

Teletrabajo y Conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de Género: ¿Es útil para fomentar la Conciliación Corresponsable?

Raúl Saiz Zamora

rsaizz@uoc.edu

Tutor/a: Idoya Gorroño Arregui

29/06/2022

Trabajo final de máster

Curso 2021-22, semestre 2

Teletrabajo y Conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de Género: ¿Es útil para fomentar la Conciliación Corresponsable?

Índice

Abstract	4
Resumen	4
1. Introducción.....	5
1.1. Justificación del estudio	5
1.2. Objetivos y alcance del estudio.....	6
2. Marco Teórico.....	7
2.1. Teletrabajo.....	7
2.1.1. Definición.....	7
2.1.2. Tipologías	9
2.1.3. Ventajas e inconvenientes	12
2.1.4. El teletrabajo en cifras. Situación en España.....	15
2.2. Conciliación de la vida laboral y familiar	18
2.2.1. Definición. Enfoque hacia la Conciliación Corresponsable.....	18
2.2.2. Factores que impulsan a acogerse a medidas de conciliación.....	20
2.2.3. Cifras Sobre Conciliación en España.....	22
2.2.4. Teletrabajo como medida de conciliación	27
3. Metodología.....	30
3.1. Diseño y Objetivos.....	30
3.2. Perfil de estudio.....	32
3.3. Muestra.....	32
4. Resultados.....	33
5. Discusión	43
6. Conclusiones	47
Bibliografía.....	50
ANEXOS.....	53

Abstract

With the advance of new technologies, in the middle of the 20th century, telework is consolidated as a new form of work organisation that provides employees with greater flexibility. For its part, society is progressing in its drive to move towards real equality, both in terms of work and family life, and thus, the need to reconcile work and family life has arisen. Linking both concepts, the possibility of teleworking favouring this equality in households, in the sharing of responsibilities and the working conditions of teleworkers is explored in depth. In this way, 65 people living in the Community of Madrid (31 men and 34 women), aged between 18 and 55, and with the possibility of teleworking, responded to a series of questions on personal perception in relation to the time dedicated to domestic tasks, care, working time, working conditions and satisfaction, with the aim of analysing this perception according to sex. In this way, it has been shown that women increase the time spent on care and domestic tasks when teleworking, while men have more personal time, reflecting the fact that teleworking does not result in an equal sharing of domestic and care responsibilities. Moreover, conditions for teleworkers are less favourable than when working face-to-face, with more negative values for women. Finally, satisfaction with personal life, work and organisation, as well as the usefulness of teleworking as an element to reduce work-related stress show high values for both genders.

Key words:

Telework, Work-life balance, Co-responsibility, Equality, Job Satisfaction.

Resumen

Con el avance de las nuevas tecnologías, a mediados del siglo XX se consolida el teletrabajo como una nueva forma de organización del trabajo que aporta mayor flexibilidad a los empleados. Por su parte, la sociedad progresa en su impulso por avanzar hacia una igualdad real, tanto en el terreno laboral como en el familiar, y así pues, surge el planteamiento de la necesidad de conciliar con la vida laboral y familiar. Enlazando ambos conceptos, se plantea la posibilidad de que el teletrabajo favorezca esta igualdad en los hogares, en el reparto de responsabilidades y se profundiza en cómo son las condiciones laborales de los teletrabajadores. De este modo, 65 personas residentes en la comunidad de Madrid (31 hombres y 34 mujeres), con edades comprendidas entre los 18 y los 55 años, y con posibilidad de teletrabajar, han respondido a una serie de cuestiones de percepción personal en relación al tiempo dedicado a tareas domésticas, cuidados, tiempo de trabajo, condiciones laborales y satisfacción, con el fin de analizar dicha percepción en función al sexo. De este modo se ha demostrado que las mujeres aumentan el tiempo dedicado a cuidados y tareas domésticas cuando teletrabajan, mientras que los hombres disponen de más tiempo personal, reflejando que no existe a causa del teletrabajo un reparto equitativo en las responsabilidades domésticas y de cuidados. Además, las condiciones de teletrabajadores son menos favorables que cuando se trabaja de manera presencial, mostrando unos valores más negativos en el caso de las mujeres. Por último, la satisfacción con la vida personal, el trabajo y la organización, así como la utilidad del teletrabajo como elemento reductor del estrés laboral muestran valores elevados en ambos sexos.

Palabras clave:

Teletrabajo, Conciliación de la vida laboral y familiar, Corresponsabilidad, Igualdad, Satisfacción laboral.

1. Introducción.

1.1. Justificación del estudio

Hoy en día, nos encontramos ante una sociedad inmersa en las nuevas tecnologías, y en el incremento del uso de las nuevas formas de organización del trabajo con el fin de diversos objetivos, entre ellos, la mejora de la vida de los trabajadores y el fomento de la posibilidad de compatibilizar la vida laboral con las responsabilidades personales de cada individuo.

En relación a los avances que se plantean en la organización del trabajo y las personas, surgen nuevas y diferentes necesidades ante las cuales la sociedad debe aportar una solución para minimizar su impacto. En este sentido, la sociedad, que avanza para conseguir que la igualdad ente personas sea real y eficaz, resulta interesante ver cómo el enfoque del uso del teletrabajo, y las diferentes medidas de conciliación de la vida laboral y familiar al alcance de los empleados, les afecta a estos en su vida cotidiana.

Es por ello que, resulta significativo analizar el papel del teletrabajo como medida conciliadora, ya que, tras el periodo de pandemia, que obligó a muchas empresas a recurrir a esta modalidad de trabajo con el fin de poder continuar con su actividad, y donde en muchos hogares, tanto hombres como mujeres se vieron obligados a teletrabajar desde casa, la situación supuso un claro experimento y una ocasión ideal para demostrar si el teletrabajo como medida conciliadora es realmente útil, y fomenta la participación, tanto de hombres como mujeres en la esfera del hogar, y si realmente, la mujer asume una mayor carga en las responsabilidades y cuidados familiares, reforzando la distribución de roles tradicional en los hogares.

Tras el periodo de pandemia, el teletrabajo ha demostrado ser una opción viable para numerosas empresas, por lo que resulta interesante analizar la relación con la conciliación, y la repercusión que esta tiene en los hogares y las familias. Así pues, una vez parece que el periodo de confinamiento por la pandemia ya ha pasado y poco a poco se va retomando la nueva normalidad, es el momento de analizar y determinar la relación de estos dos factores con el fin de observar si ejercen una influencia positiva o negativa en las vidas (tanto laborales como personales) de los trabajadores y trabajadoras.

