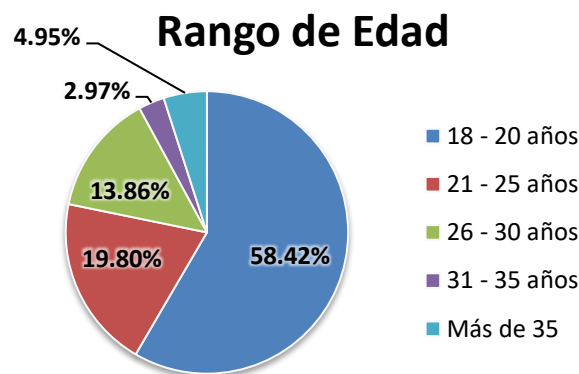
La muestra estuvo compuesta por 101 participantes y todos ellos estudiantes universitarios de los cuales la división según el sexo fue del 72,28% para el grupo compuesto por mujeres y el 27,72% corresponde al grupo de hombres.

Gráfico 9. División de la muestra por sexo de los encuestados.



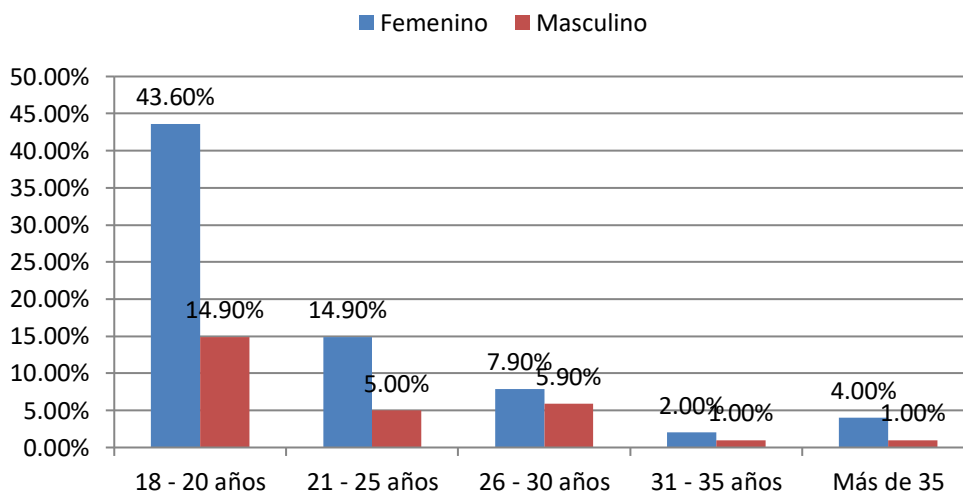
La mayoría de los estudiantes encuestados se encuentran en el rango de edad de entre 18 a 20 años representando el 58,42% del total de participantes, le siguen los estudiantes de 21 a 25 años con un 19,80%, los de 26 a 30 años con un 13,86% y finalmente los grupos de edad 31 a 35 años y más de 35 años con una representación menor del 2,97% y 4,95% respectivamente. Estos datos evidencian que la muestra está compuesta principalmente por estudiantes jóvenes en etapas iniciales de su formación universitaria o profesional lo cual puede influir en sus percepciones sobre el teletrabajo y sus preferencias laborales futuras.

Gráfico 10. División de la muestra por edad de los encuestados



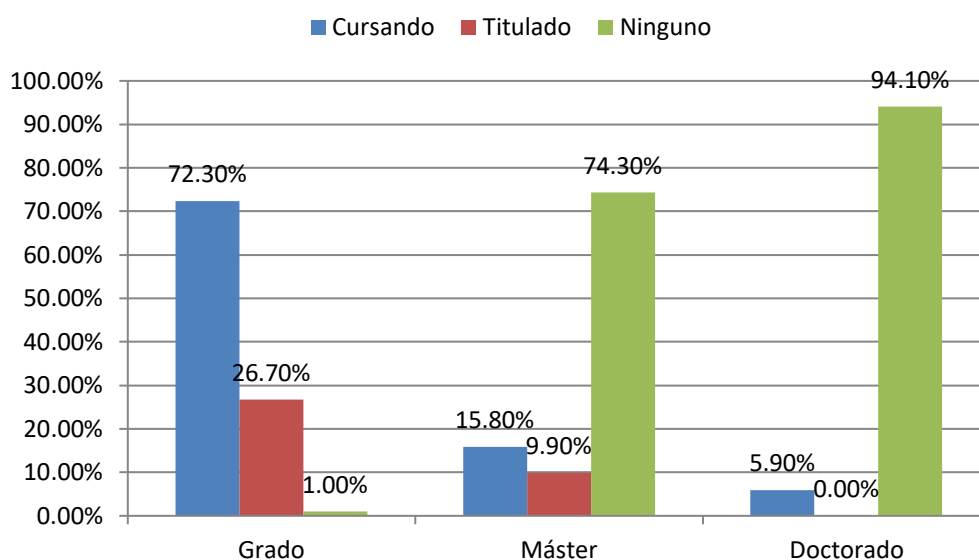
Respecto a la distribución conjunta de edad y sexo se observa que en el grupo de 18 a 20 años predominan las mujeres con un 43,6% frente a los hombres con 14,9%, estos datos reflejan una muestra mayoritariamente femenina y joven lo que es consistente con la población universitaria a la que se dirige el estudio.

Gráfico 11. Distribución conjunta de edad y sexo



En relación con el nivel educativo de los participantes la mayoría se encontraba cursando un grado universitario con un 72,30% y un 26,70% ya lo había finalizado. Respecto al máster el 15,80% está actualmente en proceso de cursarlo y el 9,90% ya ha obtenido el título y la mayoría no ha iniciado estudios de máster siendo un 74,30%. Finalmente, en cuanto al doctorado únicamente se detectó estudiantes en proceso de cursarlo siendo un 5,90% de los participantes y el resto ni lo ha iniciado.

Gráfico 12. División de la muestra según el nivel educativo de los estudiantes

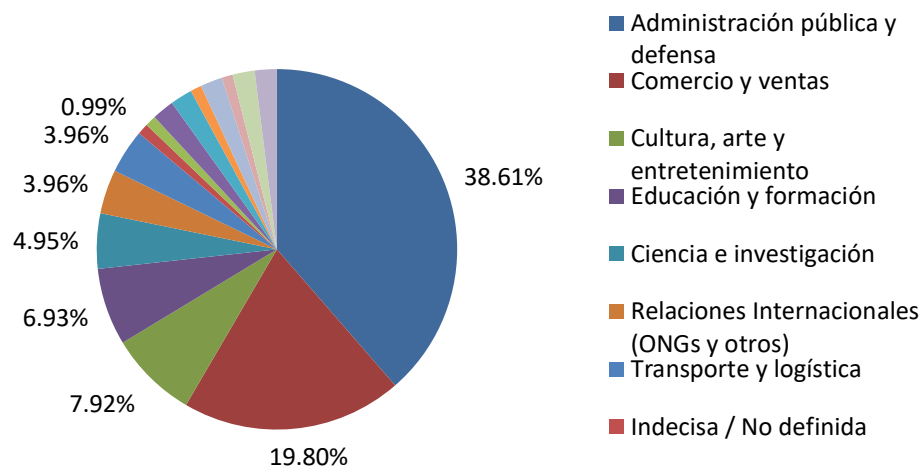


A los participantes se les preguntó en qué sector profesional les gustaría trabajar en el futuro y los resultados muestran una clara preferencia por el ámbito de la Administración Pública y defensa con el 38,61% de los estudiantes representando la categoría más mencionada con diferencia, seguido por los sectores de Comercio y Ventas con un 19,80%, luego Cultura, arte y entretenimiento con un 7,92% y Educación y formación con un 6,93%. Otros sectores representaron porcentajes más bajos como Ciencia e investigación, Relaciones Internacionales (ONGs y otros) y Transporte y logística con un total del 4,29%, el resto de las opciones aparece con una frecuencia menor al 2%.

Se detectó un caso que fue etiquetado como "Indecisa / No definida", lo cual fue codificado aparte por tratarse de una respuesta múltiple ambigua. Esta información se considera relevante para mostrar que algunos estudiantes aún no tienen claridad sobre su sector profesional preferido.

Gráfico 13. División de la muestra según el sector profesional de preferencia

Sector Profesional de Preferencia

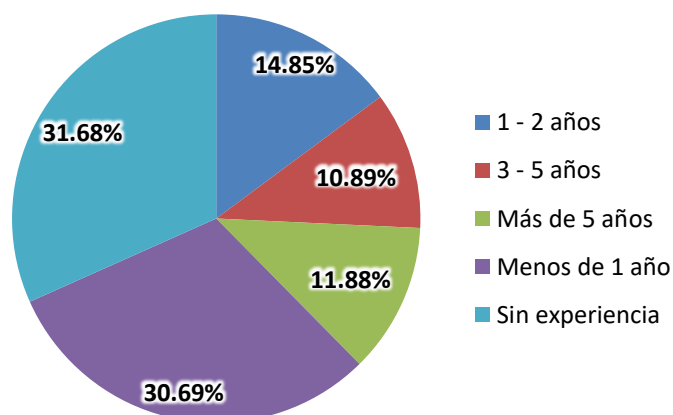


Con respecto a la experiencia laboral previa de los estudiantes encuestados los resultados muestran una distribución equilibrada entre quienes ya han trabajado por menos de un año (30,69%) y quienes aún no han tenido experiencia (31,68%) sumando entre los dos grupos el 62,37% de la muestra evidenciando que una gran parte del alumnado aún se encuentra en una etapa inicial de inserción laboral. En cuanto a los otros niveles de experiencia se observa que un 14,85% los estudiantes tienen entre 1 y 2 años de experiencia, un 10,89% reportó contar con entre 3 y 5 años y el 11,88% ha acumulado más de 5 años de experiencia.

Los datos reflejan una muestra heterogénea en cuanto a experiencia laboral con la mayoría aún en proceso formativo, pero también con una proporción significativa de estudiantes que ya han tenido exposición al ámbito laboral.

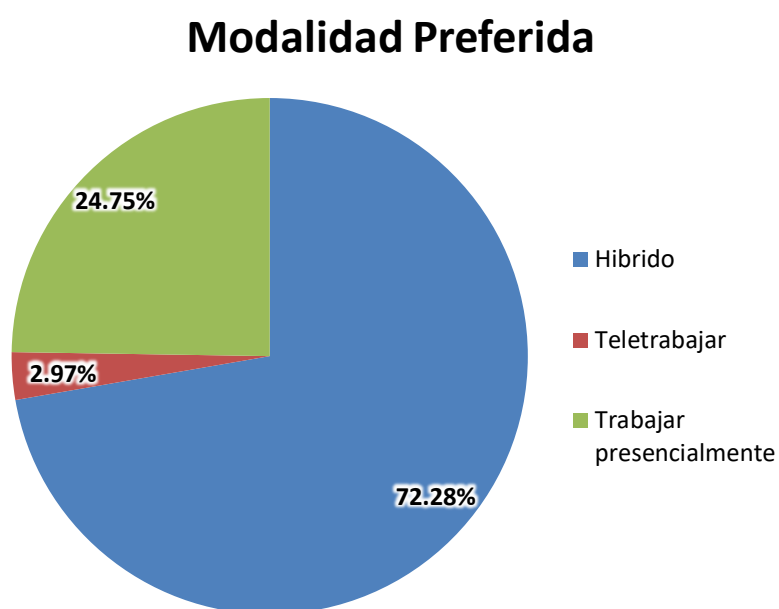
Gráfico 14. División de la muestra según la experiencia laboral

Experiencia Laboral



En la mayoría de los estudiantes se detectó una clara preferencia por el modelo híbrido representando el 72,28% de la muestra, la opción de trabajo exclusivamente presencial fue elegida por 24,75% de los estudiantes y tan solo un 2,97% señaló preferir el teletrabajo en su totalidad. Estos resultados reflejan una fuerte inclinación hacia la flexibilidad donde se valora tanto la comodidad del trabajo remoto como los beneficios del entorno presencial.

Gráfico 15. División de la muestra según la modalidad de trabajo preferida

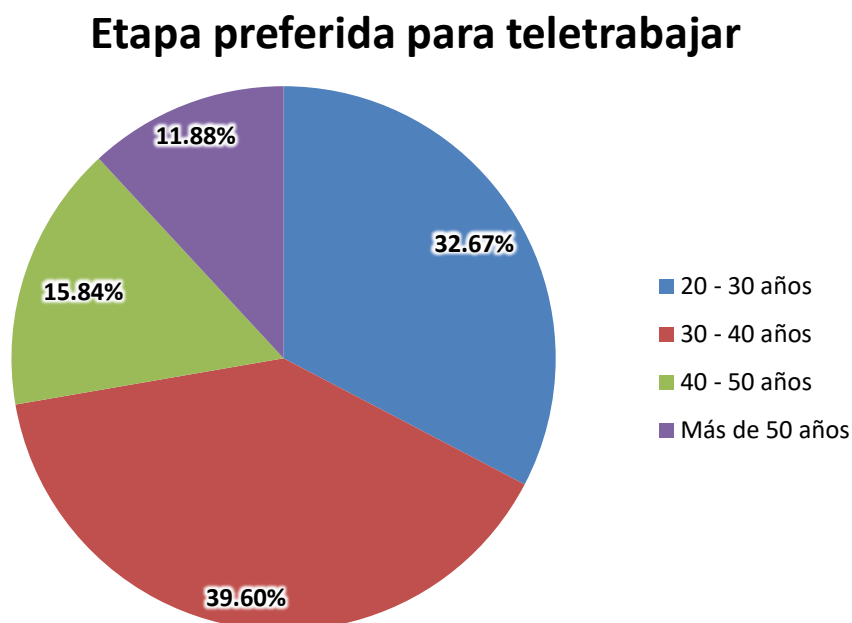


Se preguntó también a los participantes en qué momento de su vida laboral preferirían teletrabajar y las respuestas se distribuyeron mayoritariamente entre las etapas tempranas y medias de la carrera profesional.

El grupo más numeroso corresponde a quienes preferirían teletrabajar entre los 30 y 40 años con un 39,60%, seguido por el rango de 20 a 30 años con un 32,67%, un 15,84% indicó que preferiría teletrabajar entre los 40 y 50 años y finalmente un 11,88% después de los 50 años.

Estos datos sugieren que la mayoría de los estudiantes considera el teletrabajo como una opción atractiva a lo largo de su vida profesional, especialmente en etapas intermedias y de consolidación, aunque una parte significativa lo contempla incluso desde los primeros años.

Gráfico 16. División de la muestra según la etapa preferida para teletrabajar



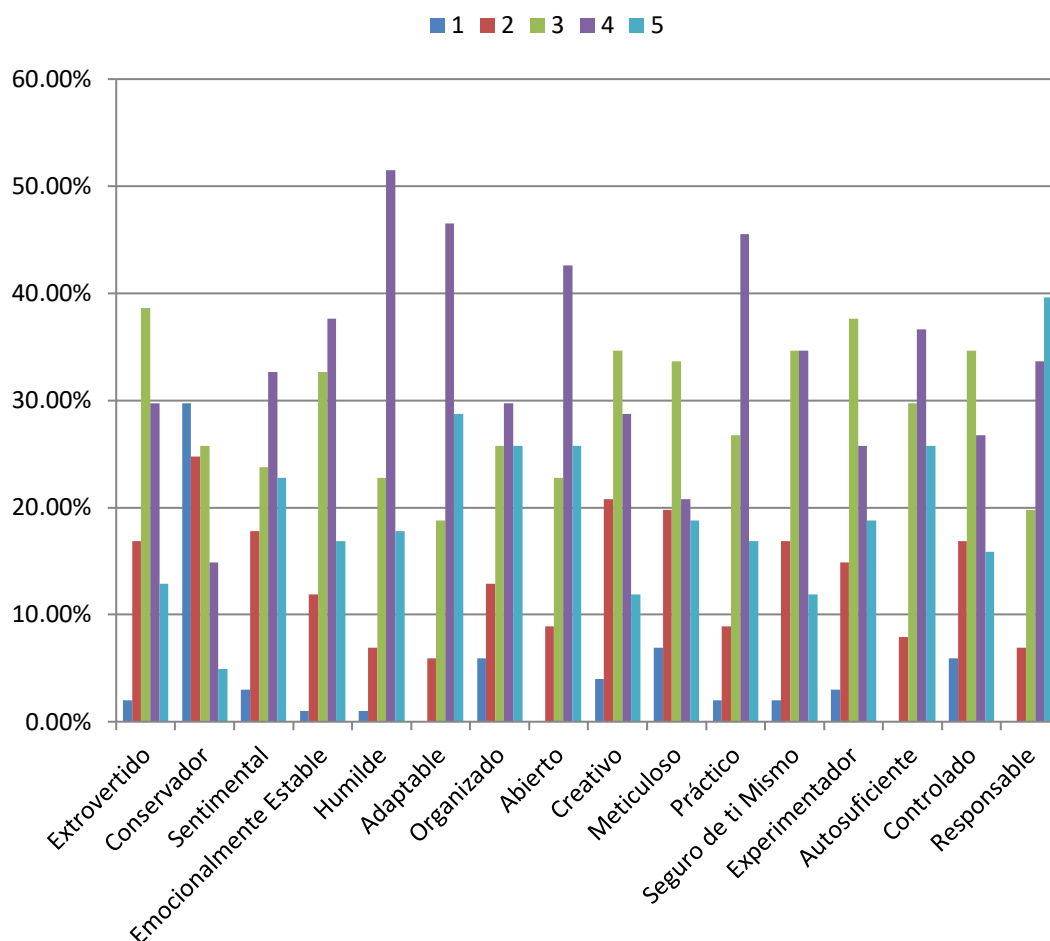
5.2. Caracterización de los rasgos de personalidad

En cuanto a los rasgos de personalidad evaluados los resultados muestran que la mayoría de los participantes se percibe a sí mismos en niveles medios o altos (4 y 5) en prácticamente todos los ítems, destacan especialmente los rasgos de responsabilidad (39,60%), adaptabilidad (28,71%), el total de 25,74% para los rasgos de organizado, abierto y autosuficiente finalmente el sentimentalismo con 22,77% siendo estos los rasgos con una valoración más elevada.

Esto sugiere un perfil predominante caracterizado por una actitud organizada, madura y emocionalmente equilibrada, lo cual puede influir en su manera de enfrentar entornos laborales flexibles como el teletrabajo.

Por otra parte, el rasgo de conservador fue el que concentró mayor número de respuestas en los niveles bajos (1 y 2) con más del 50% de los participantes identificándose como poco o nada conservadores, este dato indicaría una muestra con una mayor apertura al cambio, lo que es coherente con la alta preferencia por modelos de trabajo híbridos observada en los resultados.