Por tanto, en una sociedad que trata de avanzar en la igualdad de derechos, en diluir la brecha de género y eliminar las dificultades a las que se enfrentan las mujeres por el hecho de serlo en el ámbito laboral y por la concepción tradicional de la distribución de responsabilidades en el hogar en función del género, también puede resultar útil enfocar este análisis para conocer si realmente se está avanzando como sociedad, y gracias a las políticas de conciliación, enfocándonos en el análisis del teletrabajo como medida conciliadora, se está consiguiendo realmente la igualdad, tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

1.2. Objetivos y alcance del estudio

En primer lugar, se puede determinar como objetivo principal y general del estudio el llevar a cabo un análisis del teletrabajo como medida de conciliación familiar y laboral, desde una perspectiva de corresponsabilidad.

Por otra parte, y en relación a los objetivos específicos podemos determinar:

- Identificar si el teletrabajo apoya a la corresponsabilidad y a la igualdad en los hogares
- Identificar si las condiciones laborales de los profesionales que teletrabajan se ven perjudicadas a causa de esta forma de trabajo.
- Determinar cómo influye el teletrabajo como medida de conciliación en la satisfacción laboral y personal.

De este modo, tras un análisis teórico de conceptos, y tras una revisión de otros estudios en la materia, se tratará de demostrar si nuestras hipótesis se cumplen o no, a través de la realización de un estudio exploratorio mediante la difusión de una encuesta. El problema que se pretende abordar es si el teletrabajo concebido como medida de conciliación familiar, refuerza los roles de género preestablecidos en la sociedad, o realmente fomenta la corresponsabilidad y la igualdad en los hogares.

Partiendo de dicho planteamiento, y tras la revisión teórica de diversos artículos de divulgación, se demuestra que el teletrabajo como medida conciliadora, tal y como está planteado y con las consecuencias negativas de este, realmente se está aumentando la brecha en las condiciones de trabajo de las mujeres, que al recurrir al teletrabajo tienen menores posibilidades de ascenso, y que además, refuerzan el papel de la mujer como la persona que se ha de acoger al uso de medidas de conciliación .

Por tanto, las hipótesis, o más bien, las afirmaciones que se pretenden demostrar con la realización del trabajo son:

- (H1) Cuando se trata de observar el teletrabajo desde una perspectiva conciliadora, las mujeres asumen mayores responsabilidades en el hogar que los hombres.
- (H2) A causa del teletrabajo como medida de conciliación, las mujeres tienen menos tiempo para el cuidado personal, al asumir mayores cargas en otros ámbitos (principalmente familiar).
- (H3) El teletrabajo utilizado como medida de conciliación supone un riesgo en la desigualdad de género ya existente, al potenciar la desigualdad en las condiciones laborales de teletrabajadores frente a trabajadores presenciales.
- (H4) El teletrabajo influye en gran medida en la satisfacción de los teletrabajadores con la empresa, su vida personal y su trabajo, y sirve como elemento reductor de los niveles de estrés laboral.

2. Marco Teórico

2.1. Teletrabajo

2.1.1. Definición

Para tener una noción clara de los inicios del teletrabajo, se puede tener en cuenta lo expuesto por (Vocos & Martínez, 2004), quienes determinan que el teletrabajo se originó en la década de los años 70, vinculado a la aparición de los ordenadores personales en los hogares. No obstante, no es hasta la década de los años 90 cuando se extiende su uso por la sociedad, vinculado a la expansión de las telecomunicaciones e internet. Además, estos autores defienden que, pese a la existencia de cifras con escasa claridad y que en ocasiones tienden a contradecirse, en los lugares donde el teletrabajo tuvo un mayor uso e impulso fue en Estados Unidos e Inglaterra. De este modo pues, definen el teletrabajo como la realización de una actividad laboral sin que el trabajador esté presente físicamente en la empresa durante un periodo de tiempo relevante en la distribución de su jornada de trabajo. Además, para su desempeño, es necesario el uso con frecuencia de herramientas informáticas y medios de telecomunicación.

Por otra parte, otros autores como (Salazar Concha, 2007, pág. 71) definen el teletrabajo como *“una forma flexible de organización del trabajo; que consiste en el desempeño de éste fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de TIC’s para el contacto entre el trabajador y la empresa. Pudiendo ser realizado por cualquier persona independiente del género, edad y condición física”*.

Asimismo, podemos encontrar que acorde a lo establecido por la (Organización Internacional del Trabajo, 2020), en adelante OIT, el teletrabajo puede entenderse como aquella modalidad de trabajo, que a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en adelante TIC, se desarrolla en unas infraestructuras e instalaciones ajenas al empleador. De este modo, para que el teletrabajo pueda considerarse como tal, la misma OIT establece unos criterios que deben cumplirse a tales efectos, entre los cuales se han de destacar que esta modalidad de trabajo ha de ser completamente voluntaria y acordada entre el empresario y el empleado, y por tanto, deben acordarse y estipularse unos horarios y/o calendarios de trabajo, mediante los cuales se establezcan las pautas y límites de la duración de la jornada de trabajo efectiva a través de esta modalidad. Además, se ha de determinar específicamente la labor desempeñada a través de esta modalidad, los medios de comunicación utilizados entre empleados, superiores y/o empresarios y formas de supervisión y presentación de informes en materia de las actividades realizadas.

De este modo, se puede ver que existe numerosa literatura acerca de la definición de lo que consiste el concepto del teletrabajo, no obstante, tal y como determinan Cataño & Gómez (2014), se pueden considerar tres aspectos clave en común de las definiciones existentes del teletrabajo:

- En primer lugar, el teletrabajo se desempeña en lugares diferentes de donde se localiza la empresa físicamente.
- En segundo lugar, para desempeñar el teletrabajo es necesario el uso de las TIC.
- En tercer y último lugar, la implantación del teletrabajo en las empresas implica un importante cambio organizacional y en la realización y distribución del trabajo.

Analizando las diferentes etapas por las que el teletrabajo ha ido evolucionando desde su origen, el informe (RANDSTAD Research, 2021), determina que existen tres “oleadas” o etapas en el teletrabajo.

- La primera etapa, surgida en California en los 70, se desarrolló con el objetivo de minimizar los tiempos en los desplazamientos diarios a la oficina, principalmente en las grandes urbes y zonas metropolitanas. Consistía, principalmente, en desarrollar el trabajo desde casa.
- La segunda etapa, se caracteriza por la aparición de dispositivos digitales portátiles, que facilitaron el desempeño de la actividad laboral desde cualquier otro lugar distinto a la oficina, sin tener que limitarse al hogar del empleado. De este modo, se utilizaban herramientas portátiles, pero seguía siendo indispensable la existencia de hardware y dispositivos electrónicos físicos ubicados en el lugar donde el trabajador desempeñase sus funciones.
- La tercera etapa consiste en la evolución de la tecnología e internet, con la aparición del almacenamiento masivo de datos en la nube, que permite y facilita a los trabajadores el acceso a través de internet a los archivos en la nube. Además en esta etapa, también se caracteriza por la aparición de dispositivos electrónicos cada vez más ligeros y con mayor potencia, que facilitan la agilidad del trabajador en el desempeño de sus funciones en la modalidad del teletrabajo.

2.1.2. Tipologías

Con el fin de determinar y poder clasificar el teletrabajo entre las diferentes tipologías que existen en relación con este, se pueden encontrar clasificaciones como las elaboradas por (Ochoa Hortelano, 2012) o (Infante - Moro, Infante - Moro, Gallardo - Pérez, Martínez - López, & García - Ordaz, 2018)

De este modo, podemos categorizar el teletrabajo en función a los siguientes factores:

- En función al **lugar** donde se lleva a cabo la actividad laboral: distinguimos tres tipos
 - o Teletrabajo en el domicilio personal. Esta modalidad de teletrabajo implica que la realización del trabajo en remoto se lleve a cabo en los hogares, independientemente del porcentaje de jornada que ocupe, realizando una conexión remota con los medios electrónicos de la empresa.
 - o Teletrabajo itinerante, móvil o ambulante. Es aquella modalidad de teletrabajo en la que el empleado no desempeña su trabajo en la oficina, pero tampoco lo hace exclusivamente en un punto fijo, como puede ser el hogar. El trabajador porta consigo los equipos y medios necesarios para trabajar, y lo puede hacer desde cualquier sitio que permita establecer una conexión a internet.
 - o Teletrabajo en telecentros. (también llamados en otros países Telecottages o Telehouses). Esta modalidad de teletrabajo implica que la actividad del empleado se desarrolle en centros específicamente diseñados y destinados al teletrabajo. De este modo, estos centros cuentan con los medios e infraestructuras imprescindibles para desempeñar la actividad laboral, y la ofrecen a los trabajadores y a diferentes empresas. Pueden ser de uso y propiedad pública o privada. Esta modalidad resulta atractiva para las instituciones con el fin de paliar la despoblación en las zonas rurales, ya que permite localizar a trabajadores en puntos concéntricos de la sociedad que no tienen que coincidir con grandes urbes o hubs empresariales. En esta modalidad encontramos otros 2 subtipos:
 - Oficinas satélites: Son telecentros pertenecientes a una empresa, que son proporcionadas a los teletrabajadores de la misma, independientemente del departamento al que pertenezcan, y que son más cercanas para ellos que el centro principal de trabajo.

- **Telecentros de proximidad:** Similares a las oficinas satélite pero pueden ser utilizadas por distintas empresas que rentan el uso de los medios informáticos y las infraestructuras proporcionadas.
- Según la modalidad de **comunicación establecida** por el teletrabajador con la organización, encontramos:
 - **Teletrabajo “Off line”.** El teletrabajador desempeña sus funciones sin necesidad de estar conectado a la red de internet continuamente. Este recibe unas tareas a desarrollar, a través de cualquier medio de comunicación, y se encarga de transmitir los resultados a la organización. Puede utilizar medios informáticos, pero no existe conexión directa a través de internet con la red principal de la organización.
 - **Teletrabajo “On line”.** El teletrabajo se apoya en el uso de las TIC e internet con el fin de recibir las instrucciones, realizar la actividad y enviar los resultados, todo ello conectado continuamente a la red principal de la organización. Encontramos dos subtipos en función de cómo se lleva a cabo la comunicación:
 - **Conexión unidireccional o “One Way Line”.** El trabajador trabaja conectado a la red principal de la organización y transmite sus resultados a esta, pero esta no puede asumir un control directo sobre las tareas desempeñadas ni sobre el equipo de trabajo de este.
 - **Conexión bidireccional o “Two Way Line”.** En este caso, existe un contacto de intercambio constante y directo entre la red principal de la organización y los equipos o medios informáticos utilizados por los empleados.
- En función a **como se organiza** el trabajo, encontramos:
 - **Teletrabajo individual.** El trabajador desempeña sus actividades de manera unipersonal, donde se encuentra solo trabajando, sin nadie más teletrabajando a su alrededor, independientemente del lugar. La actividad se desarrolla de manera particular.
 - **Teletrabajo colectivo.** Se desempeñan las tareas asignadas en un lugar compartido, pero no es necesario que se comparta el trabajo o las tareas desarrolladas.

- Teletrabajo cooperativo. En este caso, se llevan a cabo relaciones de colaboración entre diferentes trabajadores implicados en la actividad, independientemente de su naturaleza (autónomos, asalariados, pertenecientes a una única empresa, a varias empresas, o incluso, colaboración público-privada). Se trabaja de manera conjunta en un proyecto utilizando los medios electrónicos e informáticos con el fin de comunicarse, transmitir datos o información, entre otros.
 - Teletrabajo por cuenta ajena. Empleados asalariados que desarrollan su actividad en remoto para una organización o varias organizaciones, cuentan con un contrato de trabajo y desempeñan su trabajo acorde a las instrucciones de la empresa.
 - Teletrabajo por cuenta propia. Empleados autónomos que desarrollan su actividad en remoto para una o varias organizaciones, que no cuentan con un contrato de trabajo, y que tienen libertad total en la organización de la realización de la actividad, siempre y cuando se cumplan los plazos.
- Por último, en función del **tiempo** dedicado a la actividad en la modalidad del teletrabajo, encontramos:
- Teletrabajo a tiempo completo. La actividad desarrollada se lleva a cabo, exclusivamente, en la modalidad de teletrabajo.
 - Teletrabajo mixto o a tiempo parcial. La actividad se realiza durante una parte de la jornada, o unos días de la semana, de manera remota, y el resto desde las instalaciones principales de la organización.