Gráfico 17. División de la muestra según los rasgos de personalidad



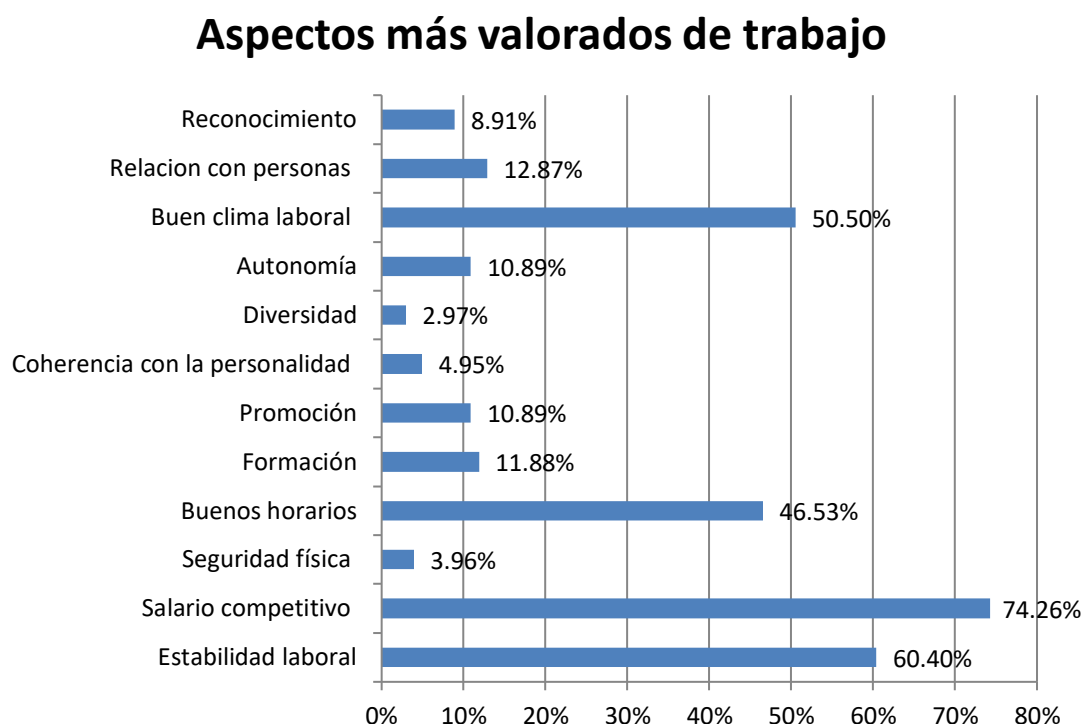
5.3. Caracterización de valoración de aspectos del trabajo y teletrabajo

Sobre los aspectos que más se valoran en un trabajo se permitió seleccionar hasta tres opciones dentro de una lista de factores clave, los resultados muestran que los aspectos más destacados son salario competitivo elegido por el 74,26%, estabilidad laboral seleccionada por 60,40% y buen clima laboral considerado importante por 50,50%. Otros aspectos también valorados fueron los buenos horarios con un 46,53% y la posibilidad de formación continua con un 11,88%.

En menor proporción se destacaron la relación con otras personas representadas por un 12,87%, la promoción interna y la autonomía con 10,89% cada una, además del reconocimiento profesional señalado por 8,91% de los encuestados.

Estos resultados reflejan que los estudiantes priorizan la seguridad económica y la estabilidad laboral, así como un ambiente de trabajo favorable que les permita conciliar su vida profesional y personal.

Gráfico 18. División de la muestra según los aspectos más valorados en el trabajo

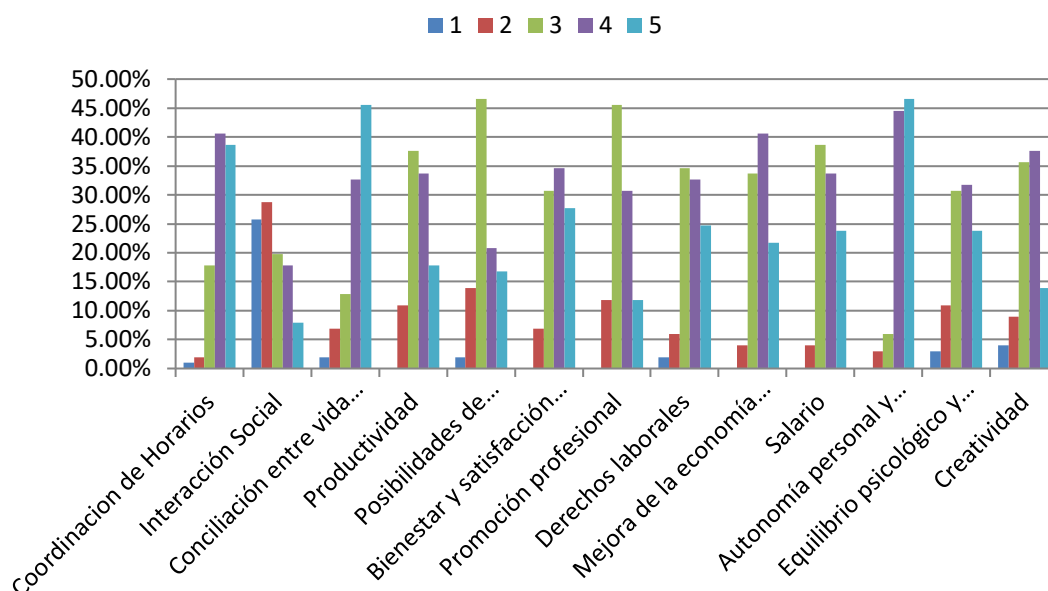


Respecto a la percepción de los distintos aspectos del teletrabajo los resultados muestran valoraciones mayoritariamente positivas más que todo concentradas en los niveles 4 y 5 de la escala. Los aspectos mejor valorados por los encuestados fueron autonomía personal y libertad con un 46,53% en la puntuación de nivel 5 y para el nivel 4 con 44,55%, seguido por conciliación entre vida personal y profesional con un 45,55% en el nivel 5, luego la coordinación de horarios y mejora de la economía doméstica con valores altos en el nivel 4 representados por 40,59% y 40,60% respectivamente.

Estas valoraciones reflejan una percepción favorable del teletrabajo en términos de autonomía, ahorro económico y desarrollo profesional especialmente en una población universitaria que valora la compatibilidad con otras actividades.

Por otro lado, el aspecto con la valoración más baja fue la interacción social con el 25,75% que lo ubicó en el nivel 1 y otro 28,71% en el nivel 2, lo que sugiere que uno de los principales inconvenientes percibidos del teletrabajo es la reducción de relaciones sociales o contacto interpersonal. Otros factores como las posibilidades de aprendizaje, promoción profesional, creatividad, el equilibrio psicológico y emocional o los derechos laborales recibieron puntuaciones más equilibradas concentradas en los niveles intermedios, lo que indica que no todos los beneficios del teletrabajo son percibidos con igual intensidad.

Gráfico 19. División de la muestra según valoración en los aspectos del teletrabajo

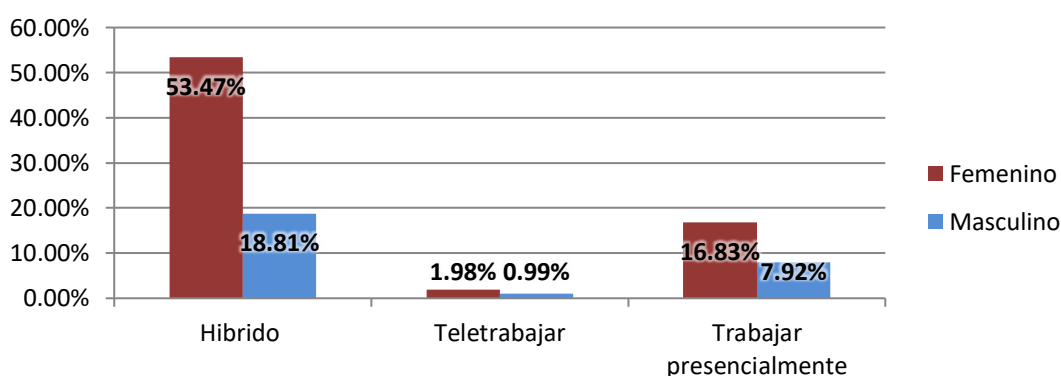


5.4. Análisis de tablas bivariadas (cruzadas y comparativas)

Se llevó a cabo una prueba de chi-cuadrado para examinar la relación entre el sexo de los estudiantes y su modalidad de trabajo preferida (presencial, híbrida o teletrabajo), los resultados muestran que si bien la modalidad híbrida fue la opción predominante entre mujeres con 53,47% y hombres con 18,81% no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos, esto sugiere que la preferencia por una modalidad de trabajo u otra no está asociada al sexo dentro de esta muestra.

En cuanto a la distribución en las mujeres se evidenció una mayor variabilidad entre teletrabajo híbrido y presencial, mientras que la preferencia de los hombres estuvo más concentrada en el modelo híbrido, por otro lado la opción de teletrabajo exclusivo fue minoritaria en ambos casos sumando solo un 2,97% de los participantes optando por esta modalidad.

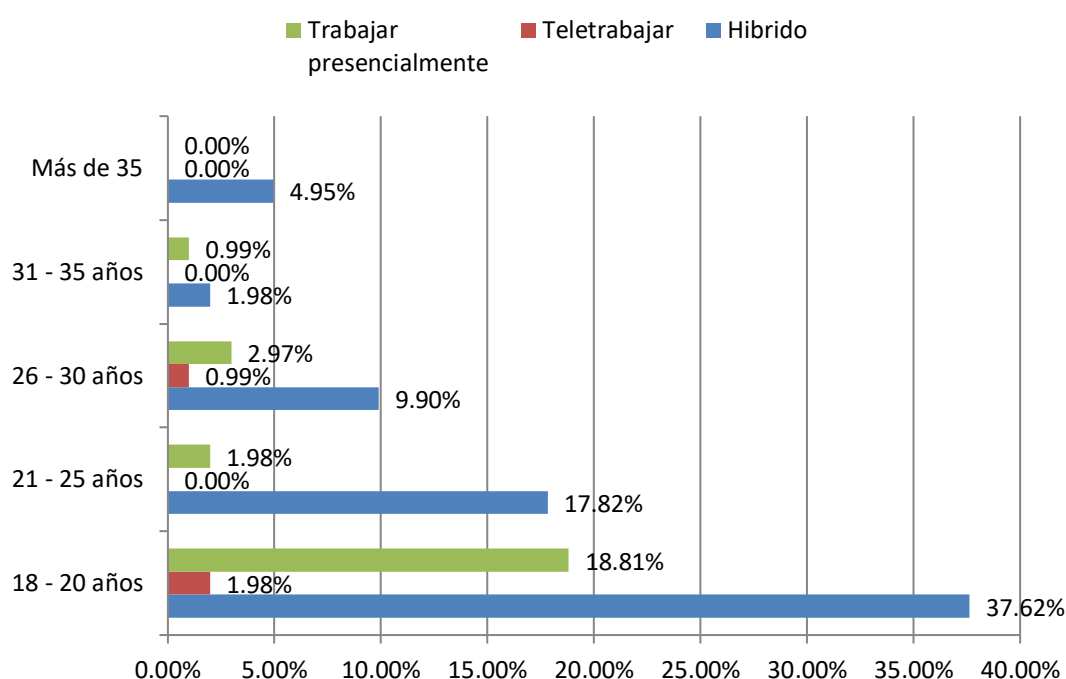
Gráfico 20. Relación entre el sexo y la modalidad de trabajo preferida



En cuanto al análisis mediante la prueba de chi-cuadrado entre la relación entre la edad y la modalidad de trabajo preferida se observó que no existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables, en la distribución se observa que el grupo de 18 a 20 años fue el más numeroso con 58,43% y mostró preferencia tanto por el modelo híbrido con 37,62% como por el presencial 18,81% siendo estos los dos enfoques más elegidos, mientras que los grupos de más de 30 años se inclinaron principalmente hacia el modelo híbrido con una elección casi exclusiva por esa modalidad, finalmente el teletrabajo fue la opción menos elegida en todos los rangos de edad.

La ausencia de significación no condiciona significativamente la modalidad de trabajo preferida y esto refuerza que sin importar el grupo etario la modalidad híbrida es la opción preferida al menos dentro de esta muestra de estudio,

Gráfico 21. Relación entre el rango de edad y la modalidad de trabajo preferida



En el análisis descriptivo cruzando los niveles de cada rasgo de personalidad con la modalidad de trabajo preferida (híbrido, teletrabajo o presencial) se observa que los resultados indican en general que la modalidad híbrida fue la opción más elegida por los estudiantes independientemente del rasgo o nivel de intensidad. Para los rasgos de adaptabilidad, responsabilidad y organización en sus valores más altos (4 y 5) se concentraron principalmente en quienes preferían el modelo híbrido, alcanzando combinaciones de hasta el 50% o más en algunos casos, esto sugiere una posible asociación entre ciertos rasgos positivos y la elección de modelos de

trabajo flexibles. Por el contrario la modalidad de teletrabajo completo fue la menos seleccionada en todos los niveles y rasgos con porcentajes muy bajos y la modalidad presencial aparece con más fuerza en niveles medios o bajos de ciertos rasgos pero sin una concentración clara que indique una relación directa, también se muestra que rasgos como humildad, sentimentalidad o creatividad no presentan diferencias significativas visibles en función de la modalidad preferida manteniendo una elección mayoritaria del modelo híbrido en todos los casos, aunque este análisis es descriptivo y no inferencial se observa una tendencia generalizada hacia el trabajo híbrido con ligeras variaciones según el rasgo pero sin patrones categóricos fuertes, finalmente el análisis bivariado entre cada rasgo de personalidad y la modalidad de trabajo preferida mediante pruebas de chi-cuadrado no se muestra ninguna relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$) pero se observan algunas tendencias suaves en ciertos rasgos.

Tabla 4. Resumen de significación de rasgos personales y la modalidad preferida

Rasgo	χ^2 (Chi-cuadrado)	gl	p (sig.)	¿Sign?	Observaciones
Extrovertido	8.660	8	0.372	NO	Distribución homogénea
Conservador	6.343	8	0.609	NO	Leve inclinación al presencial
Sentimental	4.407	8	0.819	NO	Ligero aumento en híbrido y 4-5
Emocionalmente estable	2.976	8	0.936	NO	Muy homogénea
Humilde	6.617	8	0.579	NO	Predominio del híbrido
Adaptable	3.077	6	0.799	NO	Valores altos preferidos en híbrido
Organizado	11.826	8	0.159	NO	Tendencia a preferir híbrido en niveles altos
Abierto	6.378	6	0.382	NO	Inclinación leve a híbrido
Creativo	4.789	8	0.780	NO	Distribución balanceada
Meticuloso	6.865	8	0.551	NO	Ligera preferencia híbrida
Práctico	4.619	8	0.797	NO	Muy uniforme
Seguro de ti mismo	2.449	8	0.964	NO	Muy homogénea
Experimentador	4.726	8	0.786	NO	Preferencia híbrida visible
Autosuficiente	2.514	6	0.867	NO	Alta frecuencia en híbrido y 4-5
Controlado	5.636	8	0.688	NO	Preferencia híbrida en todos los niveles
Responsable	3.240	6	0.778	NO	Elevado en niveles altos 4-5 para modalidad híbrido

De los 16 rasgos evaluados se hizo un análisis de relación utilizando la prueba de chi-cuadrado con el sexo de los estudiantes y únicamente el rasgo “Conservador” mostró una asociación estadísticamente significativa con mayor concentración de mujeres en los niveles altos del rasgo, los demás rasgos no alcanzaron significación estadística ($p > 0.05$) pero se observaron los siguientes patrones descriptivos relevantes: en el rasgo “Responsable” el 32,7% de las mujeres se ubicó en el nivel

5 frente al 6,9% de los hombres, en “Organizado” el 25,7% de las mujeres alcanzó el nivel máximo comparado con el 4,0% de los hombres, para el rasgo “Abierto” el 27,7% de las mujeres se ubicó en el nivel más alto frente al 12,7% de los hombres con un valor de p de 0,069 que es cercano al umbral de significación, en “Emocionalmente estable” 22,7% de las mujeres se puntuó en el nivel 4 frente a un 14,9% de los hombres pero con un valor p de 0,124 sin alcanzar a ser un valor significativo. Estos hallazgos indican que aunque la mayoría de los rasgos no mostraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto al sexo pero las mujeres tienden a concentrarse en los niveles más altos de algunos rasgos como responsable, organizado y abierto lo que puede ser relevante para interpretar sus preferencias laborales, pero como no se supera el umbral de significación estadística estas observaciones deben interpretarse con cautela y podrían servir como base para futuras investigaciones con muestras más amplias.

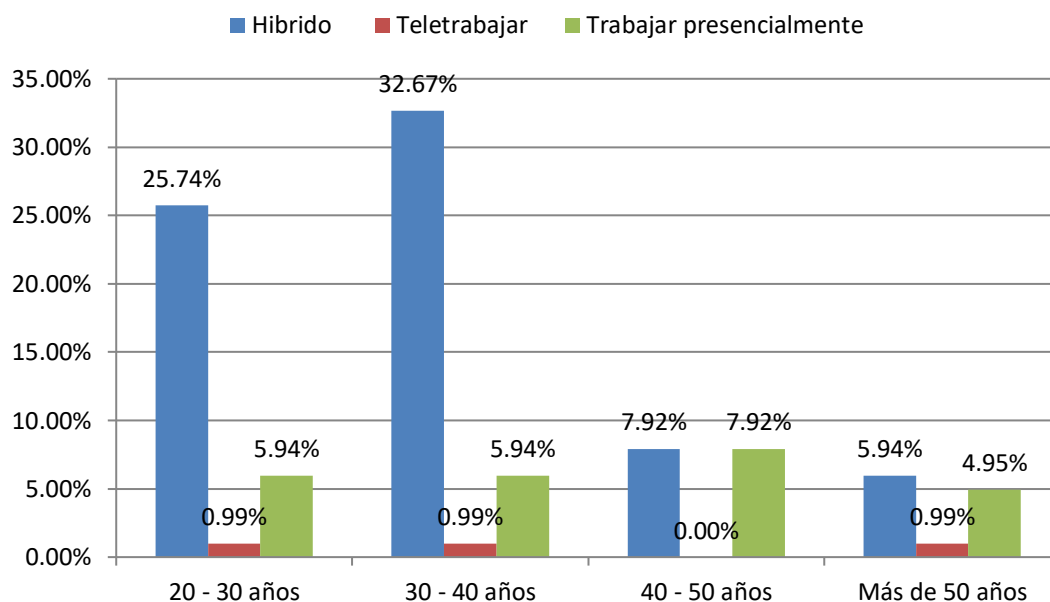
Tabla 5. Resumen de significación de rasgos personales y el sexo

Rasgo	χ^2 (Chi-cuadrado)	gl	p (sig.)	¿Signif?	Observaciones
Extrovertido	2.605	4	0.626	NO	Distribución muy similar en ambos sexos.
Conservador	12.229	4	0.016	SI	Las mujeres concentran más puntuaciones altas (4 y 5).
Sentimental	3.693	4	0.449	NO	Leve tendencia a mayor puntuación en mujeres, pero no significativa.
Emocionalmente estable	7.239	4	0.124	NO	Mujeres tienden a puntuar más alto, especialmente en nivel 4.
Humilde	3.301	4	0.509	NO	Distribución muy dispersa; pocas diferencias.
Adaptable	1.599	3	0.660	NO	Leve mayor puntuación en mujeres en nivel 5, sin significancia.
Organizado	7.623	4	0.106	NO	Mujeres se concentran más en niveles 4 y 5; cerca de ser significativa.
Abierto	7.098	3	0.069	NO	Mujeres muestran mayor apertura; cerca del nivel de significación.
Creativo	2.251	4	0.690	NO	Distribución bastante equilibrada.
Meticuloso	1.162	4	0.884	NO	Mujeres muestran más puntuaciones altas, pero no significativas.
Práctico	1.710	4	0.789	NO	Distribución similar entre sexos.
Seguro de ti mismo	2.002	4	0.735	NO	Leve diferencia en favor de mujeres en niveles altos.
Experimentador	4.120	4	0.390	NO	Mujeres más concentradas en nivel 3, hombres dispersos.
Autosuficiente	1.453	3	0.693	NO	Distribución similar, leve ventaja en mujeres en niveles altos.
Controlado	2.274	4	0.685	NO	Patrón muy equilibrado entre sexos.
Responsable	3.957	3	0.266	NO	Mujeres destacan en nivel 5 (32.7% vs. 6.9%); no es significativo pero sí notable.