2.1.3. Ventajas e inconvenientes

Como una modalidad de trabajo más, el teletrabajo puede presentar ciertas ventajas, y también inconvenientes en el ejercicio de la actividad laboral, y además puede afectar, bien de manera positiva o negativa a los actores implicados en su realización.

Con el fin de desarrollar una clasificación sobre cuales son aspectos positivos y negativos del teletrabajo, diferentes autores coinciden en catalogarlos y enumerarlos del siguiente modo. (Verano Tacoronte, Suárez Falcón, & Sosa Cabrera, 2014) (Baruch, 2001) (Salazar, 2007) (Benjumea Arias, Villa Enciso, & Valencia Arias, 2016) (ThePowerMBA, 2022)

- Ventajas
 - o A nivel individuo – empleado:
 - Favorece en el equilibrio entre la vida laboral y familiar (aspecto sobre el cual incidiremos con posterioridad en relación con la conciliación y el teletrabajo)
 - Sirve como reductor de riesgos psicosociales asociados al trabajo como el estrés laboral, tecnoestrés o ansiedad.
 - Puede ser un impulsor de la satisfacción laboral
 - Disminuye, o incluso, llega a suprimir los tiempos dedicados al desplazamiento del empleado a la oficina o lugar de trabajo.
 - Sirve como medida para integrar a personas con diversidad funcional al mundo laboral. Incluso, puede ser un elemento de inserción laboral en personas que asuman cuidados del hogar y/o con hijos o personas dependientes a su cargo.
 - Sirve para dotar a los empleados de mayor autonomía y flexibilidad
 - Favorece la creación de un clima de trabajo positivo
 - Ofrece una mayor libertad a la hora de ejercer las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo o aspectos como el código de vestimenta.
 - Disminuyen los gastos asociados al trabajo, como combustibles, mantenimiento de vehículo, transporte público, comida fuera de casa, etc.
 - Los empleados, al tener una mayor autonomía y flexibilidad horaria pueden ver como su productividad aumenta.
 - Elimina barreras geográficas de acceso al trabajo
 - o A nivel Empresa – organización:
 - Disminución de los accidentes laborales
 - Aumento de la productividad de los empleados, reportando mayores beneficios a la organización.

- Ahorro de costes en infraestructuras físicas, suministros y otros costes asociados al mantenimiento de las oficinas. También ahorro de espacios.
 - Mayor capacidad de retención de empleados en la organización al ser una modalidad de trabajo flexible.
 - Mejora la capacidad de atracción de talento al utilizar nuevos métodos de organización del trabajo.
 - Reducción del absentismo laboral.
 - Dada la naturaleza del teletrabajo, mayor infraestructura tecnológica.
 - Permite continuar con la actividad en casos de que existan agentes externos que dificulten el acceso a la oficina, como es el caso de huelgas de transporte, catástrofes climáticas, pandémicas, etc.
 - Favorece la competitividad de las empresas, principalmente PYMES.
- A nivel social:
- Puede servir como elemento de corrección de desigualdades y desequilibrios demográficos de la sociedad.
 - Sirve como impulsor del desarrollo de las zonas más aisladas, como zonas rurales o de periferia.
 - Al reducir los desplazamientos de los empleados, disminuye el tráfico y la contaminación que este genera. También disminuyen los accidentes de tráfico y el consumo de recursos no renovables como son los combustibles fósiles.
 - Al aparecer nuevas oportunidades en el mercado laboral se fomenta el desarrollo de la economía, y el crecimiento de empresas de menor tamaño.
 - Aumenta la competitividad en el entorno, dado que el teletrabajo implica un mayor desarrollo cultural y tecnológico.
- Desventajas:
- A nivel individuo – empleado:
- Al establecerse la flexibilidad horaria, si no se establecen unos límites de jornada específicos pueden aumentar las horas dedicadas al trabajo.
 - Al no acudir a la oficina existe el riesgo del aislamiento laboral del resto de compañeros de trabajo, con los riesgos psicosociales que ello supone, como puede ser la aparición de ansiedad, tecnoestrés o depresiones.
 - Aparición del desapego emocional con la organización.
 - Posible disminución de la confianza en las relaciones entre empleado - supervisor.

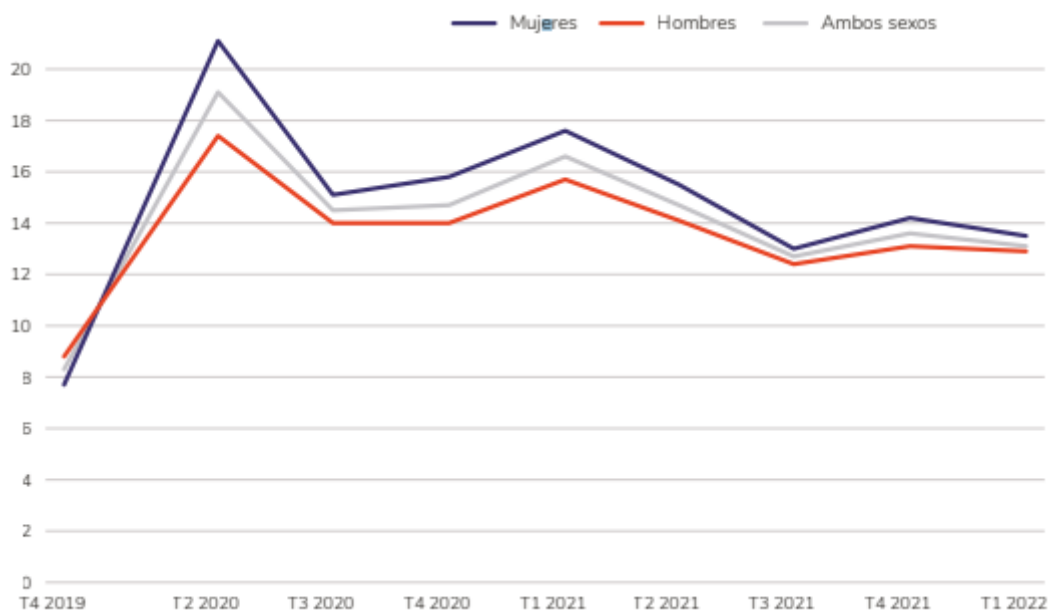
- Posibilidad de que disminuya el rendimiento de trabajo, al compaginar la jornada laboral con los cuidados del hogar o familiares dependientes.
 - Aparición de costes asociados al trabajo que con anterioridad no se asumían, como aumento en el coste de los suministros del hogar, acondicionamiento del lugar de trabajo en casa, etc.
 - Al disminuirse las relaciones interpersonales con compañeros y/o supervisores, pueden disminuirse las oportunidades de ascenso y desarrollo de la carrera profesional dentro de la organización.
- A nivel Empresa – Organización:
- Es más difícil llevar a cabo un control del trabajo llevado a cabo y de la motivación de los trabajadores en remoto que los que están presencialmente en la oficina.
 - Puede disminuir el compromiso de los empleados con la organización si estos sienten desapego.
 - Se puede dañar el sentimiento de trabajo en equipo.
 - Se produce un incremento en los costes, esencialmente al inicio de la adopción del teletrabajo, asociados a políticas de implantación, formaciones para los empleados e inversiones en tecnología.
 - La confidencialidad de la información de la empresa puede verse afectada.
 - Se pierde información sobre la seguridad laboral, al disponer cada trabajador de un lugar de trabajo diferente.
 - No todos los empleados están capacitados para llevar a cabo el teletrabajo, o por sus capacidades organizativas o bien porque no dispongan de un lugar adecuado donde desempeñar sus funciones.
- A nivel social:
- Posibilidad de que existan individuos aislados socialmente.
 - Reducción de la demanda de servicios en lugares que anteriormente eran estratégicos por su proximidad a las oficinas.
 - Implica la necesidad de fomentar e impulsar inversiones y ayudas que permitan a las empresas llevar a cabo un desarrollo tecnológico y estratégico que permita desempeñar el teletrabajo.
 - Requiere el fomento de leyes que protejan a los teletrabajadores, con el fin de que sus condiciones laborales no se vean mermadas.