Al analizar la relación entre la etapa en la que los estudiantes preferirían teletrabajar y su modalidad de trabajo preferida mediante una prueba de chi-cuadrado se observó que aunque los resultados no fueron estadísticamente significativos ($\chi^2=11.982$; $p=.062$), se situaron cerca del umbral del 5%, lo que sugiere la posibilidad de una asociación que podría confirmarse con una muestra más amplia.

Desde una perspectiva descriptiva, se identificaron ciertos patrones de interés en cuanto a quienes prefieren el modelo híbrido el 32,7% indicó que le gustaría teletrabajar entre los 30 y 40 años seguido por un 25,7% que optaría por hacerlo entre los 20 y 30 años, en el caso de los que eligen el trabajo presencial la distribución fue más dispersa aunque se observó una leve concentración del 8,9% en el rango de los 40 a 50 años y quienes prefieren el teletrabajo total aunque en representación muy reducida se concentraron principalmente en las etapas más tempranas de la vida profesional lo que limita la posibilidad de establecer conclusiones claras. En cuanto a la prueba estadística no arrojó resultados concluyentes ya que los datos apuntan a una posible tendencia que indica que los estudiantes que se inclinan por modelos laborales flexibles tienden a visualizar el teletrabajo como una opción preferente durante las etapas intermedias de su carrera profesional. Es recomendable ampliar la muestra en investigaciones futuras para explorar con mayor precisión el vínculo entre estas variables.

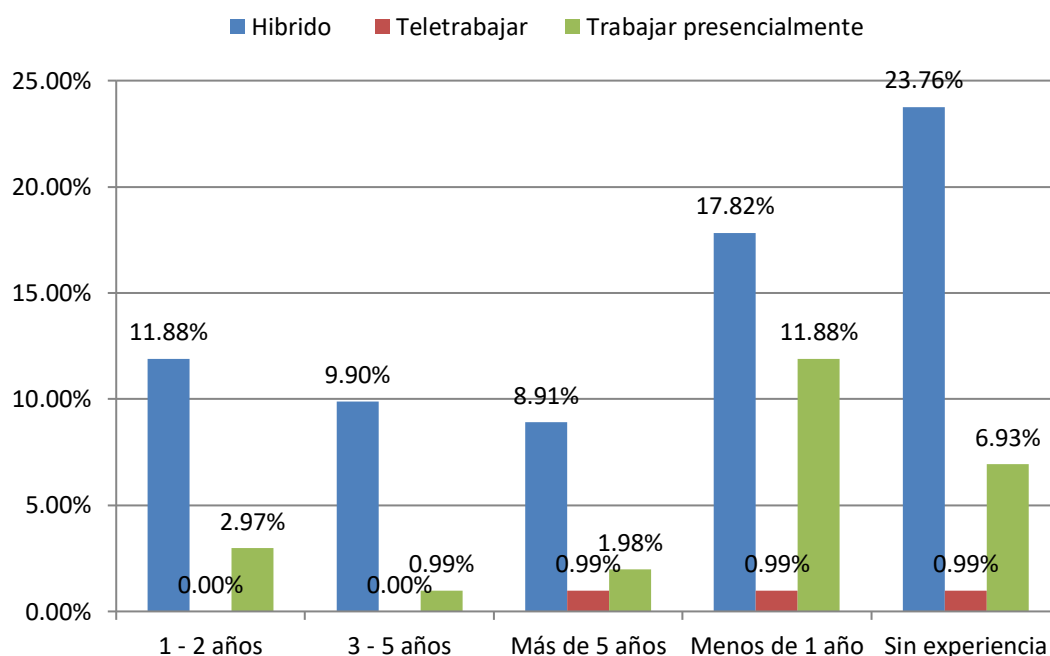
Gráfico 22. Relación entre la etapa de preferencia para teletrabajar y la modalidad de trabajo preferida



Se examinó también la posible asociación entre la experiencia laboral previa de los estudiantes y su modalidad de trabajo preferida mediante una prueba de chi-cuadrado pero los resultados obtenidos no fueron estadísticamente significativos (chi-cuadrado de 7,598 y un valor p de 0,474) esto indica que no se encontró evidencia suficiente para establecer una relación entre ambas variables, pero se observan algunas tendencias interesantes en los estudiantes sin experiencia laboral que tienden a preferir la modalidad híbrida con un 23,76% del total inclinándose por esta opción aunque también están representados en las demás categorías, por otro lado aquellos con menos de un año de experiencia presentan una distribución similar: 17,82% optan por el modelo híbrido y 11,88% por el trabajo presencial y finalmente el grupo con más de cinco años de experiencia es reducido con 11,88% del total y se encuentra distribuido de forma dispersa entre las diferentes modalidades dificultando extraer conclusiones específicas sobre este subgrupo.

Aunque no se detectaron diferencias significativas desde el punto de vista estadístico los resultados sugieren que la preferencia por el modelo híbrido podría estar más influenciada por factores personales, académicos o generacionales, más que por la experiencia laboral en sí. Se recomienda continuar explorando esta relación en estudios futuros con muestras más equilibradas en términos de trayectoria profesional.

Gráfico 23. Relación entre la experiencia previa y la modalidad de trabajo preferida



Al cruzar los niveles de valoración de distintos aspectos del teletrabajo con la modalidad laboral preferida se observa que los estudiantes que optan por el modelo híbrido tienden a otorgar puntuaciones más altas a dimensiones como conciliación personal, autonomía, productividad y bienestar laboral. A diferencia de los rasgos como interacción social que aparece como uno de los aspectos menos valorados con una mayor concentración de respuestas en los niveles más bajos indicando que sigue siendo percibida como una desventaja del teletrabajo. En términos estadísticos solo el aspecto “bienestar y satisfacción laboral” mostró diferencias significativas según la modalidad preferida ($p < 0,01$) lo que sugiere una percepción diferencial de bienestar asociada a la elección del modelo laboral.

Tabla 6. Resumen de significación de valoración de aspectos del teletrabajo según la modalidad preferida

Rasgo	χ^2 (Chi-cuadrado)	gl	p (sig.)	¿Sign?	Observaciones
Coordinación Horarios	8.162	8	0.418	No	Distribución homogénea
Interacción Social	8.835	8	0.356	No	Tendencia leve hacia presencial con baja interacción
Equilibrio entre Vida Personal y Profesional	8.768	8	0.362	No	Mayor valoración en híbrido (no significativa)
Productividad	5.665	6	0.462	No	Valoraciones medias-altas sin diferencia clara
Bienestar y Satisfacción Laboral	17.117	6	0.009	Sí	Diferencia significativa entre modalidades
Promoción Profesional	3.722	6	0.714	No	Distribución muy uniforme
Derechos Laborales	6.853	8	0.553	No	Sin diferencias entre modalidades
Mejora Economía Doméstica	4.600	6	0.596	No	Preferencia híbrida sin impacto claro
Salario	4.321	6	0.633	No	Sin diferencias notables
Autonomía Personal y Profesional	8.703	6	0.191	No	Alta valoración en híbrido
Equilibrio Psicológico y Emocional	8.225	8	0.412	No	Distribución equilibrada
Creatividad	8.156	8	0.418	No	Distribución homogénea

Realizada la prueba de chi-cuadrado para explorar posibles diferencias entre mujeres y hombres en la valoración de distintos aspectos del teletrabajo se observa

que en varios de estos aspectos sí existen diferencias estadísticamente significativas en función del sexo:

- Equilibrio entre vida personal y profesional ($p = 0,010$)
- Productividad ($p = 0,003$)
- Posibilidades de aprendizaje ($p = 0,012$)
- Promoción profesional ($p = 0,013$)
- Salario ($p = 0,006$)
- Equilibrio psicológico y emocional ($p = 0,011$)

En todos los casos las mujeres puntuaron estos aspectos más altos que los hombres sugiriendo que perciben mayores beneficios asociados al teletrabajo en estos ámbitos, por otro lado los aspectos como la interacción social, la autonomía personal, los derechos laborales, la creatividad y la mejora de la economía doméstica no mostraron diferencias significativas por sexo mostrando una percepción más uniforme entre los grupos y aunque el aspecto de bienestar y satisfacción laboral alcanzó un valor cercano al umbral de significancia ($p = 0,050$) no se considera estadísticamente significativo. Aun así, los datos mostraron una tendencia hacia valoraciones más elevadas por parte de las mujeres evidenciando que el sexo puede influir en la forma en que se perciben ciertos beneficios del teletrabajo especialmente en lo relacionado con el bienestar personal, la productividad y el desarrollo profesional.

5.5. Análisis de Correlaciones Bivariadas

Se realizaron correlaciones bivariadas entre los distintos aspectos valorados del teletrabajo utilizando tanto el coeficiente de Pearson como el rho de Spearman debido a que las variables eran ordinales y no se asumía normalidad, los resultados muestran correlaciones significativas y consistentes entre varios aspectos clave como la coordinación de horarios y conciliación vida personal y profesional ($r = 0,477$, $p < 0,001$), la productividad y satisfacción laboral ($r = 0,495$, $p < 0,001$), el bienestar laboral y promoción profesional ($r = 0,642$, $p < 0,001$), el salario y mejora en economía doméstica ($r = 0,516$, $p < 0,001$), también se observaron correlaciones positivas entre equilibrio emocional y creatividad ($r = 0,508$), la autonomía profesional y bienestar emocional ($r = 0,521$) reforzando la relevancia de estos aspectos en la percepción general del teletrabajo. Esta consistencia entre Pearson y Spearman confirma la robustez de estos hallazgos aportando solidez al análisis.

Tabla 7. Correlación entre valoración de aspectos del teletrabajo (Pearson y Spearman)

Variables relacionadas	Coef. r (Pearson)	Coef. p (Spearman)	¿Signif?	Interpretación
Coordinación Horarios ↔ Vida Personal Profesional	0.477	0.431	Sí	Mejor coordinación favorece equilibrio vida-trabajo
Interacción Social ↔ Vida Personal Profesional	0.427	0.446	Sí	Interacción se asocia a mejor bienestar personal
Productividad ↔ Satisfacción Laboral	0.495	0.49	Sí	Ser productivo mejora percepción de bienestar
Productividad ↔ Promoción Profesional	0.386	0.381	Sí	Productividad percibida se relaciona con oportunidad de promoción
Bienestar Satisfacción Laboral ↔ Promoción Profesional	0.642	0.628	Alta	Alta correlación: bienestar asociado a percepción de desarrollo
Bienestar Satisfacción Laboral ↔ Derechos Laborales	0.519	0.517	Sí	Percepción de derechos fortalece bienestar laboral
Economía Doméstica ↔ Salario	0.516	0.599	Alta	Alta correlación: salario mejora economía personal
Equilibrio Psicológico Emocional ↔ Creatividad	0.508	0.479	Sí	Más equilibrio emocional, mayor percepción de creatividad
Autonomía Personal Profesional ↔ Equilibrio Psicológico Emocional	0.521	0.503	Sí	Autonomía mejora el estado emocional
Promoción Profesional ↔ Creatividad	0.350	0.33	Baja (solo Spearman)	Tendencia: se relacionan levemente

Para analizar la relación entre los rasgos de personalidad y la valoración de aspectos del teletrabajo se utilizaron el método del coeficiente de correlación de Pearson (paramétrico) y el coeficiente de Spearman (no paramétrico) para encontrar resultados consistentes que refuercen la solidez de las conclusiones.

Entre las correlaciones más relevantes destacan la responsabilidad que se relacionó de forma positiva con la conciliación vida personal y trabajo mostrando que los estudiantes responsables tienden a valorar más este aspecto del teletrabajo, en cuanto a la organización asociada con la productividad sugiere que los estudiantes más organizados perciben que el trabajo remoto potencia su rendimiento, en los rasgos de autosuficiencia y adaptabilidad mostraron correlaciones positivas con la autonomía personal y profesional reforzando la idea de que estos perfiles se benefician especialmente del teletrabajo en cuanto a independencia, en cuanto al equilibrio emocional mostró una correlación fuerte con

el bienestar y la satisfacción laboral mostrando que quienes tienen una mayor estabilidad emocional perciben más beneficios emocionales en el entorno remoto.

La coincidencia entre los coeficientes de Pearson y Spearman permite concluir que estas relaciones son estadísticamente estables y que el perfil de estudiante que más valora el teletrabajo es aquel que se caracteriza por ser responsable, organizado, autónomo y emocionalmente equilibrado.

Tabla 8. Correlaciones entre personalidad y valoración del teletrabajo (Pearson y Spearman)

Rasgo de personalidad	Valoración del teletrabajo	Coef. r (Pearson)	Coef. p (Spearman)	¿Signif?	Interpretación
Responsabilidad	Conciliación vida personal/profesional	0.39	0.390	Sí	Responsables valoran más la conciliación
Organización	Productividad	0.3	0.300	Sí	Organizados valoran la productividad
Autosuficiencia	Autonomía personal y profesional	0.35	0.340	Sí	Autosuficientes valoran la autonomía
Adaptabilidad	Autonomía personal y profesional	0.3	0.290	Sí	Adaptables valoran la autonomía
Equilibrio emocional	Bienestar y satisfacción laboral	0.64	0.640	Sí	El equilibrio emocional se asocia con el bienestar laboral

6. CONCLUSIÓN

Una vez concluido el análisis de los datos se presenta el contraste de las hipótesis formuladas en el capítulo metodológico basándose en los resultados estadísticos obtenidos.

Tabla 9. Contraste de hipótesis

Hipótesis	Resultado	Conclusión
H1: Existe una relación significativa entre los rasgos de personalidad y la modalidad de trabajo preferida.	No significativa ($p > 0,05$)	Se rechaza la hipótesis, no se observaron asociaciones significativas en las pruebas de chi-cuadrado.
H2: Los estudiantes con mayor extroversión tienden a preferir la modalidad presencial.	No significativa ($p > 0,05$)	Se rechaza la hipótesis, la preferencia por modalidad fue homogénea entre niveles de extroversión.
H3: Los estudiantes con mayor responsabilidad y adaptabilidad tienden a preferir el teletrabajo o modelo híbrido.	No significativa ($p > 0,05$) aunque con tendencia en híbrido	Se rechaza la hipótesis, pero existe una concentración descriptiva en híbrido para niveles altos de estos rasgos.

H4: La interacción social será uno de los aspectos peor valorados del teletrabajo.	Significativa	Se acepta la hipótesis, el aspecto con puntuaciones más bajas.
H5: Existen diferencias significativas en la modalidad de trabajo preferida según sexo y edad.	No significativa (p > 0,05)	Se rechaza la hipótesis, no se encontraron diferencias significativas por sexo o edad.
H6: La mayoría considerará que la etapa ideal para teletrabajar es entre los 30 y 40 años.	Significativa	Se acepta la hipótesis, el 39.6% eligió esa franja como la más adecuada.

Al finalizar este trabajo llego a la conclusión de que la elección del teletrabajo por parte de los estudiantes universitarios responde a una combinación de factores entre la flexibilidad horaria, la posibilidad de compatibilizar los estudios con otras responsabilidades, y el deseo de mantener un mayor control sobre el tiempo personal son motivaciones que emergen con fuerza en los resultados obtenidos.

Incluso aunque este resultado se aleje parcialmente de la hipótesis inicial, ofrece una mirada más completa y realista sobre las decisiones laborales de los jóvenes universitarios, creo que esto pone de manifiesto la necesidad de replantear los estereotipos sobre el teletrabajo que muchas veces reducido a una opción “más rentable” cuando en realidad ofrece beneficios percibidos que van mucho más allá del aspecto económico.

Evidentemente este estudio no está exento de limitaciones y debido a que el tamaño de la muestra es reducido puede haber condicionado la representatividad de los datos, y sería interesante ampliar el espectro en futuras investigaciones, tanto en número como en diversidad de perfiles. También considero que habría sido enriquecedor incorporar entrevistas o testimonios personales que complementaran los datos cuantitativos con una perspectiva más cualitativa.

A pesar de ello, considero que los resultados obtenidos pueden ser de utilidad para instituciones educativas, orientadores laborales y empresas que buscan atraer talento joven, ya que permiten comprender mejor qué buscan los estudiantes en un entorno laboral remoto.

De cara a futuras investigaciones sería interesante explorar con mayor profundidad cómo influyen otros factores como el nivel de digitalización, las habilidades tecnológicas o incluso la percepción de aislamiento social en la elección del

teletrabajo y también se podría comparar esta realidad entre distintas carreras universitarias o incluso entre países para observar posibles patrones culturales.

Considero que este trabajo ha sido una oportunidad no solo para acercarme a una realidad emergente como es el teletrabajo en estudiantes, sino también para cuestionar mis propios supuestos y descubrir la complejidad de las decisiones que tomamos cuando buscamos conciliar nuestras aspiraciones personales, académicas y laborales.

7. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio permiten reflexionar sobre el impacto de los rasgos de personalidad y las variables sociodemográficas en la preferencia por modalidades de trabajo en estudiantes universitarios que a pesar de que la mayoría de las hipótesis relacionadas con personalidad y modalidad laboral no fueron estadísticamente confirmadas se identificaron tendencias descriptivas que ofrecen pistas interesantes para futuras investigaciones.

Por ejemplo, aunque no se hallaron diferencias significativas entre responsabilidad y modalidad preferida una proporción considerable de estudiantes con puntuaciones altas en este rasgo optó por el modelo híbrido reflejando la posible inclinación hacia la flexibilidad y la autorregulación y algo similar ocurrió con los rasgos de organización y adaptabilidad.

Por otro lado, las correlaciones entre aspectos valorados del teletrabajo sí mostraron relaciones especialmente entre bienestar y promoción profesional, salario, economía doméstica, autonomía y equilibrio emocional indicando que los estudiantes con determinados perfiles tienden a valorar más aspectos vinculados con el desarrollo, la estabilidad emocional y la independencia laboral. En cuanto a las variables sociodemográficas no se encontraron diferencias significativas por sexo o edad en relación con la modalidad preferida pero sí se observaron diferencias en la forma en que según el sexo se valoran los beneficios del teletrabajo siendo las mujeres quienes puntuaron más alto en áreas como productividad, equilibrio emocional y promoción.

Estos hallazgos subrayan la complejidad del fenómeno del teletrabajo en contextos formativos y sugieren que más allá de los rasgos de personalidad intervienen otros factores como la etapa profesional, el nivel educativo, las expectativas y la experiencia previa.

BIBLIOGRAFÍA

- Abrams, Z. (2019, October 1). The future of remote work. *Monitor on Psychology*, 50(9). <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>
- Albrieu, R., Allerand, M. y de la Vega, P. (2021). *El teletrabajo en Argentina. Pandemia y después*. Documento de Trabajo N°203. CIPPEC. <https://www.cippec.org/wpcontent/uploads/2021/05/203-DT-ADE-El-teletrabajo-en-Argentina-Albrieu-Allerand-y-de-la-Vega-mar....pdf>
- Alonso Fabregat, M. y Cifre Gallego, E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo* (83) 55-61. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. https://www.researchgate.net/publication/47739408_The_Big_Five_Personality_Dimensions_and_Job_Performance
- Bartik, A., Cullen, Z., Glaeser, E., Luca, M., & Stanton, C. (2023). *The rise of remote work: Evidence on productivity and preferences from firm and worker surveys*. Harvard Business School Working Paper, 20-138. https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/20-138_eca954c7-dde8-4154-8d7b-5688fd5caf94.pdf
- Bauman, Z. (2007). *La Sociedad Sitiada*. Fondo de Cultura Económica.
- Bayón P. J. y Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 8(3). https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/896
- Becerra-Sarmiento, M. y Revelo-Oña, R. (2022). El teletrabajo como tendencia de contratación post pandemia, ventajas y desventajas. *Digital Publisher CEIT*, 7(5), 155-164. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1393/1221
- Becerra-Sarmiento, M., & Revelo-Oña, R., (2022). El teletrabajo como tendencia de contratación post pandemia, ventajas y desventajas. *Digital Publisher CEIT*, 7(5), 155-164. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1393>

Boletín Oficial del Estado (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE número 294, de 6 de diciembre. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

Boletín Oficial del Estado (2020). Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE número 253, de 23 de septiembre, páginas 79929 a 79971. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11043>

Boletín Oficial del Estado (2021). Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. BOE número 164, de 10 de julio de 2021, páginas 82540 a 82583. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

Caicedo, J. A. (2021). *El teletrabajo y la productividad pos-pandemia*. Tesis de Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/38761>.

Esposito, P., Mendolia, S., Scicchitano, S., Tealdi, C. (2024). *Working from Home and Job Satisfaction: The Role of Gender and Personality Traits*. <https://hdl.handle.net/10419/295774>.

Evans, A., Meyers, M., De Calseyde, P., & Stavrova, O. (2022). Extroversion and Conscientiousness Predict Deteriorating Job Outcomes During the COVID-19 Transition to Enforced Remote Work. *Social Psychological and Personality Science*, 13(3), 781–791. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/19485506211039092>

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (2020). El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral. <https://www.pv.ccoo.es/5b27ca809dcc63aaf471267a8677a78e000050.pdf>

Giuzio, G., y Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 9(1) 1, https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/958

González Díaz, Á. y Tejera Pérez, M. (2023). *Análisis del Uso del Teletrabajo Después de la COVID-19 en España*. Trabajo de Fin de Grado de la Universidad de la Laguna.

Helmuth, G. (2017). *Tipos de personalidad y afrontamiento del estrés en estudiantes universitarios de psicología*. Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/6504/76.0320.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Infante-Moro, A., Infante-Moro, J. C., Gallardo-Pérez, J., Martínez-López, f. J. y García-Ordaz, M. (2018). Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 5(1), 87-93. https://www.researchgate.net/publication/325825342_Evolucion_del_teletrabajo_en_el_sector_empresarial_espanol_causas_de_su_lenta_implantacion.

Instituto Nacional de Estadística (2024). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Primer trimestre de 2024. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/ETICCE20231T2024.htm>

Instituto Nacional de Estadística (2024). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Cuarto trimestre de 2024. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Teletrabajo (s.f.). *Teletrabajo y Riesgos Psicosociales*. <https://www.insst.es/documents/94886/514312/Cartel+Teletrabajo+y+riesgos+psicosociales+Principales+retos+para+afrontarlo+con+%C3%A9xito.pdf/5eccd790-0cca-046b-fdc7-397d5edf65d4?t=1686212979599>

Machado, E. R., & Arostegui, I. B. (2023). Cazando a los mejores talentos para el trabajo remoto: rasgos de personalidad. *RIMI Revista de Investigación Multidisciplinaria Iberoamericana*, 4. <https://doi.org/10.69850/rimi.vi4.132>

Mackay-Castro, C. R., León-Palácios, B. V., y Zambrano-Noboa, H. A. (2020). Efectos del Covid-19 en el mercado laboral. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 1368-1381. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7562478.pdf>

Mamondez, M. (2021). *Rasgos de personalidad y perspectiva temporal en teletrabajadores* [Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio UAI. <https://dspaceapi.uai.edu.ar/server/api/core/bitstreams/33c80b47-4c82-421d-930e-bccd0c809cbb/content>

Marmolejo, C. R. (2004). *Hacia una interpretación de la teoría de localización de las actividades de oficina en el territorio post industrial: el caso de Barcelona* [Tesis

doctoral, Universitat Politècnica de Catalunya]. Repositorio UPC.
https://cpsv.upc.edu/es/shared/tesis/introduccion_y_sintesis.pdf

Mora, J. L., y Mariscal, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Murray, G. (2020). Working from home or shirking from home? Personality trait as a predictor of remote working preference and suitability. *Submitted in partial fulfillment of the requirements of the Master of Science in Applied Psychology at Dublin Business School, School of Arts, Dublin*.

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2024). *La sociedad digital. Informe cuantitativo*. Edición 2024 - Datos 2023. Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2025-01/lasociedaddigital_2024.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Hoja informativa (3).
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Pabilonia, S. W., & Redmond, J. J. (2024). *The rise in remote work since the pandemic and its impact on productivity*. Beyond the Numbers, 13(8). U.S. Bureau of Labor Statistics. <https://www.bls.gov/opub/btn/volume-13/remote-work-productivity.htm>

Parra, C. M., Manjul, G., Cadden, T. (2022). Towards an understanding of remote work exhaustion: A study on the effects of individuals' big five personality traits. *Journal of Business Research*, 150, 653–662.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.009>

Ramírez, J.M. y Perdomo Hernández, M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo. Revisión de la literatura. *SENNOVA – Revista de Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119.
<https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>.

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., (versión 23.6 en línea). <<https://dle.rae.es>> [Septiembre, 2023].

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2003). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.

Rosales, R. M. (2016). *Energizing social interactions at work: An exploration of relationships that generate employee and organizational thriving*. Open Journal of Social Sciences, 4(9), 115-124. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.49004>.

Rondón, Y. (2018). La personalidad introvertida y el desarrollo cognitivo en los estudiantes de secundaria de la I.E. N° 20098 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16045/Rond%C3%B3n_EY.pdf?sequence=1.

Sánchez, A. M., Pérez, M. P., de Luis Carnicer, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2006). Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (29), 229-262. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80702909>

Sánchez, C. P. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *Revista de Internet, derecho y política*, 11, 24-33. <https://www.redalyc.org/pdf/788/78817024008.pdf>

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Teletrabajo 2024. Edición 2024. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Red.es. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. *Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública*. <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2024-08/Flash%20Teletrabajo%202024.pdf>

Tyler, T. (2003). Trust within organizations. *Personnel Review*, 32 (5), 556-568.

Ulate, B. M., Vásquez, K. L. V., & Murillo, G. A. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 109-125. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)

Velásquez Camacho, C. y Vera Perea, M. (2018). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *Investigatio* (10), 41-53. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/194/123>.

Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V. y Capdevila, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. *Revista CES*

Derecho, 9(2), 287-297.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4668/2970>.

Voordt, T. v. d., & Jensen, P. A. (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 29-49. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>.

ANEXOS

ANEXO 1. MODELO DE ENCUESTA SOBRE PREFERENCIAS POR EL TELETRABAJO EN LA ENSEÑANZA SUPERIOR

Estamos realizando una investigación sobre las preferencias de los estudiantes de Enseñanza Superior hacia el teletrabajo. Tu participación es anónima y los datos serán utilizados únicamente con fines académicos. Responder la encuesta tomará aproximadamente 5 minutos, agradecemos mucho tu aportación.

1. Titulación que estás cursando actualmente

2. ¿Cuál es tu rango de edad?

- ☐ 18 – 20 años
- ☐ 21 – 25 años
- ☐ 26 – 30 años
- ☐ 31 – 35 años
- ☐ Más de 35

3. Sexo

- ☐ Masculino
- ☐ Femenino
- ☐ Prefiero no decirlo
- ☐ Otro: _____

4. ¿Cuál es el sector en el que piensas trabajar?

- ☐ Agricultura, ganadería y pesca
- ☐ Industria y manufactura
- ☐ Construcción
- ☐ Comercio y ventas
- ☐ Hostelería y turismo
- ☐ Transporte y logística
- ☐ Tecnología e informática
- ☐ Sanidad y asistencia social

- ☐ Educación y formación
- ☐ Servicios financieros y seguros
- ☐ Administración pública y defensa
- ☐ Cultura, arte y entretenimiento
- ☐ Ciencia e investigación
- ☐ Otros: _____

5. Nivel de estudios actuales (marca lo que corresponda)

Nivel	Cursando	Titulado	Ninguno
Grado	☐	☐	☐
Máster	☐	☐	☐
Doctorado	☐	☐	☐

6. Experiencia laboral

- ☐ Sin experiencia
- ☐ Menos de 1 año
- ☐ 1 – 2 años
- ☐ 3 – 5 años
- ☐ Más de 5 años

7. A continuación te presentamos dos rasgos de personalidad. Señala dónde te ubicarías en esta escala, sabiendo que 1 es "muy bajo" y 5 es "muy alto"

Rasgo	1	2	3	4	5
Extrovertido	☐	☐	☐	☐	☐
Conservador	☐	☐	☐	☐	☐
Sentimental	☐	☐	☐	☐	☐
Emocionalmente estable	☐	☐	☐	☐	☐
Humilde	☐	☐	☐	☐	☐

Adaptable	☐	☐	☐	☐	☐
Organizado	☐	☐	☐	☐	☐
Abierto	☐	☐	☐	☐	☐
Creativo	☐	☐	☐	☐	☐
Meticuloso	☐	☐	☐	☐	☐
Práctico	☐	☐	☐	☐	☐
Seguro de ti mismo	☐	☐	☐	☐	☐
Experimentador	☐	☐	☐	☐	☐
Autosuficiente	☐	☐	☐	☐	☐
Controlado	☐	☐	☐	☐	☐
Responsable	☐	☐	☐	☐	☐

8. ¿De cara al futuro cuál de estas opciones preferirías?

- ☐ Teletrabajo
- ☐ Trabajo presencial
- ☐ Híbrido (unas horas de teletrabajo y otras presenciales)

9. Si tuvieras que elegir una etapa de tu vida para teletrabajar, ¿cuál elegirías?

- ☐ 20 – 30 años
- ☐ 30 – 40 años
- ☐ 40 – 50 años
- ☐ Más de 50 años

10. ¿Qué aspectos valoras más en un trabajo? (Selecciona hasta 3 opciones):

- ☐ Estabilidad laboral
- ☐ Salario competitivo
- ☐ Seguridad física
- ☐ Buenos horarios
- ☐ Formación
- ☐ Promoción

- ☐ Coherencia con la profesión
- ☐ Diversidad
- ☐ Autonomía
- ☐ Buen clima laboral
- ☐ Relación con personas
- ☐ Reconocimiento

11. En las siguientes preguntas, valora los aspectos del teletrabajo en una escala del 1 al 5, donde 1 es "impacto muy negativo" y 5 es "impacto muy positivo"

Aspecto	1	2	3	4	5
Coordinación de horarios	☐	☐	☐	☐	☐
Interacción social	☐	☐	☐	☐	☐
Conciliación vida personal y profesional	☐	☐	☐	☐	☐
Productividad	☐	☐	☐	☐	☐
Posibilidades de aprendizaje	☐	☐	☐	☐	☐
Bienestar y satisfacción laboral	☐	☐	☐	☐	☐
Promoción profesional	☐	☐	☐	☐	☐
Derechos laborales	☐	☐	☐	☐	☐
Mejora en economía doméstica	☐	☐	☐	☐	☐
Salario	☐	☐	☐	☐	☐
Autonomía personal y	☐	☐	☐	☐	☐

profesional

Equilibrio psicológico y emocional ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Creatividad ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

12. Escribe cuatro palabras que se te vienen a la mente cuando piensas en teletrabajo

ANEXO 2. RESULTADOS ESTADISTICOS

ESTADISTICOS DE LA MUESTRA

		Rango de Edad		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	18 - 20 años	59	58.42	58.42	58.42
	21 - 25 años	20	19.80	19.80	78.22
	26 - 30 años	14	13.86	13.86	92.08
	31 - 35 años	3	2.97	2.97	95.05
	Más de 35	5	4.95	4.95	100.00
	Total	101	100.00	100.00	

		Sexo		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Femenino	73	72.28	72.28	72.28
	Masculino	28	27.72	27.72	100.00
	Total	101	100.00	100.00	

Tabla cruzada entre sexo y rango de edad

			Sexo		
			Femenino	Masculino	Total
Edad	18 - 20 años	Recuento	44	15	59
		% del total	43.6%	14.9%	58.4%
	21 - 25 años	Recuento	15	5	20
		% del total	14.9%	5.0%	19.8%
	26 - 30 años	Recuento	8	6	14
		% del total	7.9%	5.9%	13.9%
	31 - 35 años	Recuento	2	1	3
		% del total	2.0%	1.0%	3.0%
	Más de 35	Recuento	4	1	5
		% del total	4.0%	1.0%	5.0%

Total	Recuento	73	28	101
	% del total	72.3%	27.7%	100.0%

Nivel Educativo: Cursando o Titulado: Grado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Cursando	73	72.3	72.3	72.3
	Ninguno	1	1.0	1.0	73.3
	Titulado	27	26.7	26.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Nivel Educativo: Cursando o Titulado: Máster

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Cursando	16	15.8	15.8	15.8
	Ninguno	75	74.3	74.3	90.1
	Titulado	10	9.9	9.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Nivel Educativo: Cursando o Titulado: Doctorado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Cursando	6	5.9	5.9	5.9
	Ninguno	95	94.1	94.1	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Nivel Educativo	Cursando	Titulado	Ninguno	Total
Grado	72.30%	26.70%	1.00%	100.00%
Máster	15.80%	9.90%	74.30%	100.00%
Doctorado	5.90%	0%	94.10%	100.00%

Sector de Trabajo Preferido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Administración pública y defensa	39	38.61	38.6	38.6
	Agricultura, ganadería y pesca	1	.99	.99	39.60
	Ciencia e investigación	5	4.95	4.95	44.55
	Comercio y ventas	20	19.80	19.80	64.36
	Construcción	2	1.98	1.98	66.34
	Cultura, arte y entretenimiento	8	7.92	7.92	74.26
	Educación y formación	7	6.93	6.93	81.19
	Hostelería y turismo	2	1.98	1.98	83.17

Indecisa / No definida	1	.99	.99	84.16
Industria y manufactura	1	.99	.99	85.15
Recursos Humanos y Relaciones Laborales	2	1.98	1.98	87.13
Relaciones Internacionales (ONGs y otros)	4	3.96	3.96	91.09
Sanidad y asistencia social	1	.99	.99	92.08
Servicios financieros y seguros	2	1.98	1.98	94.06
Tecnología e informática	2	1.98	1.98	96.04
Transporte y logística	4	3.96	3.96	100.00
Total	101	100.00	100.00	

Experiencia Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 - 2 años	15	14.85	14.85	14.85
	3 - 5 años	11	10.89	10.89	25.74
	Más de 5 años	12	11.88	11.88	37.62
	Menos de 1 año	31	30.69	30.69	68.32
	Sin experiencia	32	31.68	31.68	100.00
	Total	101	100.00	100.00	

Elección Etapa Para Teletrabajar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 - 30 años	33	32.67	32.67	32.67
	30 - 40 años	40	39.60	39.60	72.28
	40 - 50 años	16	15.84	15.84	88.12
	Más de 50 años	12	11.88	11.88	100.00
	Total	101	100.00	100.00	

Preferencia Opción Tipo de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hibrido	73	72.28	72.28	72.28
	Teletrabajar	3	2.97	2.97	75.25
	Trabajar presencialmente	25	24.75	24.75	100.00
	Total	101	100.00	100.00	

RASGOS DE PERSONALIDAD

Escala de 1 a 5: 1 es "muy bajo" y 5 es "muy alto"

	1	2	3	4	5	Total
Extrovertido	1.98%	16.83%	38.61%	29.70%	12.87%	100.00%
Conservador	29.70%	24.75%	25.74%	14.85%	4.95%	100.00%
Sentimental	2.97%	17.82%	23.76%	32.67%	22.77%	100.00%

Emocionalmente Estable	0.99%	11.88%	32.67%	37.62%	16.83%	100.00%
Humilde	0.99%	6.93%	22.77%	51.49%	17.82%	100.00%
Adaptable	0.00%	5.94%	18.81%	46.53%	28.71%	100.00%
Organizado	5.94%	12.87%	25.74%	29.70%	25.74%	100.00%
Abierto	0.00%	8.91%	22.77%	42.57%	25.74%	100.00%
Creativo	3.96%	20.79%	34.65%	28.71%	11.88%	100.00%
Meticuloso	6.93%	19.80%	33.66%	20.79%	18.81%	100.00%
Práctico	1.98%	8.91%	26.73%	45.54%	16.83%	100.00%
Seguro de ti Mismo	1.98%	16.83%	34.65%	34.65%	11.88%	100.00%
Experimentador	2.97%	14.85%	37.62%	25.74%	18.81%	100.00%
Autosuficiente	0.00%	7.92%	29.70%	36.63%	25.74%	100.00%
Controlado	5.94%	16.83%	34.65%	26.73%	15.84%	100.00%
Responsable	0.00%	6.93%	19.80%	33.66%	39.60%	100.00%

	Informe		
	Media	N	Desv. estándar
Extrovertido	3.35	101	.974
Conservador	2.41	101	1.201
Sentimental	3.54	101	1.118
Emocionalmente estable	3.57	101	.942
Humilde	3.78	101	.856
Adaptable	3.98	101	.848
Organizado	3.56	101	1.178
Abierto	3.85	101	.910
Creativo	3.24	101	1.041
Meticuloso	3.25	101	1.178
Práctico	3.66	101	.930
Seguro de ti mismo	3.38	101	.968
Experimentador	3.43	101	1.052
Autosuficiente	3.80	101	.917
Controlado	3.30	101	1.109
Responsable	4.06	101	.936

VALORACIONES ASPECTOS TRABAJO

Aspectos más valorados del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Estabilidad laboral	61	60.40%
Salario competitivo	75	74.26%
Seguridad física	4	3.96%
Buenos horarios	47	46.53%
Formación	12	11.88%
Promoción	11	10.89%
Coherencia con la personalidad	5	4.95%
Diversidad	3	2.97%
Autonomía	11	10.89%

Buen clima laboral	51	50.50%
Relación con personas	13	12.87%
Reconocimiento	9	8.91%

VALORACION ASPECTOS DEL TELETRABAJO

Escala de 1 a 5: 1 es "muy bajo" y 5 es "muy alto"						
	1	2	3	4	5	Total
Coordinación de Horarios	1.00%	1.98%	17.82%	40.59%	38.61%	100.00%
Interacción Social	25.75%	28.71%	19.80%	17.82%	7.92%	100.00%
Conciliación entre vida personal y profesional	1.98%	6.93%	12.87%	32.67%	45.55%	100.00%
Productividad	0.00%	10.89%	37.62%	33.66%	17.83%	100.00%
Posibilidades de aprendizaje	1.98%	13.86%	46.53%	20.80%	16.83%	100.00%
Bienestar y satisfacción laboral	0.00%	6.93%	30.70%	34.65%	27.72%	100.00%
Promoción profesional	0.00%	11.88%	45.54%	30.70%	11.88%	100.00%
Derechos laborales	1.98%	5.95%	34.65%	32.67%	24.75%	100.00%
Mejora de la economía doméstica	0.00%	3.96%	33.66%	40.60%	21.78%	100.00%
Salario	0.00%	3.96%	38.61%	33.66%	23.77%	100.00%
Autonomía personal y libertad	0.00%	2.97%	5.95%	44.55%	46.53%	100.00%
Equilibrio psicológico y emocional	2.97%	10.89%	30.70%	31.68%	23.76%	100.00%
Creatividad	3.96%	8.91%	35.64%	37.62%	13.87%	100.00%

	Informe		
	Media	N	Desv. estándar
Coordinación de Horarios	4.14	101	.849
Interacción Social	2.53	101	1.269
Conciliación entre vida personal y profesional	4.13	101	1.016
Productividad	3.37	101	.987
Posibilidades de	3.83	101	.917

aprendizaje	3.43	101	.853
Bienestar y satisfacción	3.72	101	.971
laboral	3.80	101	.825
Promoción profesional	3.77	101	.859
Derechos laborales	4.35	101	.727
Mejora de la economía	3.62	101	1.057
doméstica	3.49	101	.976

TABLAS CRUZADAS

Tabla cruzada Sexo*ModalidadPreferida

			Modalidad Preferida			
			Hibrido	Teletrabajar	Trabajar presencialmente	Total
Sexo	Femenino	Recuento	54	2	17	73
		% del total	53.47%	1.98%	16.83%	72.28%
	Masculino	Recuento	19	1	8	28
		% del total	18.81%	0.99%	7.92%	27.72%
Total		Recuento	73	3	25	101
		% del total	72.28%	2.97%	24.75%	100.00%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.380 ^a	2	.827
Razón de verosimilitud	.373	2	.830
N de casos válidos	101		

a. 2 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .83.