2.1.4. El teletrabajo en cifras. Situación en España

Con el fin de poder tener una visión clara de la situación actual del teletrabajo en España, en relación a las cifras, distribución por género, modalidad de teletrabajo y grupos de edad, podemos recurrir a informes como el publicado por el (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), 2022), donde a partir del análisis de los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), se obtienen unos datos bastante significativos. El estudio analiza los datos obtenidos del periodo relacionado con el primer trimestre de 2022, frente al histórico de trimestres anteriores hasta el cuarto trimestre de 2019.

Como dato relevante podemos ver que pese a que el recurso del teletrabajo al inicio de la pandemia, como medida de contención de la expansión del virus SARS – CoV 2 (COVID – 19), el uso del teletrabajo parece mantenerse en cifras durante los 3 últimos trimestres de los que se disponen cifras, variando en apenas unas décimas frente al trimestre anterior (pasa del 13,6% de la población ocupada en el 4T-2021 a un 13,1% en el 1T-2022).

Figura 1: Evolución del teletrabajo por género (2019-1T 2022).



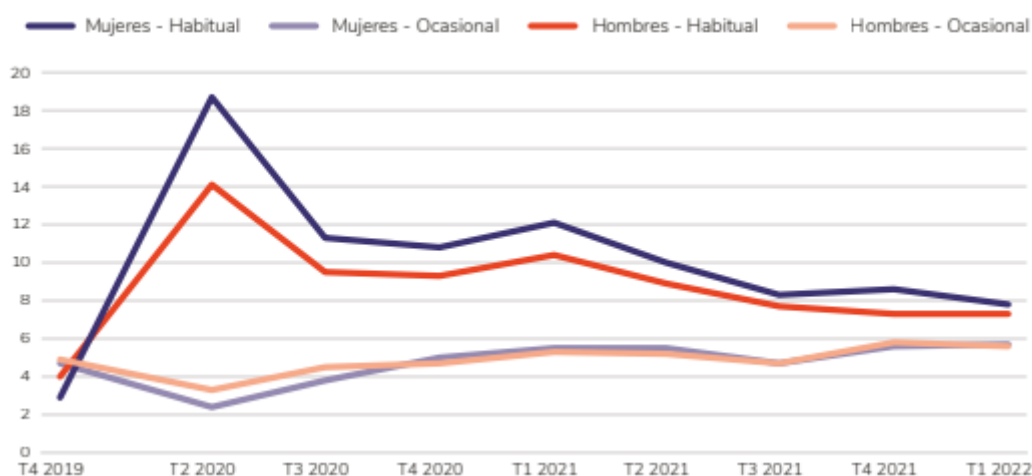
Fuente: Extraído de (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), 2022) . Base de datos del INE (EPA)

Tal y como se puede observar en la gráfica, el teletrabajo tuvo un crecimiento más que notable durante el inicio de la pandemia, no obstante, podemos observar como las empresas han sabido aprovechar la ocasión para seguir manteniendo esta nueva modalidad de trabajo en sus plantillas, al demostrarse que el trabajo sigue saliendo adelante. Desde una perspectiva de género, cabe destacar que, si bien parece estar disminuyendo, existe una brecha en el recurso al teletrabajo, donde las mujeres lo utilizan en mayor medida que los hombres, siendo utilizado

durante el último trimestre analizado por un 13,5% de la población ocupada femenina, frente al 12,9% de la población ocupada masculina.

Estas diferencias se hacen más notables cuando al análisis del teletrabajo por género, añadimos la variable diferenciadora de teletrabajo ocasional y teletrabajo habitual. A efectos de interpretación de los datos, se entiende como teletrabajo ocasional aquel realizado durante menos de la mitad de los días de la jornada semanal, mientras que el habitual es aquel que se lleva a cabo durante más de la mitad de la jornada semanal.

Figura 2: Evolución del teletrabajo por género (2019-1T 2022).