Tabla cruzada Edad*ModalidadPreferida

		ModalidadPreferida				
		Hibrido	Teletrabajar	Trabajar presencialmente	Total	
Edad	18 - 20 años	Recuento	38	2	19	59
		% del total	37.62%	1.98%	18.81%	58.42%
	21 - 25 años	Recuento	18	0	2	20
		% del total	17.82%	0.00%	1.98%	19.80%
	26 - 30 años	Recuento	10	1	3	14
		% del total	9.90%	0.99%	2.97%	13.86%
	31 - 35 años	Recuento	2	0	1	3
		% del total	1.98%	0.00%	0.99%	2.97%
	Más de 35	Recuento	5	0	0	5

	% del total	4.95%	0.00%	0.00%	4.95%
Total	Recuento	73	3	25	101
	% del total	72.28%	2.97%	24.75%	100.00%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.079 ^a	8	.426
Razón de verosimilitud	10.208	8	.251
N de casos válidos	101		

a. 11 casillas (73.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.

RASGOS DE PERSONALIDAD Y MODALIDAD PREFERIDA

Tabla cruzada

			Modalidad Preferida		
			Hibrido	Teletrabajar	Trabajar presencialmente
Extrovertido	1	Recuento	2	0	0
		% del total	2.0%	0.0%	0.0%
	2	Recuento	15	0	2
		% del total	14.9%	0.0%	2.0%
	3	Recuento	26	3	10
		% del total	25.7%	3.0%	9.9%
	4	Recuento	22	0	8
		% del total	21.8%	0.0%	7.9%
Conservador	5	Recuento	8	0	5
		% del total	7.9%	0.0%	5.0%
	1	Recuento	24	1	5
		% del total	23.8%	1.0%	5.0%
	2	Recuento	18	1	6
		% del total	17.8%	1.0%	5.9%
	3	Recuento	15	1	10
		% del total	14.9%	1.0%	9.9%
Sentimental	4	Recuento	11	0	4
		% del total	10.9%	0.0%	4.0%
	5	Recuento	5	0	0
		% del total	5.0%	0.0%	0.0%
	1	Recuento	3	0	0
		% del total	3.0%	0.0%	0.0%
	2	Recuento	14	1	3
		% del total	13.9%	1.0%	3.0%
	3	Recuento	18	0	6
		% del total	17.8%	0.0%	5.9%
	4	Recuento	21	1	11

		% del total	20.8%	1.0%	10.9%
	5	Recuento	17	1	5
		% del total	16.8%	1.0%	5.0%
Emocionalmente Estable	1	Recuento	1	0	0
		% del total	1.0%	0.0%	0.0%
	2	Recuento	9	0	3
		% del total	8.9%	0.0%	3.0%
	3	Recuento	26	1	6
		% del total	25.7%	1.0%	5.9%
	4	Recuento	25	1	12
		% del total	24.8%	1.0%	11.9%
	5	Recuento	12	1	4
		% del total	11.9%	1.0%	4.0%
Humilde	1	Recuento	1	0	0
		% del total	1.0%	0.0%	0.0%
	2	Recuento	7	0	0
		% del total	6.9%	0.0%	0.0%
	3	Recuento	18	0	5
		% del total	17.8%	0.0%	5.0%
	4	Recuento	34	3	15
		% del total	33.7%	3.0%	14.9%
	5	Recuento	13	0	5
		% del total	12.9%	0.0%	5.0%
Adaptable	2	Recuento	4	0	2
		% del total	4.0%	0.0%	2.0%
	3	Recuento	12	0	7
		% del total	11.9%	0.0%	6.9%
	4	Recuento	35	2	10
		% del total	34.7%	2.0%	9.9%
	5	Recuento	22	1	6
		% del total	21.8%	1.0%	5.9%
Organizado	1	Recuento	6	0	0
		% del total	5.9%	0.0%	0.0%
	2	Recuento	6	0	7
		% del total	5.9%	0.0%	6.9%
	3	Recuento	19	2	5
		% del total	18.8%	2.0%	5.0%
	4	Recuento	23	1	6
		% del total	22.8%	1.0%	5.9%
Abierto	5	Recuento	19	0	7
		% del total	18.8%	0.0%	6.9%
	2	Recuento	7	0	2
		% del total	6.9%	0.0%	2.0%
	3	Recuento	16	0	7
		% del total	15.8%	0.0%	6.9%
	4	Recuento	28	3	12

		% del total	27.7%	3.0%	11.9%
	5	Recuento	22	0	4
		% del total	21.8%	0.0%	4.0%
Creativo	1	Recuento	3	0	1
		% del total	3.0%	0.0%	1.0%
	2	Recuento	15	1	5
		% del total	14.9%	1.0%	5.0%
	3	Recuento	23	1	11
		% del total	22.8%	1.0%	10.9%
	4	Recuento	22	0	7
		% del total	21.8%	0.0%	6.9%
	5	Recuento	10	1	1
		% del total	9.9%	1.0%	1.0%
Meticuloso	1	Recuento	7	0	0
		% del total	6.9%	0.0%	0.0%
	2	Recuento	15	0	5
		% del total	14.9%	0.0%	5.0%
	3	Recuento	23	2	9
		% del total	22.8%	2.0%	8.9%
	4	Recuento	16	1	4
		% del total	15.8%	1.0%	4.0%
	5	Recuento	12	0	7
		% del total	11.9%	0.0%	6.9%
Práctico	1	Recuento	2	0	0
		% del total	2.0%	0.0%	0.0%
	2	Recuento	7	0	2
		% del total	6.9%	0.0%	2.0%
	3	Recuento	20	0	7
		% del total	19.8%	0.0%	6.9%
	4	Recuento	31	3	12
		% del total	30.7%	3.0%	11.9%
	5	Recuento	13	0	4
		% del total	12.9%	0.0%	4.0%
Seguro de sí Mismo	1	Recuento	2	0	0
		% del total	2.0%	0.0%	0.0%
	2	Recuento	11	1	5
		% del total	10.9%	1.0%	5.0%
	3	Recuento	25	1	9
		% del total	24.8%	1.0%	8.9%
	4	Recuento	25	1	9
		% del total	24.8%	1.0%	8.9%
	5	Recuento	10	0	2
		% del total	9.9%	0.0%	2.0%
Experimentador	1	Recuento	1	0	2
		% del total	1.0%	0.0%	2.0%
	2	Recuento	11	1	3

	% del total	10.9%	1.0%	3.0%
	3 Recuento	29	1	8
	% del total	28.7%	1.0%	7.9%
	4 Recuento	18	1	7
	% del total	17.8%	1.0%	6.9%
	5 Recuento	14	0	5
	% del total	13.9%	0.0%	5.0%
Autosuficiente	2 Recuento	5	0	3
	% del total	5.0%	0.0%	3.0%
	3 Recuento	24	1	5
	% del total	23.8%	1.0%	5.0%
	4 Recuento	25	1	11
	% del total	24.8%	1.0%	10.9%
	5 Recuento	19	1	6
	% del total	18.8%	1.0%	5.9%
Controlado	1 Recuento	5	0	1
	% del total	5.0%	0.0%	1.0%
	2 Recuento	13	0	4
	% del total	12.9%	0.0%	4.0%
	3 Recuento	27	2	6
	% del total	26.7%	2.0%	5.9%
	4 Recuento	16	1	10
	% del total	15.8%	1.0%	9.9%
	5 Recuento	12	0	4
	% del total	11.9%	0.0%	4.0%
Responsable	2 Recuento	6	0	1
	% del total	5.9%	0.0%	1.0%
	3 Recuento	16	0	4
	% del total	15.8%	0.0%	4.0%
	4 Recuento	24	2	8
	% del total	23.8%	2.0%	7.9%
	5 Recuento	27	1	12
	% del total	26.7%	1.0%	11.9%

SIGNIFICACION DE RASGOS PERSONALES Y MODALIDAD PREFERIDA

Rasgo	χ^2 (Chi-cuadrado)	gl	p (sig.)
Extrovertido	8.660	8	0.372
Conservador	6.343	8	0.609
Sentimental	4.407	8	0.819

Emocionalmente estable	2.976	8	0.936
Humilde	6.617	8	0.579
Adaptable	3.077	6	0.799
Organizado	11.826	8	0.159
Abierto	6.378	6	0.382
Creativo	4.789	8	0.78
Meticuloso	6.865	8	0.551
Práctico	4.619	8	0.797
Seguro de ti mismo	2.449	8	0.964
Experimentador	4.726	8	0.786
Autosuficiente	2.514	6	0.867
Controlado	5.636	8	0.688
Responsable	3.240	6	0.778

RASGOS DE PERSONALIDAD Y SEXO

Tabla cruzada

			Sexo	
			Femenino	Masculino
Extrovertido	1	Recuento	1	1
		% del total	0.99%	0.99%
	2	Recuento	11	6
		% del total	10.89%	5.94%
	3	Recuento	31	8
		% del total	30.69%	7.92%
	4	Recuento	20	10
		% del total	19.80%	9.90%
Conservador	5	Recuento	10	3
		% del total	9.90%	2.97%
	1	Recuento	27	3
		% del total	26.73%	2.97%
	2	Recuento	20	5
		% del total	19.80%	4.95%
	3	Recuento	16	10
		% del total	15.84%	9.90%
Sentimental	4	Recuento	8	7
		% del total	7.92%	6.93%
	5	Recuento	2	3
		% del total	1.98%	2.97%
	1	Recuento	2	1
		% del total	1.98%	0.99%
	2	Recuento	10	8
		% del total	9.90%	7.92%
	3	Recuento	17	7
		% del total	16.83%	6.93%

	4	Recuento	26	7
		% del total	25.74%	6.93%
	5	Recuento	18	5
		% del total	17.82%	4.95%
Emocionalmente Estable	1	Recuento	1	0
		% del total	0.99%	0.00%
	2	Recuento	11	1
		% del total	10.89%	0.99%
	3	Recuento	27	6
		% del total	26.73%	5.94%
	4	Recuento	23	15
		% del total	22.77%	14.85%
Humilde	5	Recuento	11	6
		% del total	10.89%	5.94%
	1	Recuento	0	1
		% del total	0.00%	0.99%
	2	Recuento	6	1
		% del total	5.94%	0.99%
	3	Recuento	17	6
		% del total	16.83%	5.94%
Adaptable	4	Recuento	37	15
		% del total	36.63%	14.85%
	5	Recuento	13	5
		% del total	12.87%	4.95%
	2	Recuento	4	2
		% del total	3.96%	1.98%
	3	Recuento	12	7
		% del total	11.88%	6.93%
Organizado	4	Recuento	34	13
		% del total	33.66%	12.87%
	5	Recuento	23	6
		% del total	22.77%	5.94%
	1	Recuento	4	2
		% del total	3.96%	1.98%
	2	Recuento	8	5
		% del total	7.92%	4.95%
Abierto	3	Recuento	16	10
		% del total	15.84%	9.90%
	4	Recuento	21	9
		% del total	20.79%	8.91%
	5	Recuento	24	2
		% del total	23.76%	1.98%
	2	Recuento	4	5
		% del total	3.96%	4.95%
	3	Recuento	16	7
		% del total	15.84%	6.93%

	4	Recuento	30	13
		% del total	29.70%	12.87%
	5	Recuento	23	3
		% del total	22.77%	2.97%
Creativo	1	Recuento	2	2
		% del total	1.98%	1.98%
	2	Recuento	14	7
		% del total	13.86%	6.93%
	3	Recuento	25	10
		% del total	24.75%	9.90%
	4	Recuento	22	7
		% del total	21.78%	6.93%
Meticuloso	5	Recuento	10	2
		% del total	9.90%	1.98%
	1	Recuento	5	2
		% del total	4.95%	1.98%
	2	Recuento	13	7
		% del total	12.87%	6.93%
	3	Recuento	24	10
		% del total	23.76%	9.90%
Práctico	4	Recuento	16	5
		% del total	15.84%	4.95%
	5	Recuento	15	4
		% del total	14.85%	3.96%
	1	Recuento	1	1
		% del total	0.99%	0.99%
	2	Recuento	6	3
		% del total	5.94%	2.97%
Seguro de sí Mismo	3	Recuento	20	7
		% del total	19.80%	6.93%
	4	Recuento	32	14
		% del total	31.68%	13.86%
	5	Recuento	14	3
		% del total	13.86%	2.97%
	1	Recuento	2	0
		% del total	1.98%	0.00%
Experimentador	2	Recuento	12	5
		% del total	11.88%	4.95%
	3	Recuento	27	8
		% del total	26.73%	7.92%
	4	Recuento	23	12
		% del total	22.77%	11.88%
	5	Recuento	9	3
		% del total	8.91%	2.97%
Experimentador	1	Recuento	2	1
		% del total	1.98%	0.99%

	2	Recuento	8	7
		% del total	7.92%	6.93%
	3	Recuento	30	8
		% del total	29.70%	7.92%
	4	Recuento	18	8
		% del total	17.82%	7.92%
	5	Recuento	15	4
		% del total	14.85%	3.96%
Autosuficiente	2	Recuento	6	2
		% del total	5.94%	1.98%
	3	Recuento	21	9
		% del total	20.79%	8.91%
	4	Recuento	25	12
		% del total	24.75%	11.88%
	5	Recuento	21	5
		% del total	20.79%	4.95%
Controlado	1	Recuento	5	1
		% del total	4.95%	0.99%
	2	Recuento	14	3
		% del total	13.86%	2.97%
	3	Recuento	24	11
		% del total	23.76%	10.89%
	4	Recuento	20	7
		% del total	19.80%	6.93%
	5	Recuento	10	6
		% del total	9.90%	5.94%
Responsable	2	Recuento	5	2
		% del total	4.95%	1.98%
	3	Recuento	12	8
		% del total	11.88%	7.92%
	4	Recuento	23	11
		% del total	22.77%	10.89%
	5	Recuento	33	7
		% del total	32.67%	6.93%

Tabla cruzada EtapaTeletrabajar*ModalidadPreferida

			ModalidadPreferida			
			Hibrido	Teletrabajar	Trabajar presencialmente	Total
Etapa Teletrabajar	20 - 30 años	Recuento	26	1	6	33
		% del total	25.74%	0.99%	5.94%	32.67%
	30 - 40 años	Recuento	33	1	6	40
		% del total	32.67%	0.99%	5.94%	39.60%
	40 - 50 años	Recuento	8	0	8	16
		% del total	7.92%	0.00%	7.92%	15.84%
	Más de 50 años	Recuento	6	1	5	12
		% del total	5.94%	0.99%	4.95%	11.88%

Total	Recuento	73	3	25	101
	% del total	72.28%	2.97%	24.75%	100.00%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.982 ^a	6	.062
Razón de verosimilitud	11.402	6	.077
N de casos válidos	101		

a. 6 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .36.

Tabla cruzada ExperienciaLaboral*ModalidadPreferida

Experiencia Laboral				Modalidad Preferida		Total
			Hibrido	Teletrabajar	Trabajar presencialmente	
Experiencia Laboral	1 - 2 años	Recuento	12	0	3	15
		% del total	11.88%	0.00%	2.97%	14.85%
	3 - 5 años	Recuento	10	0	1	11
		% del total	9.90%	0.00%	0.99%	10.89%
	Más de 5 años	Recuento	9	1	2	12
		% del total	8.91%	0.99%	1.98%	11.88%
	Menos de 1 año	Recuento	18	1	12	31
		% del total	17.82%	0.99%	11.88%	30.69%
	Sin experiencia	Recuento	24	1	7	32
		% del total	23.76%	0.99%	6.93%	31.68%
Total	Recuento	73	3	25	101	
	% del total	72.28%	2.97%	24.75%	100.00 %	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7.598 ^a	8	.474
Razón de verosimilitud	8.049	8	.429
N de casos válidos	101		

a. 8 casillas (53.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .33.

VALORACION DE ASPECTOS DEL TELETRABAJO Y MODALIDAD PREFERIDA

Tabla cruzada

Modalidad Preferida

			Hibrido	Teletrabajar	Trabajar presencialmente
Coordinación Horarios	1	Recuento	1	0	0
		% del total	0.99%	0.00%	0.00%
	2	Recuento	0	0	2
		% del total	0.00%	0.00%	1.98%
	3	Recuento	14	0	4
		% del total	13.86%	0.00%	3.96%
	4	Recuento	29	1	11
		% del total	28.71%	0.99%	10.89%
Interacción Social	5	Recuento	29	2	8
		% del total	28.71%	1.98%	7.92%
	1	Recuento	17	0	9
		% del total	16.83%	0.00%	8.91%
	2	Recuento	24	1	4
		% del total	23.76%	0.99%	3.96%
	3	Recuento	13	2	5
		% del total	12.87%	1.98%	4.95%
Equilibrio entre Vida Personal y Profesional	4	Recuento	14	0	4
		% del total	13.86%	0.00%	3.96%
	5	Recuento	5	0	3
		% del total	4.95%	0.00%	2.97%
	1	Recuento	1	0	1
		% del total	0.99%	0.00%	0.99%
	2	Recuento	5	0	2
		% del total	4.95%	0.00%	1.98%
Productividad	3	Recuento	1	0	3
		% del total	0.99%	0.00%	2.97%
	4	Recuento	19	1	13
		% del total	18.81%	0.99%	12.87%
	5	Recuento	38	2	6
		% del total	37.62%	1.98%	5.94%
	1	Recuento	0	0	0
		% del total	0.00%	0.00%	0.00%
Posibilidad de Aprendizaje	2	Recuento	7	0	4
		% del total	6.93%	0.00%	3.96%
	3	Recuento	26	0	12
		% del total	25.74%	0.00%	11.88%
	4	Recuento	26	2	6
		% del total	25.74%	1.98%	5.94%
	5	Recuento	14	1	3
		% del total	13.86%	0.99%	2.97%
Posibilidad de Aprendizaje	1	Recuento	1	0	1
		% del total	0.99%	0.00%	0.99%
	2	Recuento	9	0	5
		% del total	8.91%	0.00%	4.95%
	3	Recuento	37	1	9
		% del total			

	% del total		36.63%	0.99%	8.91%
	4	Recuento	13	1	9
	% del total		12.87%	0.99%	8.91%
	5	Recuento	13	1	3
Bienestar y Satisfacción Laboral	% del total		12.87%	0.99%	2.97%
	2	Recuento	1	0	6
	% del total		0.99%	0.00%	5.94%
	3	Recuento	21	1	9
	% del total		20.79%	0.99%	8.91%
	4	Recuento	29	1	5
	% del total		28.71%	0.99%	4.95%
	5	Recuento	22	1	5
Promoción Profesional	% del total		21.78%	0.99%	4.95%
	1	Recuento	0	0	0
	% del total		0.00%	0.00%	0.00%
	2	Recuento	7	0	5
	% del total		6.93%	0.00%	4.95%
	3	Recuento	35	1	10
	% del total		34.65%	0.99%	9.90%
	4	Recuento	23	1	7
Derechos Laborales	% del total		22.77%	0.99%	6.93%
	5	Recuento	8	1	3
	% del total		7.92%	0.99%	2.97%
	1	Recuento	0	0	2
	% del total		0.00%	0.00%	1.98%
	2	Recuento	4	0	2
	% del total		3.96%	0.00%	1.98%
	3	Recuento	26	1	8
Mejora Economía Doméstica	% del total		25.74%	0.99%	7.92%
	4	Recuento	25	1	7
	% del total		24.75%	0.99%	6.93%
	5	Recuento	18	1	6
	% del total		17.82%	0.99%	5.94%
	1	Recuento	0	0	0
	% del total		0.00%	0.00%	0.00%
	2	Recuento	4	0	0
Salario	% del total		3.96%	0.00%	0.00%
	3	Recuento	23	0	11
	% del total		22.77%	0.00%	10.89%
	4	Recuento	29	2	10
	% del total		28.71%	1.98%	9.90%
	5	Recuento	17	1	4
	% del total		16.83%	0.99%	3.96%
	1	Recuento	0	0	0
	% del total		0.00%	0.00%	0.00%
	2	Recuento	3	0	1

	% del total	2.97%	0.00%	0.99%
	3 Recuento	30	0	9
	% del total	29.70%	0.00%	8.91%
	4 Recuento	23	1	10
	% del total	22.77%	0.99%	9.90%
	5 Recuento	17	2	5
	% del total	16.83%	1.98%	4.95%
Autonomía Personal y Profesional	1 Recuento	0	0	0
	% del total	0.00%	0.00%	0.00%
	2 Recuento	2	0	1
	% del total	1.98%	0.00%	0.99%
	3 Recuento	4	1	1
	% del total	3.96%	0.99%	0.99%
	4 Recuento	30	0	15
	% del total	29.70%	0.00%	14.85%
Equilibrio Psicológico y Emocional	5 Recuento	37	2	8
	% del total	36.63%	1.98%	7.92%
	1 Recuento	2	0	1
	% del total	1.98%	0.00%	0.99%
	2 Recuento	5	0	6
	% del total	4.95%	0.00%	5.94%
	3 Recuento	21	1	9
	% del total	20.79%	0.99%	8.91%
Creatividad	4 Recuento	26	1	5
	% del total	25.74%	0.99%	4.95%
	5 Recuento	19	1	4
	% del total	18.81%	0.99%	3.96%
	1 Recuento	3	0	1
	% del total	2.97%	0.00%	0.99%
	2 Recuento	6	0	3
	% del total	5.94%	0.00%	2.97%
	3 Recuento	26	1	9
	% del total	25.74%	0.99%	8.91%
	4 Recuento	29	0	9
	% del total	28.71%	0.00%	8.91%
	5 Recuento	9	2	3
	% del total	8.91%	1.98%	2.97%

VALORACION DE ASPECTOS DEL TELETRABAJO Y EL SEXO

Tabla cruzada

		Sexo	
		Femenino	Masculino
Coordinación Horarios	1 Recuento	0	1
	% del total	0.00%	0.99%

	2	Recuento	0	2
		% del total	0.00%	1.98%
	3	Recuento	12	8
		% del total	11.88%	7.92%
	4	Recuento	30	11
		% del total	29.70%	10.89%
	5	Recuento	31	8
		% del total	30.69%	7.92%
Interacción Social	1	Recuento	17	9
		% del total	16.83%	8.91%
	2	Recuento	17	12
		% del total	16.83%	11.88%
	3	Recuento	16	4
		% del total	15.84%	3.96%
	4	Recuento	16	2
		% del total	15.84%	1.98%
	5	Recuento	7	1
		% del total	6.93%	0.99%
Equilibrio entre Vida Personal y Profesional	1	Recuento	0	2
		% del total	0.00%	1.98%
	2	Recuento	5	2
		% del total	4.95%	1.98%
	3	Recuento	6	7
		% del total	5.94%	6.93%
	4	Recuento	23	10
		% del total	22.77%	9.90%
	5	Recuento	39	7
		% del total	38.61%	6.93%
Productividad	1	Recuento	0	0
		% del total	0.00%	0.00%
	2	Recuento	8	3
		% del total	7.92%	2.97%
	3	Recuento	20	18
		% del total	19.80%	17.82%
	4	Recuento	31	3
		% del total	30.69%	2.97%
	5	Recuento	14	4
		% del total	13.86%	3.96%
Posibilidad de Aprendizaje	1	Recuento	0	2
		% del total	0.00%	1.98%
	2	Recuento	7	7
		% del total	6.93%	6.93%
	3	Recuento	35	12
		% del total	34.65%	11.88%
	4	Recuento	15	6
		% del total	14.85%	5.94%

	5	Recuento	16	1
		% del total	15.84%	0.99%
Bienestar y Satisfacción Laboral	2	Recuento	7	0
		% del total	6.93%	0.00%
	3	Recuento	19	12
		% del total	18.81%	11.88%
	4	Recuento	23	12
		% del total	22.77%	11.88%
	5	Recuento	24	4
		% del total	23.76%	3.96%
Promoción Profesional	1	Recuento	0	0
		% del total	0.00%	0.00%
	2	Recuento	10	2
		% del total	9.90%	1.98%
	3	Recuento	26	20
		% del total	25.74%	19.80%
	4	Recuento	26	5
		% del total	25.74%	4.95%
Derechos Laborales	5	Recuento	11	1
		% del total	10.89%	0.99%
	1	Recuento	1	1
		% del total	0.99%	0.99%
	2	Recuento	5	1
		% del total	4.95%	0.99%
	3	Recuento	22	13
		% del total	21.78%	12.87%
Mejora Economía Doméstica	4	Recuento	22	11
		% del total	21.78%	10.89%
	5	Recuento	23	2
		% del total	22.77%	1.98%
	1	Recuento	0	0
		% del total	0.00%	0.00%
	2	Recuento	2	2
		% del total	1.98%	1.98%
Salario	3	Recuento	26	8
		% del total	25.74%	7.92%
	4	Recuento	27	14
		% del total	26.73%	13.86%
	5	Recuento	18	4
		% del total	17.82%	3.96%
	1	Recuento	0	0
		% del total	0.00%	0.00%
	2	Recuento	1	3
		% del total	0.99%	2.97%
	3	Recuento	25	14
		% del total	24.75%	13.86%

	4	Recuento	24	10
		% del total	23.76%	9.90%
	5	Recuento	23	1
		% del total	22.77%	0.99%
Autonomía Personal y Profesional	1	Recuento	0	0
		% del total	0.00%	0.00%
	2	Recuento	2	1
		% del total	1.98%	0.99%
	3	Recuento	3	3
		% del total	2.97%	2.97%
	4	Recuento	32	13
		% del total	31.68%	12.87%
Equilibrio Psicológico y Emocional	5	Recuento	36	11
		% del total	35.64%	10.89%
	1	Recuento	2	1
		% del total	1.98%	0.99%
	2	Recuento	8	3
		% del total	7.92%	2.97%
	3	Recuento	18	13
		% del total	17.82%	12.87%
Creatividad	4	Recuento	21	11
		% del total	20.79%	10.89%
	5	Recuento	24	0
		% del total	23.76%	0.00%
	1	Recuento	2	2
		% del total	1.98%	1.98%
	2	Recuento	6	3
		% del total	5.94%	2.97%
	3	Recuento	26	10
		% del total	25.74%	9.90%
	4	Recuento	27	11
		% del total	26.73%	10.89%
	5	Recuento	12	2
		% del total	11.88%	1.98%

SIGNIFICACION DE RASGOS PERSONALES Y MODALIDAD PREFERIDA

Rasgo	χ^2 (Chi-cuadrado)	gl	p (sig.)
Extrovertido	2.605	4	0.626
Conservador	12.229	4	0.016
Sentimental	3.693	4	0.449
Emocionalmente estable	7.239	4	0.124

Humilde	3.301	4	0.509
Adaptable	1.599	3	0.660
Organizado	7.623	4	0.106
Abierto	7.098	3	0.069
Creativo	2.251	4	0.690
Meticuloso	1.162	4	0.884
Práctico	1.710	4	0.789
Seguro de ti mismo	2.002	4	0.735
Experimentador	4.120	4	0.390
Autosuficiente	1.453	3	0.693
Controlado	2.274	4	0.685
Responsable	3.957	3	0.266

Modalidad Preferida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hibrido	73	72.28	72.28	72.28
	Teletrabajar	3	2.97	2.97	75.25
	Trabajar presencialmente	25	24.75	24.75	100.00
	Total	101	100.00	100.00	

Etapas preferidas para teletrabajar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 - 30 años	33	32.67	32.67	32.67
	30 - 40 años	40	39.60	39.60	72.28
	40 - 50 años	16	15.84	15.84	88.12
	Más de 50 años	12	11.88	11.88	100.00
	Total	101	100.00	100.00	

Aspectos más valorados del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Estabilidad laboral	61	60.40%
Salario competitivo	75	74.26%
Seguridad física	4	3.96%
Buenos horarios	47	46.53%
Formación	12	11.88%

Promoción	11	10.89%
Coherencia con la personalidad	5	4.95%
Diversidad	3	2.97%
Autonomía	11	10.89%
Buen clima laboral	51	50.50%
Relación con personas	13	12.87%
Reconocimiento	9	8.91%

		Correlaciones												
		Coordinación Horarios	Interacción Social	Vida Personal Profesional	Productividad	Posibilidad Aprendizaje	Bienestar Satisfacción Laboral	Promoción Profesional	Derechos Laborales	Mejora Economía Doméstica	Salario	Autonomía Personal y Profesional	Equilibrio Psicológico y Emocional	Creatividad
Coordinación Horarios	Correlación de Pearson	1	.200 ^{**}	.477 ^{**}	.283 ^{**}	.189	.159	.083	.302 ^{**}	.140	.208 ^{**}	.375 ^{**}	.226 ^{**}	.256 ^{**}
	Sig. (bilateral)		.045	<.001	.004	.058	.113	.407	.002	.164	.037	<.001	.023	.010
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Interacción Social	Correlación de Pearson	.200 ^{**}	1	.427 ^{**}	.446 ^{**}	.656 ^{**}	.507 ^{**}	.619 ^{**}	.389 ^{**}	.398 ^{**}	.608 ^{**}	.198 ^{**}	.509 ^{**}	.297 ^{**}
	Sig. (bilateral)	.045		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.047	<.001	.003
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Vida Personal Profesional	Correlación de Pearson	.477 ^{**}	.427 ^{**}	1	.340 ^{**}	.341 ^{**}	.399 ^{**}	.340 ^{**}	.330 ^{**}	.365 ^{**}	.412 ^{**}	.358 ^{**}	.390 ^{**}	.178
	Sig. (bilateral)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.074
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Productividad	Correlación de Pearson	.283 ^{**}	.446 ^{**}	.340 ^{**}	1	.495 ^{**}	.479 ^{**}	.386 ^{**}	.333 ^{**}	.476 ^{**}	.493 ^{**}	.296 ^{**}	.481 ^{**}	.286 ^{**}
	Sig. (bilateral)	.004	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	.004
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Posibilidad Aprendizaje	Correlación de Pearson	.189	.656 ^{**}	.341 ^{**}	.495 ^{**}	1	.588 ^{**}	.668 ^{**}	.399 ^{**}	.360 ^{**}	.571 ^{**}	.184	.469 ^{**}	.333 ^{**}
	Sig. (bilateral)	.058	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.066	<.001	<.001
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Bienestar Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	.159	.507 ^{**}	.399 ^{**}	.479 ^{**}	.588 ^{**}	1	.642 ^{**}	.531 ^{**}	.484 ^{**}	.484 ^{**}	.298 ^{**}	.625 ^{**}	.338 ^{**}
	Sig. (bilateral)	.113	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Promoción Profesional	Correlación de Pearson	.083	.619 ^{**}	.340 ^{**}	.386 ^{**}	.668 ^{**}	.642 ^{**}	1	.519 ^{**}	.405 ^{**}	.516 ^{**}	.260 ^{**}	.468 ^{**}	.350 ^{**}
	Sig. (bilateral)	.407	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.009	<.001	<.001
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Derechos Laborales	Correlación de Pearson	.302 ^{**}	.389 ^{**}	.330 ^{**}	.333 ^{**}	.399 ^{**}	.531 ^{**}	.519 ^{**}	1	.493 ^{**}	.511 ^{**}	.222 ^{**}	.521 ^{**}	.249 ^{**}
	Sig. (bilateral)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.025	<.001	.012
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Mejora Economía Doméstica	Correlación de Pearson	.140	.398 ^{**}	.365 ^{**}	.476 ^{**}	.360 ^{**}	.484 ^{**}	.405 ^{**}	.493 ^{**}	1	.599 ^{**}	.299 ^{**}	.350 ^{**}	-.041
	Sig. (bilateral)	.164	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.002	<.001	.684
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

Salario	Correlación de Pearson	.208*	.608**	.412**	.493**	.571**	.484**	.516**	.511**	.599**	1	.272**	.444**	.169
	Sig. (bilateral)	.037	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.006	<.001	.091
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Autonomía Personal Profesional	Correlación de Pearson	.375**	.198*	.358**	.296**	.184	.298**	.260**	.222*	.299**	.272**	1	.432**	.268**
	Sig. (bilateral)	<.001	.047	<.001	.003	.066	.002	.009	.025	.002	.006		<.001	.007
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Equilibrio Psicológico Emocional	Correlación de Pearson	.226*	.509**	.390**	.481**	.469**	.625**	.468**	.521**	.350**	.444**	.432**	1	.508**
	Sig. (bilateral)	.023	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Creatividad	Correlación de Pearson	.256**	.297**	.178	.286**	.333**	.338**	.350**	.249*	-.041	.169	.268**	.508**	1
	Sig. (bilateral)	.010	.003	.074	.004	<.001	<.001	<.001	.012	.684	.091	.007	<.001	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

			Coordinación Horarios	Interacción Social	Vida Personal Profesional	Productividad	Posibilidad Aprendizaje	Bienestar Satisfacción Laboral	Promoción Profesional	Derechos Laborales	Mejora Economía Doméstica	Salario	Autonomía Personal y Profesional	Equilibrio Psicológico Emocional	Creatividad
Rho de Spearman	Coordinación Horarios	Coefficiente de correlación	1.000	.166	.431**	.326**	.153	.168	.054	.306**	.174	.194	.370**	.275**	.218*
		Sig. (bilateral)		.098	<.001	<.001	.125	.093	.593	.002	.081	.052	<.001	.005	.029
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Interacción Social	Coefficiente de correlación	.166	1.000	.446**	.433**	.647**	.505**	.607**	.371**	.378**	.581**	.180	.503**	.253*
		Sig. (bilateral)	.098		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.072	<.001	.011
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Vida Personal Profesional	Coefficiente de correlación	.431**	.446**	1.000	.444**	.401**	.471**	.410**	.359**	.452**	.460**	.439**	.460**	.177
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.077
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Productividad	Coefficiente de correlación	.326**	.433**	.444**	1.000	.475**	.490**	.381**	.341**	.463**	.490**	.322**	.499**	.306**
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	.002
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

	Posibilidad Aprendizaje	Coefficiente de correlación	.153	.647**	.401**	.475**	1.000	.581**	.640**	.397**	.340**	.539**	.211*	.462**	.276**
		Sig. (bilateral)	.125	<.001	<.001	<.001	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.035	<.001	.005
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Bienestar Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.168	.505**	.471**	.490**	.581**	1.000	.628**	.518**	.496**	.485**	.326**	.623**	.333**
		Sig. (bilateral)	.093	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Promoción Profesional	Coefficiente de correlación	.054	.607**	.410**	.381**	.640**	.628**	1.000	.499**	.405**	.517**	.271**	.454**	.330**
		Sig. (bilateral)	.593	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Derechos Laborales	Coefficiente de correlación	.306**	.371**	.359**	.341**	.397**	.518**	.499**	1.000	.486**	.499**	.213*	.526**	.265**
		Sig. (bilateral)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001	<.001	<.001	.033	<.001	.007
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Mejora Economía Doméstica	Coefficiente de correlación	.174	.378**	.452**	.463**	.340**	.496**	.405**	.486**	1.000	.599**	.316**	.344**	-.018
		Sig. (bilateral)	.081	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001	.001	<.001	.861
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Salario	Coefficiente de correlación	.194	.581**	.460**	.490**	.539**	.485**	.517**	.499**	.599**	1.000	.293**	.455**	.179
		Sig. (bilateral)	.052	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.	.	.003	<.001	.073
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Autonomía Personal Profesional	Coefficiente de correlación	.370**	.180	.439**	.322**	.211*	.326**	.271**	.213*	.316**	.293**	1.000	.463**	.278**
		Sig. (bilateral)	<.001	.072	<.001	.001	.035	<.001	.006	.033	.001	.003	.	<.001	.005
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Equilibrio Psicológico Emocional	Coefficiente de correlación	.275**	.503**	.460**	.499**	.462**	.623**	.454**	.526**	.344**	.455**	.463**	1.000	.479**
		Sig. (bilateral)	.005	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Creatividad	Coefficiente de correlación	.218*	.253*	.177	.306**	.276**	.333**	.330**	.265**	-.018	.179	.278**	.479**	1.000
		Sig. (bilateral)	.029	.011	.077	.002	.005	<.001	<.001	.007	.861	.073	.005	<.001	.
		N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones Valoración Aspectos de Teletrabajo y Rasgos de Personalidad (1/2)

		Coordinación Horarios	Interacción Social	Vida Personal Profesional	Productividad	Posibilidad Aprendizaje	Bienestar Satisfacción Laboral	Promoción Profesional	Derechos Laborales	Mejora Economía Doméstica	Salario	Autonomía Personal Profesional	Equilibrio Psicológico Emocional	Creatividad	Extrovertido
Coordinación Horarios	Correlación de Pearson	1	.200 ^{**}	.477 ^{**}	.283 ^{**}	0.189	0.159	0.083	.302 ^{**}	0.140	.208 ^{**}	.375 ^{**}	.226 ^{**}	.256 ^{**}	.268 ^{**}
	Sig. (bilateral)		0.045	0.000	0.004	0.058	0.113	0.407	0.002	0.164	0.037	0.000	0.023	0.010	0.007
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Interacción Social	Correlación de Pearson	.200 ^{**}	1	.427 ^{**}	.446 ^{**}	.656 ^{**}	.507 ^{**}	.619 ^{**}	.389 ^{**}	.398 ^{**}	.608 ^{**}	.198 ^{**}	.509 ^{**}	.297 ^{**}	-0.038
	Sig. (bilateral)	0.045		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.047	0.000	0.003	0.705
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Vida Personal Profesional	Correlación de Pearson	.477 ^{**}	.427 ^{**}	1	.340 ^{**}	.341 ^{**}	.399 ^{**}	.340 ^{**}	.330 ^{**}	.365 ^{**}	.412 ^{**}	.358 ^{**}	.390 ^{**}	0.178	0.035
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.001	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.074	0.726
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Productividad	Correlación de Pearson	.283 ^{**}	.446 ^{**}	.340 ^{**}	1	.495 ^{**}	.479 ^{**}	.386 ^{**}	.333 ^{**}	.476 ^{**}	.493 ^{**}	.296 ^{**}	.481 ^{**}	.286 ^{**}	0.006
	Sig. (bilateral)	0.004	0.000	0.001		0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.003	0.000	0.004	0.950
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Posibilidad Aprendizaje	Correlación de Pearson	0.189	.656 ^{**}	.341 ^{**}	.495 ^{**}	1	.588 ^{**}	.668 ^{**}	.399 ^{**}	.360 ^{**}	.571 ^{**}	0.184	.469 ^{**}	.333 ^{**}	0.012
	Sig. (bilateral)	0.058	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.066	0.000	0.001	0.903
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Bienestar Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0.159	.507 ^{**}	.399 ^{**}	.479 ^{**}	.588 ^{**}	1	.642 ^{**}	.531 ^{**}	.484 ^{**}	.484 ^{**}	.298 ^{**}	.625 ^{**}	.338 ^{**}	0.066
	Sig. (bilateral)	0.113	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.001	0.512
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Promoción Profesional	Correlación de Pearson	0.083	.619 ^{**}	.340 ^{**}	.386 ^{**}	.668 ^{**}	.642 ^{**}	1	.519 ^{**}	.405 ^{**}	.516 ^{**}	.260 ^{**}	.468 ^{**}	.350 ^{**}	0.037
	Sig. (bilateral)	0.407	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.009	0.000	0.000	0.711
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Derechos Laborales	Correlación de Pearson	.302 ^{**}	.389 ^{**}	.330 ^{**}	.333 ^{**}	.399 ^{**}	.531 ^{**}	.519 ^{**}	1	.493 ^{**}	.511 ^{**}	.222 ^{**}	.521 ^{**}	.249 ^{**}	0.092