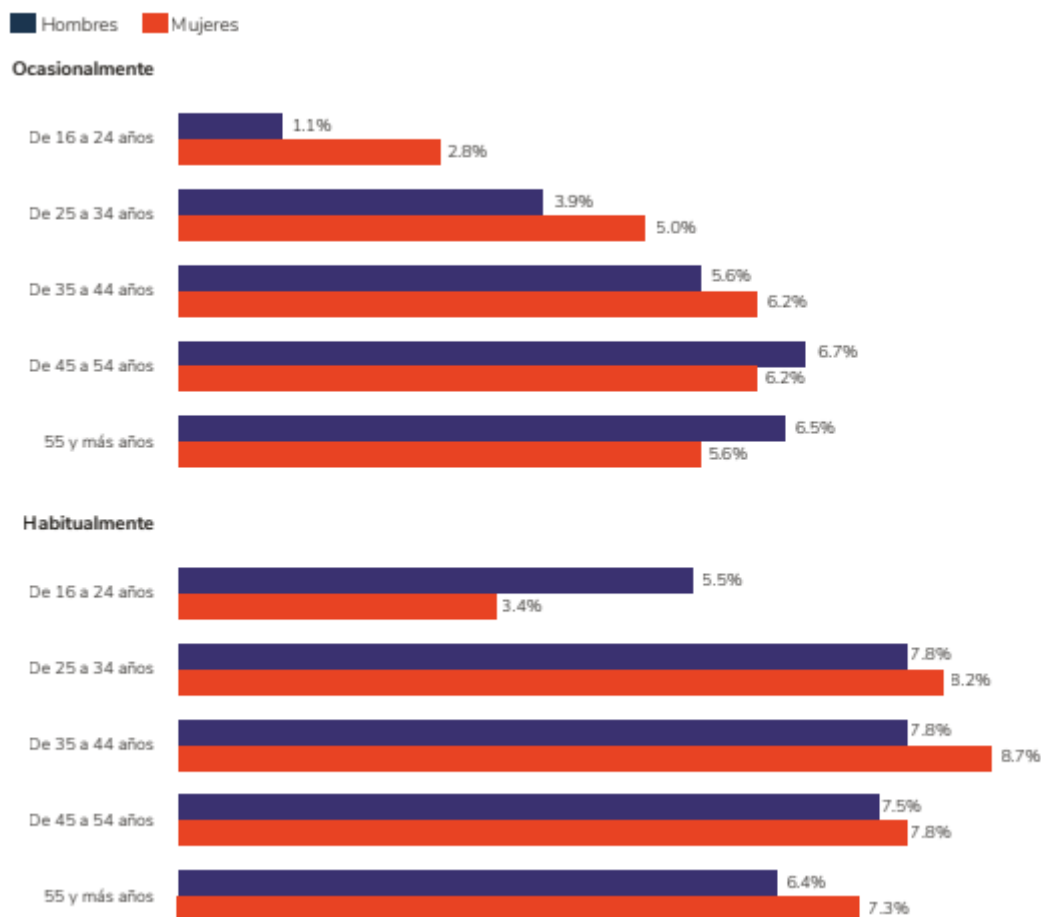
Fuente: Fuente: Extraído de (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), 2022) . Base de datos del INE (EPA)

Así pues, como se puede observar en la gráfica anterior, vemos que mientras que en el teletrabajo que se desarrolla de manera ocasional apenas hay diferencias en su uso en función de género, y en el caso de haberlas es en el 2T – 2020 con un porcentaje levemente mayor de hombres frente a mujeres, el teletrabajo habitual es utilizado en un mayor porcentaje de mujeres frente a hombres durante todo el periodo analizado. Es además destacable que, en el 2T – 2020 la diferencia entre hombres y mujeres es cercana al 5% en detrimento de ellas. Si bien es cierto, esta brecha porcentual en el uso del teletrabajo habitual entre hombres y mujeres sigue una tendencia bajista durante el periodo analizado, las diferencias siguen existiendo y por tanto, se ha de seguir observando para obtener unos resultados concisos.

Aunque con posterioridad se incidirá en el uso del teletrabajo como medida de conciliación de la vida laboral y familiar, es destacable tener en cuenta estos datos, con el fin de entender la posible brecha de género que el teletrabajo plantea, y su uso como medida conciliadora puede reforzar dichas desigualdades.

Pero cuando se va más allá en el análisis, diferenciando el teletrabajo habitual y ocasional por género y rango de edad, se observan diferencias reseñables.

Figura 3: Prevalencia del teletrabajo habitual y ocasional por grupos de edad y por género (T1 2022)



Fuente: Fuente: Extraído de (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), 2022) . Base de datos del INE (EPA)

De este modo, vemos que el teletrabajo que se desarrolla de manera habitual está ampliamente repartido entre los grupos de edad de 25 a 44 años tanto en hombres como en mujeres, frente al teletrabajo ocasional, que se destaca su uso por los trabajadores de 35 a 54 años.

Por otra parte, cabe señalar que el teletrabajo habitual es más utilizado por mujeres que por hombres en todas las franjas de edad exceptuando la comprendida entre los 16 y 24 años, donde predominan los hombres; mientras que en el caso del teletrabajo ocasional, las mujeres destacan en edades más tempranas, desde los 16 hasta los 44 años, mientras que su uso por los hombres prevalece en el caso de los grupos de edad de 45 años en adelante.

Así pues, se demuestra que es relevante hacer una diferenciación de los usos del teletrabajo en función del género y la edad, ya que permite observar las diferencias y las posibles brechas en su uso.

2.2. Conciliación de la vida laboral y familiar

2.2.1. Definición. Enfoque hacia la Conciliación Corresponsable.

Con el objetivo de establecer una definición clara de lo que podemos entender como conciliación de la vida laboral y familiar, se puede recurrir a la definición de dicho concepto llevada a cabo por la (Real Academia Española (RAE), 2022).

De este modo, se entiende como la *“participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a las personas dependientes”*.

Ahondando en el extenso significado de este concepto, hemos de entender que principalmente se concibe como una medida, o conjunto de medidas, que persiguen la igualdad real en el ámbito laboral, familiar y social, implicando a todas las partes involucradas en este profundo cambio de razonamiento social.

No obstante, para tener una visión de la necesidad de las medidas en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, y la preocupación por la distribución de las cargas de trabajo y responsabilidades asumidas en el hogar y en el ámbito laboral, se puede recurrir a autores como (Campillo, 2019), que achacan como foco principal de la desigualdad en el exceso de responsabilidad asumida por las mujeres en el hogar al reparto de tareas en la esfera familiar, asumiendo estas el rol de cuidadoras, frente al hombre que asume el papel de sustentador económico. De este modo, las mujeres al asumir esta doble carga de responsabilidad, encuentran mayores dificultades a la hora de obtener ascensos o crecer en el ámbito profesional.

Además, autores como (Benito - Osorio, Muñoz - Aguado, & Villar, 2014) inciden en este hecho, y concluyen que las mujeres se ven obligadas a elegir entre desarrollar una carrera profesional y renunciar a ser madres, o formar una familia, poniendo límites a su carrera o incluso viéndose obligadas a abandonarla.