	Sig. (bilateral)	0.002	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.025	0.000	0.012	0.360
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Mejora Economía Doméstica	Correlación de Pearson	0.140	.398"	.365"	.476"	.360"	.484"	.405"	.493"	1	.599"	.299"	.350"	-0.041	0.024
	Sig. (bilateral)	0.164	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.002	0.000	0.684	0.811
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Salario	Correlación de Pearson	.208"	.608"	.412"	.493"	.571"	.484"	.516"	.511"	.599"	1	.272"	.444"	0.169	0.179
	Sig. (bilateral)	0.037	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.006	0.000	0.091	0.073
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Autonomía Personal y Profesional	Correlación de Pearson	.375"	.198"	.358"	.296"	0.184	.298"	.260"	.222"	.299"	.272"	1	.432"	.268"	.196"
	Sig. (bilateral)	0.000	0.047	0.000	0.003	0.066	0.002	0.009	0.025	0.002	0.006		0.000	0.007	0.050
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Equilibrio Psicológico Emocional	Correlación de Pearson	.226"	.509"	.390"	.481"	.469"	.625"	.468"	.521"	.350"	.444"	.432"	1	.508"	0.108
	Sig. (bilateral)	0.023	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.280
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Creatividad	Correlación de Pearson	.256"	.297"	0.178	.286"	.333"	.338"	.350"	.249"	-0.041	0.169	.268"	.508"	1	0.021
	Sig. (bilateral)	0.010	0.003	0.074	0.004	0.001	0.001	0.000	0.012	0.684	0.091	0.007	0.000		0.833
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Extrovertido	Correlación de Pearson	.268"	-0.038	0.035	0.006	0.012	0.066	0.037	0.092	0.024	0.179	.196"	0.108	0.021	1
	Sig. (bilateral)	0.007	0.705	0.726	0.950	0.903	0.512	0.711	0.360	0.811	0.073	0.050	0.280	0.833	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Conservador	Correlación de Pearson	0.023	0.046	-0.158	-0.036	0.000	0.017	-0.004	-0.031	-0.080	0.013	0.101	-0.099	-0.008	0.101
	Sig. (bilateral)	0.822	0.645	0.115	0.719	0.999	0.864	0.965	0.757	0.429	0.898	0.317	0.325	0.940	0.316
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Sentimental	Correlación de Pearson	0.109	0.082	-0.036	0.018	0.107	-0.075	0.090	0.140	0.010	.255"	0.147	-0.011	0.131	.330"

Emocionalmente Estable	Sig. (bilateral)	0.277	0.417	0.722	0.855	0.285	0.453	0.371	0.161	0.924	0.010	0.143	0.913	0.191	0.001
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Correlación de Pearson	.250 ⁺	-0.059	0.016	0.048	-0.046	0.044	0.029	0.023	-0.020	0.089	.203 ⁺	-0.092	0.064	.315 ⁺⁺
Humilde	Sig. (bilateral)	0.012	0.560	0.874	0.633	0.650	0.665	0.775	0.821	0.847	0.376	0.042	0.359	0.526	0.001
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Correlación de Pearson	.317 ⁺⁺	0.053	0.102	0.075	0.024	-0.022	0.032	-0.013	-0.062	0.027	0.010	-0.058	0.164	0.079
Adaptable	Sig. (bilateral)	0.001	0.598	0.312	0.454	0.809	0.829	0.747	0.896	0.540	0.788	0.921	0.562	0.102	0.429
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Correlación de Pearson	.393 ⁺⁺	0.010	0.154	0.158	0.176	0.163	0.136	0.090	0.080	.227 ⁺	0.173	-0.053	-0.037	.287 ⁺⁺
Organizado	Sig. (bilateral)	0.000	0.921	0.125	0.115	0.078	0.104	0.174	0.369	0.426	0.022	0.083	0.599	0.716	0.004
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Correlación de Pearson	.421 ⁺⁺	0.050	.248 ⁺	0.137	0.182	0.126	0.087	.217 ⁺	0.075	.247 ⁺	.295 ⁺⁺	.228 ⁺	.247 ⁺	.255 ⁺
Abierto	Sig. (bilateral)	0.000	0.617	0.013	0.171	0.069	0.210	0.387	0.029	0.456	0.013	0.003	0.022	0.013	0.010
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Correlación de Pearson	.389 ⁺⁺	0.043	0.053	-0.003	0.128	0.030	0.031	0.100	-0.013	0.174	0.109	0.014	0.059	.544 ⁺⁺
Creativo	Sig. (bilateral)	0.000	0.666	0.596	0.977	0.202	0.768	0.760	0.319	0.898	0.082	0.279	0.889	0.555	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Correlación de Pearson	.245 ⁺	0.107	-0.020	0.053	0.177	0.137	0.088	0.036	-0.096	0.061	0.141	0.073	.200 ⁺	0.184
Meticuloso	Sig. (bilateral)	0.013	0.286	0.845	0.601	0.076	0.173	0.383	0.720	0.339	0.544	0.159	0.468	0.044	0.065
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Correlación de Pearson	.245 ⁺	0.044	0.090	0.116	0.162	0.094	0.153	0.052	0.041	0.116	0.179	0.019	.234 ⁺	0.142
Práctico	Sig. (bilateral)	0.013	0.660	0.371	0.249	0.106	0.347	0.127	0.607	0.687	0.250	0.073	0.848	0.019	0.156
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Correlación de Pearson	.389 ⁺⁺	0.095	0.120	0.081	.201 ⁺	.226 ⁺	0.119	0.051	0.108	0.178	.352 ⁺⁺	0.073	0.193	.362 ⁺⁺

	Sig. (bilateral)	0.000	0.346	0.231	0.420	0.044	0.023	0.234	0.615	0.284	0.074	0.000	0.466	0.054	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Seguro de ti Mismo	Correlación de Pearson	.350**	0.128	0.123	0.077	.200*	.263**	0.119	0.091	0.107	0.176	.310**	0.169	0.175	.391**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.203	0.220	0.442	0.045	0.008	0.236	0.366	0.288	0.078	0.002	0.091	0.079	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Experimentador	Correlación de Pearson	.269**	0.195	0.126	0.072	.214*	0.158	0.119	0.087	0.087	.208*	.210*	0.119	0.089	.382**
	Sig. (bilateral)	0.006	0.051	0.210	0.474	0.031	0.115	0.235	0.385	0.389	0.037	0.035	0.238	0.376	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Autosuficiente	Correlación de Pearson	.331**	0.126	0.049	0.164	.225*	.198*	0.071	-0.006	0.027	0.145	0.104	0.077	0.153	.246*
	Sig. (bilateral)	0.001	0.208	0.626	0.101	0.024	0.047	0.483	0.952	0.789	0.147	0.301	0.443	0.126	0.013
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Controlado	Correlación de Pearson	0.030	0.007	-0.034	0.104	0.064	0.138	.224*	0.012	0.054	0.009	0.045	0.011	0.041	-0.013
	Sig. (bilateral)	0.765	0.946	0.734	0.301	0.525	0.169	0.024	0.903	0.592	0.931	0.657	0.913	0.683	0.898
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Responsable	Correlación de Pearson	.342**	-0.019	0.097	0.182	0.171	0.105	0.106	-0.026	0.145	0.179	.219*	0.003	0.067	.262**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.854	0.335	0.068	0.087	0.296	0.292	0.799	0.148	0.074	0.028	0.979	0.508	0.008
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones Valoración Aspectos de Teletrabajo y Rasgos de Personalidad (2/2)

		Conservador	Sentimental	Emocionalmente Estable	Humilde	Adaptable	Organizado	Abierto	Creativo	Meticuloso	Práctico	Seguro de ti Mismo	Experimentador	Autosuficiente	Controlado	Responsable
Coordinación Horarios	Correlación de Pearson	0.023	0.109	.250*	.317**	.393**	.421**	.389**	.245*	.245*	.389**	.350**	.269**	.331**	0.030	.342**
	Sig. (bilateral)	0.822	0.277	0.012	0.001	0.000	0.000	0.000	0.013	0.013	0.000	0.000	0.006	0.001	0.765	0.000

	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Interacción Social	Correlación de Pearson	0.046	0.082	-0.059	0.053	0.010	0.050	0.043	0.107	0.044	0.095	0.128	0.195	0.126	0.007	-0.019
	Sig. (bilateral)	0.645	0.417	0.560	0.598	0.921	0.617	0.666	0.286	0.660	0.346	0.203	0.051	0.208	0.946	0.854
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Vida Personal Profesional	Correlación de Pearson	-0.158	-0.036	0.016	0.102	0.154	.248*	0.053	-0.020	0.090	0.120	0.123	0.126	0.049	-0.034	0.097
	Sig. (bilateral)	0.115	0.722	0.874	0.312	0.125	0.013	0.596	0.845	0.371	0.231	0.220	0.210	0.626	0.734	0.335
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Productividad	Correlación de Pearson	-0.036	0.018	0.048	0.075	0.158	0.137	-0.003	0.053	0.116	0.081	0.077	0.072	0.164	0.104	0.182
	Sig. (bilateral)	0.719	0.855	0.633	0.454	0.115	0.171	0.977	0.601	0.249	0.420	0.442	0.474	0.101	0.301	0.068
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Posibilidad Aprendizaje	Correlación de Pearson	0.000	0.107	-0.046	0.024	0.176	0.182	0.128	0.177	0.162	.201*	.200*	.214*	.225*	0.064	0.171
	Sig. (bilateral)	0.999	0.285	0.650	0.809	0.078	0.069	0.202	0.076	0.106	0.044	0.045	0.031	0.024	0.525	0.087
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Bienestar Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0.017	-0.075	0.044	-0.022	0.163	0.126	0.030	0.137	0.094	.226*	.263**	0.158	.198*	0.138	0.105
	Sig. (bilateral)	0.864	0.453	0.665	0.829	0.104	0.210	0.768	0.173	0.347	0.023	0.008	0.115	0.047	0.169	0.296
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Promoción Profesional	Correlación de Pearson	-0.004	0.090	0.029	0.032	0.136	0.087	0.031	0.088	0.153	0.119	0.119	0.119	0.071	.224*	0.106
	Sig. (bilateral)	0.965	0.371	0.775	0.747	0.174	0.387	0.760	0.383	0.127	0.234	0.236	0.235	0.483	0.024	0.292
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Derechos Laborales	Correlación de Pearson	-0.031	0.140	0.023	-0.013	0.090	.217*	0.100	0.036	0.052	0.051	0.091	0.087	-0.006	0.012	-0.026
	Sig. (bilateral)	0.757	0.161	0.821	0.896	0.369	0.029	0.319	0.720	0.607	0.615	0.366	0.385	0.952	0.903	0.799
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Mejora Economía Doméstica	Correlación de Pearson	-0.080	0.010	-0.020	-0.062	0.080	0.075	-0.013	-0.096	0.041	0.108	0.107	0.087	0.027	0.054	0.145
	Sig. (bilateral)	0.429	0.924	0.847	0.540	0.426	0.456	0.898	0.339	0.687	0.284	0.288	0.389	0.789	0.592	0.148

	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Salario	Correlación de Pearson	0.013	.255**	0.089	0.027	.227*	.247*	0.174	0.061	0.116	0.178	0.176	.208*	0.145	0.009	0.179
	Sig. (bilateral)	0.898	0.010	0.376	0.788	0.022	0.013	0.082	0.544	0.250	0.074	0.078	0.037	0.147	0.931	0.074
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Autonomía Personal y Profesional	Correlación de Pearson	0.101	0.147	.203*	0.010	0.173	.295**	0.109	0.141	0.179	.352**	.310**	.210*	0.104	0.045	.219*
	Sig. (bilateral)	0.317	0.143	0.042	0.921	0.083	0.003	0.279	0.159	0.073	0.000	0.002	0.035	0.301	0.657	0.028
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Equilibrio Psicológico Emocional	Correlación de Pearson	-0.099	-0.011	-0.092	-0.058	-0.053	.228*	0.014	0.073	0.019	0.073	0.169	0.119	0.077	0.011	0.003
	Sig. (bilateral)	0.325	0.913	0.359	0.562	0.599	0.022	0.889	0.468	0.848	0.466	0.091	0.238	0.443	0.913	0.979
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Creatividad	Correlación de Pearson	-0.008	0.131	0.064	0.164	-0.037	.247*	0.059	.200*	.234*	0.193	0.175	0.089	0.153	0.041	0.067
	Sig. (bilateral)	0.940	0.191	0.526	0.102	0.716	0.013	0.555	0.044	0.019	0.054	0.079	0.376	0.126	0.683	0.508
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Extrovertido	Correlación de Pearson	0.101	.330**	.315**	0.079	.287**	.255*	.544**	0.184	0.142	.362**	.391**	.382**	.246*	-0.013	.262**
	Sig. (bilateral)	0.316	0.001	0.001	0.429	0.004	0.010	0.000	0.065	0.156	0.000	0.000	0.000	0.013	0.898	0.008
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Conservador	Correlación de Pearson	1	0.139	.375**	0.019	0.145	0.091	0.010	0.082	0.183	0.186	.314**	0.155	0.092	.254*	.254*
	Sig. (bilateral)		0.166	0.000	0.852	0.147	0.366	0.921	0.415	0.068	0.062	0.001	0.123	0.361	0.010	0.010
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Sentimental	Correlación de Pearson	0.139	1	0.099	0.125	0.159	0.144	.385**	.386**	.231*	0.140	-0.071	0.081	0.009	0.126	0.160
	Sig. (bilateral)	0.166		0.325	0.212	0.112	0.151	0.000	0.000	0.020	0.164	0.480	0.418	0.931	0.208	0.110
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Emocionalmente Estable	Correlación de Pearson	.375**	0.099	1	.244*	.528**	.381**	.206*	0.155	.294**	.303**	.507**	.205*	.249*	.275**	.369**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.325		0.014	0.000	0.000	0.039	0.121	0.003	0.002	0.000	0.040	0.012	0.005	0.000

	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Humilde	Correlación de Pearson	0.019	0.125	.244 ⁺	1	.352 ⁺	.262 ⁺	.292 ⁺	.250 ⁺	.352 ⁺	.296 ⁺	0.148	0.060	.314 ⁺	0.185	.328 ⁺
	Sig. (bilateral)	0.852	0.212	0.014		0.000	0.008	0.003	0.012	0.000	0.003	0.139	0.554	0.001	0.064	0.001
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Adaptable	Correlación de Pearson	0.145	0.159	.528 ⁺	.352 ⁺	1	.441 ⁺	.566 ⁺	.300 ⁺	.315 ⁺	.524 ⁺	.460 ⁺	.390 ⁺	.561 ⁺	.293 ⁺	.518 ⁺
	Sig. (bilateral)	0.147	0.112	0.000	0.000		0.000	0.000	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Organizado	Correlación de Pearson	0.091	0.144	.381 ⁺	.262 ⁺	.441 ⁺	1	.387 ⁺	0.126	.532 ⁺	.339 ⁺	.382 ⁺	0.103	.345 ⁺	0.123	.595 ⁺
	Sig. (bilateral)	0.366	0.151	0.000	0.008	0.000		0.000	0.209	0.000	0.001	0.000	0.307	0.000	0.221	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Abierto	Correlación de Pearson	0.010	.385 ⁺	.206 ⁺	.292 ⁺	.566 ⁺	.387 ⁺	1	.397 ⁺	.324 ⁺	.448 ⁺	.325 ⁺	.401 ⁺	.480 ⁺	0.094	.421 ⁺
	Sig. (bilateral)	0.921	0.000	0.039	0.003	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.351	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Creativo	Correlación de Pearson	0.082	.386 ⁺	0.155	.250 ⁺	.300 ⁺	0.126	.397 ⁺	1	.343 ⁺	.373 ⁺	.228 ⁺	.272 ⁺	.312 ⁺	.207 ⁺	0.180
	Sig. (bilateral)	0.415	0.000	0.121	0.012	0.002	0.209	0.000		0.000	0.000	0.022	0.006	0.001	0.038	0.071
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Meticuloso	Correlación de Pearson	0.183	.231 ⁺	.294 ⁺	.352 ⁺	.315 ⁺	.532 ⁺	.324 ⁺	.343 ⁺	1	.487 ⁺	.373 ⁺	0.108	.444 ⁺	.280 ⁺	.558 ⁺
	Sig. (bilateral)	0.068	0.020	0.003	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.283	0.000	0.005	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Práctico	Correlación de Pearson	0.186	0.140	.303 ⁺	.296 ⁺	.524 ⁺	.339 ⁺	.448 ⁺	.373 ⁺	.487 ⁺	1	.553 ⁺	.536 ⁺	.625 ⁺	.224 ⁺	.471 ⁺
	Sig. (bilateral)	0.062	0.164	0.002	0.003	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.024	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Seguro de ti Mismo	Correlación de Pearson	.314 ⁺	-0.071	.507 ⁺	0.148	.460 ⁺	.382 ⁺	.325 ⁺	.228 ⁺	.373 ⁺	.553 ⁺	1	.509 ⁺	.547 ⁺	.211 ⁺	.527 ⁺
	Sig. (bilateral)	0.001	0.480	0.000	0.139	0.000	0.000	0.001	0.022	0.000	0.000		0.000	0.000	0.034	0.000

	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Experimentador	Correlación de Pearson	0.155	0.081	.205*	0.060	.390**	0.103	.401**	.272**	0.108	.536**	.509**	1	.337**	0.130	.238*
	Sig. (bilateral)	0.123	0.418	0.040	0.554	0.000	0.307	0.000	0.006	0.283	0.000	0.000		0.001	0.193	0.017
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Autosuficiente	Correlación de Pearson	0.092	0.009	.249*	.314**	.561**	.345**	.480**	.312**	.444**	.625**	.547**	.337**	1	.304**	.561**
	Sig. (bilateral)	0.361	0.931	0.012	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001		0.002	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Controlado	Correlación de Pearson	.254*	0.126	.275**	0.185	.293**	0.123	0.094	.207**	.280**	.224*	.211*	0.130	.304**	1	.339**
	Sig. (bilateral)	0.010	0.208	0.005	0.064	0.003	0.221	0.351	0.038	0.005	0.024	0.034	0.193	0.002		0.001
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Responsable	Correlación de Pearson	.254*	0.160	.369**	.328**	.518**	.595**	.421**	0.180	.558**	.471**	.527**	.238*	.561**	.339**	1
	Sig. (bilateral)	0.010	0.110	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.071	0.000	0.000	0.000	0.017	0.000	0.001	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas Rho de Spearman (1/2)