Así pues, (Roig & Nebot, 2020) ponen el foco en la importancia de desarrollar políticas y medidas de conciliación que no se dirijan exclusivamente al género femenino, sino que se conciban a través de un modelo de **“Conciliación Corresponsable”** donde se fomente la participación igualitaria de ambos géneros en la esfera privada, el ámbito familiar, y en la esfera laboral.

En lugar de entender las medidas de conciliación como políticas dirigidas a las mujeres, que fomentan e impulsan el empleo femenino, o la natalidad, al ofrecer permisos o medidas flexibles para trabajar y compaginar los cuidados del hogar, se le ha de dar importancia a concienciar a

las partes implicadas, sociedad, trabajadores y empresas, de que el modelo de conciliación de la vida laboral y familiar ha de ser basado en la corresponsabilidad familiar.

De este modo, y con el objetivo de concluir con la conceptualización de Conciliación Corresponsable, existen estudios como el de (Abril Morales, Monferrer, Jurado Guerrero, Botia - Morillas, & Bogino - Larrambebere, 2020), donde se fijan como objetivo analizar las condiciones empresariales y laborales de los padres que favorecen la corresponsabilidad en la adopción de las medidas de conciliación disponibles a su alcance. Asimismo, tras clasificar las empresas analizadas en función al grado de conciliación corresponsable entre alto, medio o mejorable, demuestran que las empresas mejorables basan su cultura organizacional en el presentismo, con bajas o nulas oportunidades de teletrabajar. (falta de medidas de flexibilidad laboral). Además, en estas empresas existe cierta creencia de que los hombres deben tener una alta disponibilidad horaria.

En contraparte, las empresas que ofrecen una visión de conciliación corresponsable alto, son organizaciones con apertura de miras a ofrecer nuevas medidas de organización del trabajo si las actuales no son necesarias para atender y satisfacer las necesidades personales de sus empleados, incidiendo en que estas medidas están destinadas a todos los empleados, independientemente de tener hijos o personas dependientes a cargo o no. Además, se hace presente que cuando la concienciación por parte de la organización de las necesidades de aplicar medidas que flexibilicen el trabajo, las comunicaciones y el dialogo en la empresa, mayor es su grado de utilización y aprovechamiento por el conjunto de los miembros de la misma.

2.2.2. Factores que impulsan a acogerse a medidas de conciliación.

Con el fin de determinar cuáles son los factores que condicionan que progenitor se beneficia o acoge en mayor o menor grado a las medidas de conciliación existentes, numerosos estudios hacen referencia principalmente a factores de tres clases. (Belope - Ngema, Fernández - Cornejo, Escot, & Del Pozo - García, 2018) (Mangas, y otros, 2018):

- Factores Individuales. Son aquellos factores que permiten en una medida u otra al individuo, en función de sus condiciones asociadas al ámbito propio personal, a acogerse o no y en según que medida a las medidas de conciliación que posee a su alcance. Entre ellos cabe destacar:
 - o Nivel educativo
 - o Género
 - o Edad
 - o Grupo o Estrato social
 - o Nivel de ingresos económicos (individual y/o familiar)
 - o Capacidad de apoyo familiar (abuelos que ayudan a cuidado de los nietos, por ejemplo)
 - o Actitudes personales (como el estilo de vida, percepciones del rol de género, grado de empatía en relación con la igualdad, etc)

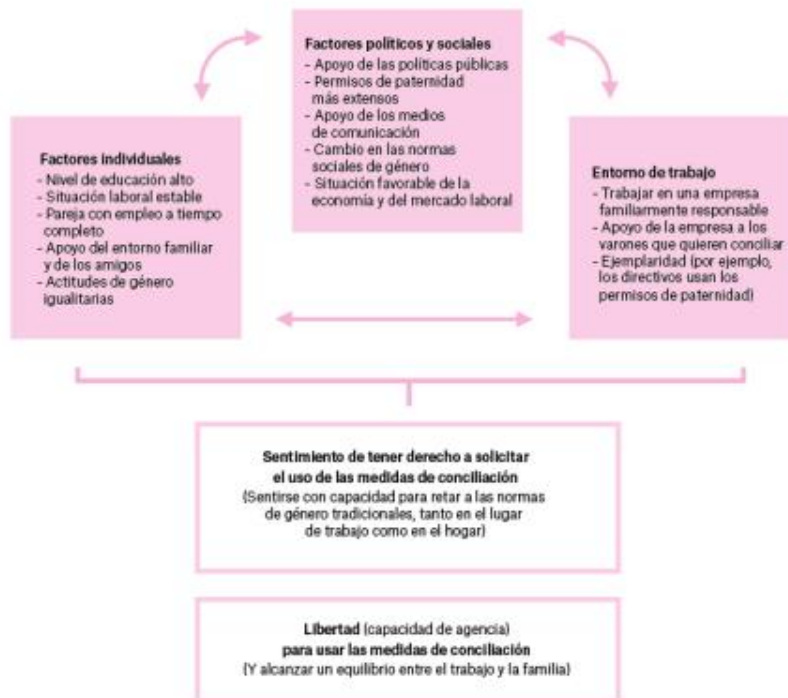
- Factores políticos y sociales: hacen referencia a aquellas causas o componentes en la toma de decisión sobre acogerse o no a las medidas de conciliación, que están relacionados con las políticas y normativas públicas o sociales, o incluso con la percepción del imaginario social (por ejemplo: papel ejercido por los medios de comunicación). Entre ellos cabe destacar:
 - o El entorno socioeconómico y las peculiaridades del mercado laboral.
 - o A nivel de Políticas:
 - Derechos sociales
 - Permisos de paternidad / maternidad
 - Reducciones de jornada
 - Servicios de cuidado infantil (guarderías, etc)
 - o A nivel Social:
 - Normas sociales de género
 - Opinión de los medios o de la sociedad
 - Grado de reivindicación social.

- Factores del entorno laboral. Son aquellos que tienen como agente principal la cultura organizacional donde los individuos trabajan. De este modo, los individuos se benefician o no, en mayor o menor medida, de las medidas de conciliación en función a lo determinado por la cultura de la organización donde trabajan. Cabe destacar:
 - o La cultura de la empresa
 - o Las diferentes prácticas que se lleven a cabo en la empresa
 - o La posibilidad de aparición de la estigmatización de aquellos trabajadores que se acogen a medidas de flexibilidad con el fin de conciliar.