		Coordinación Horarios	Interacción Social	Vida Personal Profesional	Productividad	Posibilidad Aprendizaje	Bienestar Satisfacción Laboral	Promoción Profesional	Derechos Laborales	Mejora Economía Doméstica	Salario	Autonomía Personal Profesional	Equilibrio Psicológico Emocional	Creatividad	Extrovertido
Coordinación Horarios	Coefficiente de correlación	1.000	0.166	.431**	.326**	0.153	0.168	0.054	.306**	0.174	0.194	.370**	.275**	.218*	.265**
	Sig. (bilateral)		0.098	0.000	0.001	0.125	0.093	0.593	0.002	0.081	0.052	0.000	0.005	0.029	0.007
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Interacción Social	Coefficiente de correlación	0.166	1.000	.446**	.433**	.647**	.505**	.607**	.371**	.378**	.581**	0.180	.503**	.253*	-0.074
	Sig. (bilateral)	0.098		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.072	0.000	0.011	0.462

	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Vida Personal Profesional	Coeficiente de correlación	.431**	.446**	1.000	.444**	.401**	.471**	.410**	.359**	.452**	.460**	.439**	.460**	0.177	0.017
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.077	0.867
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Productividad	Coeficiente de correlación	.326**	.433**	.444**	1.000	.475**	.490**	.381**	.341**	.463**	.490**	.322**	.499**	.306**	-0.019
	Sig. (bilateral)	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.002	0.853
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Posibilidad Aprendizaje	Coeficiente de correlación	0.153	.647**	.401**	.475**	1.000	.581**	.640**	.397**	.340**	.539**	.211*	.462**	.276**	-0.005
	Sig. (bilateral)	0.125	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.035	0.000	0.005	0.964
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Bienestar Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.168	.505**	.471**	.490**	.581**	1.000	.628**	.518**	.496**	.485**	.326**	.623**	.333**	0.064
	Sig. (bilateral)	0.093	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001	0.523
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Promoción Profesional	Coeficiente de correlación	0.054	.607**	.410**	.381**	.640**	.628**	1.000	.499**	.405**	.517**	.271**	.454**	.330**	0.025
	Sig. (bilateral)	0.593	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.006	0.000	0.001	0.804
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Derechos Laborales	Coeficiente de correlación	.306**	.371**	.359**	.341**	.397**	.518**	.499**	1.000	.486**	.499**	.213*	.526**	.265**	0.092
	Sig. (bilateral)	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.033	0.000	0.007	0.359
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Mejora Economía Doméstica	Coeficiente de correlación	0.174	.378**	.452**	.463**	.340**	.496**	.405**	.486**	1.000	.599**	.316**	.344**	-0.018	-0.010
	Sig. (bilateral)	0.081	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000	0.861	0.919
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

Salario	Coeficiente de correlación	0.194	.581"	.460"	.490"	.539"	.485"	.517"	.499"	.599"	1.000	.293"	.455"	0.179	0.157
	Sig. (bilateral)	0.052	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.003	0.000	0.073	0.116
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Autonomía Personal y Profesional	Coeficiente de correlación	.370"	0.180	.439"	.322"	.211"	.326"	.271"	.213"	.316"	.293"	1.000	.463"	.278"	0.186
	Sig. (bilateral)	0.000	0.072	0.000	0.001	0.035	0.001	0.006	0.033	0.001	0.003		0.000	0.005	0.062
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Equilibrio Psicológico Emocional	Coeficiente de correlación	.275"	.503"	.460"	.499"	.462"	.623"	.454"	.526"	.344"	.455"	.463"	1.000	.479"	0.101
	Sig. (bilateral)	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.314
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Creatividad	Coeficiente de correlación	.218"	.253"	0.177	.306"	.276"	.333"	.330"	.265"	-0.018	0.179	.278"	.479"	1.000	0.021
	Sig. (bilateral)	0.029	0.011	0.077	0.002	0.005	0.001	0.001	0.007	0.861	0.073	0.005	0.000		0.836
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Extrovertido	Coeficiente de correlación	.265"	-0.074	0.017	-0.019	-0.005	0.064	0.025	0.092	-0.010	0.157	0.186	0.101	0.021	1.000
	Sig. (bilateral)	0.007	0.462	0.867	0.853	0.964	0.523	0.804	0.359	0.919	0.116	0.062	0.314	0.836	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Conservador	Coeficiente de correlación	-0.012	0.056	-0.192	-0.063	-0.017	-0.010	-0.025	-0.078	-0.089	0.038	0.055	-0.134	-0.029	0.113
	Sig. (bilateral)	0.908	0.576	0.054	0.529	0.867	0.924	0.803	0.438	0.378	0.704	0.588	0.183	0.776	0.260
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Sentimental	Coeficiente de correlación	0.091	0.034	-0.025	-0.007	0.094	-0.076	0.071	0.129	-0.019	.248"	0.140	0.003	0.157	.340"
	Sig. (bilateral)	0.368	0.732	0.807	0.945	0.348	0.449	0.483	0.199	0.848	0.012	0.163	0.980	0.116	0.001
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Emocionalmente Estable	Coeficiente de correlación	.255"	-0.062	0.020	0.029	-0.069	0.036	0.023	-0.012	-0.016	0.072	.256"	-0.071	0.082	.330"

	Sig. (bilateral)	0.010	0.539	0.840	0.775	0.493	0.719	0.819	0.903	0.877	0.475	0.010	0.483	0.414	0.001
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Humilde	Coeficiente de correlación	.235 [*]	-0.001	0.004	0.080	-0.034	-0.040	-0.004	-0.029	-0.039	0.027	-0.011	-0.069	0.089	0.069
	Sig. (bilateral)	0.018	0.994	0.971	0.428	0.735	0.695	0.971	0.774	0.702	0.792	0.914	0.491	0.378	0.492
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Adaptable	Coeficiente de correlación	.347 ^{**}	0.001	.196 [*]	0.170	0.151	0.183	0.144	0.044	0.092	.207 [*]	.232 [*]	-0.018	-0.015	.295 ^{**}
	Sig. (bilateral)	0.000	0.994	0.050	0.090	0.131	0.067	0.151	0.663	0.359	0.037	0.020	0.854	0.884	0.003
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Organizado	Coeficiente de correlación	.365 ^{**}	0.032	.227 [*]	0.139	0.153	0.147	0.087	.212 [*]	0.076	.285 ^{**}	.292 ^{**}	.212 [*]	0.180	.244 ^{**}
	Sig. (bilateral)	0.000	0.748	0.022	0.164	0.127	0.142	0.385	0.034	0.448	0.004	0.003	0.033	0.072	0.014
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Abierto	Coeficiente de correlación	.351 ^{**}	0.022	0.096	0.007	0.119	0.039	0.034	0.116	-0.007	0.181	0.081	0.027	0.047	.572 ^{**}
	Sig. (bilateral)	0.000	0.827	0.339	0.943	0.236	0.702	0.739	0.246	0.944	0.071	0.423	0.791	0.640	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Creativo	Coeficiente de correlación	.218 [*]	0.124	-0.002	0.045	0.168	0.150	0.101	0.020	-0.085	0.076	0.104	0.100	.231 [*]	0.194
	Sig. (bilateral)	0.028	0.217	0.980	0.652	0.094	0.136	0.317	0.841	0.400	0.448	0.300	0.322	0.020	0.052
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Meticuloso	Coeficiente de correlación	.207 [*]	0.020	0.073	0.124	0.134	0.108	0.149	0.037	0.036	0.110	0.156	0.027	.227 [*]	0.132
	Sig. (bilateral)	0.038	0.843	0.468	0.216	0.180	0.281	0.138	0.710	0.719	0.273	0.118	0.792	0.023	0.188
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Práctico	Coeficiente de correlación	.315 ^{**}	0.064	0.116	0.099	0.180	.230 [*]	0.100	0.011	0.099	0.184	.265 ^{**}	0.054	0.156	.366 ^{**}
	Sig. (bilateral)	0.001	0.525	0.246	0.326	0.071	0.021	0.319	0.914	0.323	0.066	0.007	0.595	0.120	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

Seguro de ti Mismo	Coeficiente de correlación	.354**	0.160	0.140	0.072	0.185	.269**	0.119	0.095	0.109	0.174	.301**	0.189	0.159	.387**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.110	0.161	0.477	0.065	0.006	0.234	0.345	0.279	0.082	0.002	0.059	0.112	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Experimentador	Coeficiente de correlación	.297**	.209*	0.165	0.097	.226*	0.169	0.126	0.068	0.083	.217*	.218*	0.139	0.087	.364**
	Sig. (bilateral)	0.003	0.036	0.098	0.336	0.023	0.091	0.210	0.502	0.409	0.029	0.028	0.166	0.389	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Autosuficiente	Coeficiente de correlación	.313**	0.129	0.086	0.171	.233*	.213*	0.075	-0.021	0.033	0.150	0.116	0.113	0.169	.252*
	Sig. (bilateral)	0.001	0.200	0.394	0.088	0.019	0.032	0.457	0.833	0.741	0.133	0.248	0.262	0.091	0.011
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Controlado	Coeficiente de correlación	0.020	-0.021	-0.035	0.100	0.065	0.113	.197*	-0.043	0.048	0.021	0.048	-0.008	0.070	0.007
	Sig. (bilateral)	0.846	0.834	0.732	0.319	0.519	0.258	0.049	0.671	0.636	0.836	0.634	0.935	0.489	0.942
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Responsable	Coeficiente de correlación	.289**	-0.035	0.143	0.153	0.125	0.161	0.119	-0.022	0.150	0.177	0.182	-0.006	0.010	.245*
	Sig. (bilateral)	0.003	0.725	0.154	0.126	0.212	0.107	0.236	0.825	0.133	0.077	0.068	0.953	0.920	0.013
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas Rho de Spearman (2/2)

		Conservador	Sentimental	Emocionalmente Estable	Humilde	Adaptable	Organizado	Abierto	Creativo	Meticuloso	Práctico	Seguro de ti Mismo	Experimentador	Autosuficiente	Controlado	Responsable
Coordinación Horarios	Coefficiente de correlación	-0.012	0.091	.255**	.235*	.347**	.365**	.351**	.218*	.207*	.315**	.354**	.297**	.313**	0.020	.289**
	Sig. (bilateral)	0.908	0.368	0.010	0.018	0.000	0.000	0.000	0.028	0.038	0.001	0.000	0.003	0.001	0.846	0.003
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Interacción Social	Coefficiente de correlación	0.056	0.034	-0.062	-0.001	0.001	0.032	0.022	0.124	0.020	0.064	0.160	.209*	0.129	-0.021	-0.035
	Sig. (bilateral)	0.576	0.732	0.539	0.994	0.994	0.748	0.827	0.217	0.843	0.525	0.110	0.036	0.200	0.834	0.725
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Vida Personal Profesional	Coefficiente de correlación	-0.192	-0.025	0.020	0.004	.196*	.227*	0.096	-0.002	0.073	0.116	0.140	0.165	0.086	-0.035	0.143
	Sig. (bilateral)	0.054	0.807	0.840	0.971	0.050	0.022	0.339	0.980	0.468	0.246	0.161	0.098	0.394	0.732	0.154
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Productividad	Coefficiente de correlación	-0.063	-0.007	0.029	0.080	0.170	0.139	0.007	0.045	0.124	0.099	0.072	0.097	0.171	0.100	0.153
	Sig. (bilateral)	0.529	0.945	0.775	0.428	0.090	0.164	0.943	0.652	0.216	0.326	0.477	0.336	0.088	0.319	0.126
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Posibilidad Aprendizaje	Coefficiente de correlación	-0.017	0.094	-0.069	-0.034	0.151	0.153	0.119	0.168	0.134	0.180	0.185	.226*	.233*	0.065	0.125
	Sig. (bilateral)	0.867	0.348	0.493	0.735	0.131	0.127	0.236	0.094	0.180	0.071	0.065	0.023	0.019	0.519	0.212
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Bienestar Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-0.010	-0.076	0.036	-0.040	0.183	0.147	0.039	0.150	0.108	.230*	.269**	0.169	.213*	0.113	0.161
	Sig. (bilateral)	0.924	0.449	0.719	0.695	0.067	0.142	0.702	0.136	0.281	0.021	0.006	0.091	0.032	0.258	0.107
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

Promoción Profesional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0.025	0.071	0.023	-0.004	0.144	0.087	0.034	0.101	0.149	0.100	0.119	0.126	0.075	.197*	0.119
		0.803	0.483	0.819	0.971	0.151	0.385	0.739	0.317	0.138	0.319	0.234	0.210	0.457	0.049	0.236
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Derechos Laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0.078	0.129	-0.012	-0.029	0.044	.212*	0.116	0.020	0.037	0.011	0.095	0.068	-0.021	-0.043	-0.022
		0.438	0.199	0.903	0.774	0.663	0.034	0.246	0.841	0.710	0.914	0.345	0.502	0.833	0.671	0.825
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Mejora Economía Doméstica	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0.089	-0.019	-0.016	-0.039	0.092	0.076	-0.007	-0.085	0.036	0.099	0.109	0.083	0.033	0.048	0.150
		0.378	0.848	0.877	0.702	0.359	0.448	0.944	0.400	0.719	0.323	0.279	0.409	0.741	0.636	0.133
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Salario	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.038	.248*	0.072	0.027	.207*	.285***	0.181	0.076	0.110	0.184	0.174	.217*	0.150	0.021	0.177
		0.704	0.012	0.475	0.792	0.037	0.004	0.071	0.448	0.273	0.066	0.082	0.029	0.133	0.836	0.077
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Autonomía Personal y Profesional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.055	0.140	.256**	-0.011	.232*	.292***	0.081	0.104	0.156	.265***	.301***	.218*	0.116	0.048	0.182
		0.588	0.163	0.010	0.914	0.020	0.003	0.423	0.300	0.118	0.007	0.002	0.028	0.248	0.634	0.068
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Equilibrio Psicológico Emocional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0.134	0.003	-0.071	-0.069	-0.018	.212*	0.027	0.100	0.027	0.054	0.189	0.139	0.113	-0.008	-0.006
		0.183	0.980	0.483	0.491	0.854	0.033	0.791	0.322	0.792	0.595	0.059	0.166	0.262	0.935	0.953
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Creatividad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0.029	0.157	0.082	0.089	-0.015	0.180	0.047	.231*	.227*	0.156	0.159	0.087	0.169	0.070	0.010
		0.776	0.116	0.414	0.378	0.884	0.072	0.640	0.020	0.023	0.120	0.112	0.389	0.091	0.489	0.920

	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Extrovertido	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.113	.340**	.330**	0.069	.295**	.244*	.572**	0.194	0.132	.366**	.387**	.364**	.252*	0.007	.245*
		0.260	0.001	0.001	0.492	0.003	0.014	0.000	0.052	0.188	0.000	0.000	0.000	0.011	0.942	0.013
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Conservador	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.153	.372**	0.028	0.117	0.096	-0.012	0.074	0.181	0.168	.312**	0.155	0.061	.231*	.231*
			0.126	0.000	0.781	0.245	0.341	0.906	0.461	0.070	0.094	0.001	0.121	0.546	0.020	0.020
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Sentimental	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.153	1.000	0.103	0.158	0.136	0.150	.386**	.363**	.234*	0.132	-0.065	0.082	-0.019	0.106	0.114
		0.126		0.307	0.114	0.174	0.134	0.000	0.000	0.019	0.187	0.520	0.417	0.852	0.291	0.255
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Emocionalmente Estable	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.372**	0.103	1.000	.219*	.499**	.390**	0.176	0.163	.298**	.325**	.492**	.207*	.235*	.289**	.361**
		0.000	0.307		0.028	0.000	0.000	0.078	0.104	0.002	0.001	0.000	0.038	0.018	0.003	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Humilde	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.028	0.158	.219*	1.000	.335**	.204*	.251*	.265**	.331**	.235*	0.139	0.059	.304**	0.194	.307**
		0.781	0.114	0.028		0.001	0.041	0.011	0.007	0.001	0.018	0.165	0.558	0.002	0.052	0.002
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Adaptable	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.117	0.136	.499**	.335**	1.000	.467**	.533**	.256**	.317**	.545**	.438**	.365**	.520**	.279**	.495**
		0.245	0.174	0.000	0.001		0.000	0.000	0.010	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Organizado	Coefficiente de correlación	0.096	0.150	.390**	.204*	.467**	1.000	.363**	0.114	.492**	.269**	.356**	0.106	.334**	0.110	.583**

	Sig. (bilateral)	0.341	0.134	0.000	0.041	0.000		0.000	0.258	0.000	0.007	0.000	0.291	0.001	0.272	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Abierto	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0.012	.386"	0.176	.251'	.533"	.363"	1.000	.354"	.298"	.424"	.333"	.397"	.449"	0.061	.350"
		0.906	0.000	0.078	0.011	0.000	0.000		0.000	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000	0.544	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Creativo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.074	.363"	0.163	.265"	.256"	0.114	.354"	1.000	.361"	.376"	.262"	.282"	.297"	.212'	0.141
		0.461	0.000	0.104	0.007	0.010	0.258	0.000		0.000	0.000	0.008	0.004	0.003	0.033	0.161
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Meticuloso	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.181	.234'	.298"	.331"	.317"	.492"	.298"	.361"	1.000	.465"	.382"	0.140	.454"	.303"	.555"
		0.070	0.019	0.002	0.001	0.001	0.000	0.002	0.000		0.000	0.000	0.162	0.000	0.002	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Práctico	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.168	0.132	.325"	.235'	.545"	.269"	.424"	.376"	.465"	1.000	.565"	.555"	.643"	.223'	.444"
		0.094	0.187	0.001	0.018	0.000	0.007	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.025	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Seguro de ti Mismo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.312"	-0.065	.492"	0.139	.438"	.356"	.333"	.262"	.382"	.565"	1.000	.532"	.558"	.245'	.504"
		0.001	0.520	0.000	0.165	0.000	0.000	0.001	0.008	0.000	0.000		0.000	0.000	0.014	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Experimental or	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.155	0.082	.207'	0.059	.365"	0.106	.397"	.282"	0.140	.555"	.532"	1.000	.335"	0.155	.246'
		0.121	0.417	0.038	0.558	0.000	0.291	0.000	0.004	0.162	0.000	0.000		0.001	0.123	0.013
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Autosuficiente	Coefficiente de	0.061	-0.019	.235'	.304"	.520"	.334"	.449"	.297"	.454"	.643"	.558"	.335"	1.000	.289"	.534"

	correlación														
	Sig. (bilateral)	0.546	0.852	0.018	0.002	0.000	0.001	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.001	0.003	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Controlado	Coeficiente de correlación	.231*	0.106	.289**	0.194	.279**	0.110	0.061	.212*	.303**	.223*	.245*	0.155	.289**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.020	0.291	0.003	0.052	0.005	0.272	0.544	0.033	0.002	0.025	0.014	0.123	0.003	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Responsable	Coeficiente de correlación	.231*	0.114	.361**	.307**	.495**	.583**	.350**	0.141	.555**	.444**	.504**	.246*	.534**	.343**
	Sig. (bilateral)	0.020	0.255	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.161	0.000	0.000	0.000	0.013	0.000	0.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).