Además, de ha de resaltar que estos factores se relacionan entre sí, ejerciendo una mayor o menor presión a la hora de decidir si el individuo siente la necesidad y la libertad de acogerse o no, y en que medida, a las diferentes medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar que posee a su alcance.

Por último, cabe destacar que en su clasificación, estos autores hacen hincapié en que el **género** (como factor individual potenciado por la sociedad y las creencias tradicionales) afecta en gran medida al grado de aceptación y recurso de las medidas de conciliación.

Figura 4: Cuadro – Resumen Sobre los factores que determinan acogerse o no a medidas de conciliación.



Fuente: (Belope - Ngema, Fernández - Cornejo, Escot, & Del Pozo - García, 2018)

2.2.3. Cifras Sobre Conciliación en España.

Con el fin de contextualizar la situación sobre las medidas de conciliación en España, su uso y su grado de aceptación, llevando a cabo una diferenciación por género, se recurrirá a datos obtenidos de diferentes fuentes de información.

En primer lugar, con el fin de determinar cual es el motivo por el cual los empleados encuentran problemas en su trabajo para poder conciliar, encontramos lo siguiente.

Figura 5: Ocupados entre 18 y 64 años con responsabilidades de cuidados, según la principal causa característica del empleo que dificulta la conciliación con esas responsabilidades (en el caso que la hubiera) por sexo.

	Hombres	Mujeres
Jornada laboral larga		
Porcentaje	13,48%	10,18%
Horarios de trabajo imprevisibles o difíciles		
Porcentaje	10,76%	10,61%
Largos desplazamientos al o desde el lugar de trabajo		
Porcentaje	4,01%	2,91%
Empleo de gran responsabilidad o agotador		
Porcentaje	1,74%	2,00%
Falta de apoyo de jefes o compañeros		
Porcentaje	0,40%	0,63%
Otra dificultad		
Porcentaje	3,11%	3,88%
No hay una dificultad especial		
Porcentaje	65,49%	68,81%
No sabe/No contesta		
Porcentaje	1,02%	0,98%

Fuente: Obtenido de INE (2018)

De este modo, podemos ver claramente que si bien, existe un amplio porcentaje que no refiere una dificultad en ambos géneros, predominan la duración excesiva de la jornada laboral, los horarios de trabajo con falta de previsión o que presenten dificultades de compatibilizar, seguidos de la duración del trayecto de ida y vuelta al trabajo y las responsabilidades asumidas en el empleo. A grandes rasgos, apenas vemos diferencias entre las posibles dificultades que presentan hombres y mujeres para conciliar trabajo y familia/vida personal.

No obstante, cuando dejamos atrás las causas, y nos centramos en los efectos que el uso de medidas de conciliación genera en el empleo de los trabajadores, podemos ver notables diferencias.

Figura 6: Ocupados entre 18 y 64 años con hijos propios o de la pareja menores de 15 años, según el efecto más importante que ejerce sobre su empleo actual el cuidado de estos, por sexo.

	Hombres	Mujeres
Realizar cambios en el empleo para ganar más dinero		
Porcentaje	1,10%	0,70%
Reducir el número de horas de trabajo		
Porcentaje	3,05%	20,63%
Elegir tareas menos exigentes		
Porcentaje	0,41%	0,61%
Cambiar de puesto de trabajo o de empresa para facilitar la conciliación		
Porcentaje	0,99%	1,77%
Estar disfrutando actualmente de algún tipo de permiso familiar o estar de excedencia por cuidado de hijos		
Porcentaje	0,18%	1,00%
Cambiar sus horas de entrada y salida sin haber reducido el total de horas trabajadas		
Porcentaje	5,29%	5,60%
Otros no mencionados anteriormente		
Porcentaje	3,13%	3,79%
No hay efectos		
Porcentaje	85,19%	65,18%

Fuente: Obtenido de INE (2018)

Por lo tanto, atendiendo a la tabla anterior, encontramos que mientras que en el caso de los hombres, aproximadamente un 85% asegura que no hay efectos en su empleo al asumir tareas de cuidados de menores a cargo, frente a un 65% de mujeres.

Cabe destacar también que no existen grandes diferencias en los porcentajes por género a la hora de cambiar las horas de entrada o salida sin modificar la duración de la jornada (uso de medidas de flexibilidad horaria), siendo un 5,29% hombres y un 5,60% mujeres.

Sin embargo, por otra parte es notable reseñar que, vemos como un 20,63% de mujeres se ven obligadas a reducir el número de horas de trabajo, frente a un 3,05% de hombres que lo hacen. Este dato nos muestra una evidencia realmente determinante a la hora de comprender que la mujer asume un riesgo mayor en los cuidados de menores a cargo frente al hombre.

Esto se hace más evidente cuando analizamos diferenciadamente por género, los motivos que llevan a los trabajadores a acogerse a empleos a tiempo parcial, como se ve en la siguiente figura.

Figura 7: Trabajadores a tiempo parcial por motivo y género.

AÑO		2021	2021 (%)	2020	2020 (%)
Mujeres (en miles)	TOTAL	2.070,6	100%	2.081,7	100%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	170,6	8,24%	110,6	5,31%
	Enfermedad o incapacidad propia	31,5	1,52%	29,0	1,39%
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	337,3	16,29%	275,3	13,22%
	Otras obligaciones familiares o personales	132,9	6,42%	142,2	6,83%
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.045,1	50,47%	1.085,8	52,16%
	No querer trabajo de jornada completa	173,6	8,38%	213,8	10,27%
	Otros motivos de tener jornada parcial	172,9	8,35%	220,2	10,58%
	No sabe el motivo	6,5	0,31%	4,8	0,23%
Varones (en miles)	TOTAL	667,4	100%	717,4	100%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	96,5	14,46%	85,6	11,93%
	Enfermedad o incapacidad propia	16,2	2,43%	12,2	1,70%
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	17,9	2,68%	17,8	2,48%
	Otras obligaciones familiares o personales	24,5	3,67%	8,0	1,12%
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	354,1	53,06%	408,9	57,00%
	No querer trabajo de jornada completa	46,5	6,97%	54,2	7,56%
	Otros motivos de tener jornada parcial	108,4	16,24%	126,9	17,69%
	No sabe el motivo	3,3	0,49%	3,9	0,54%

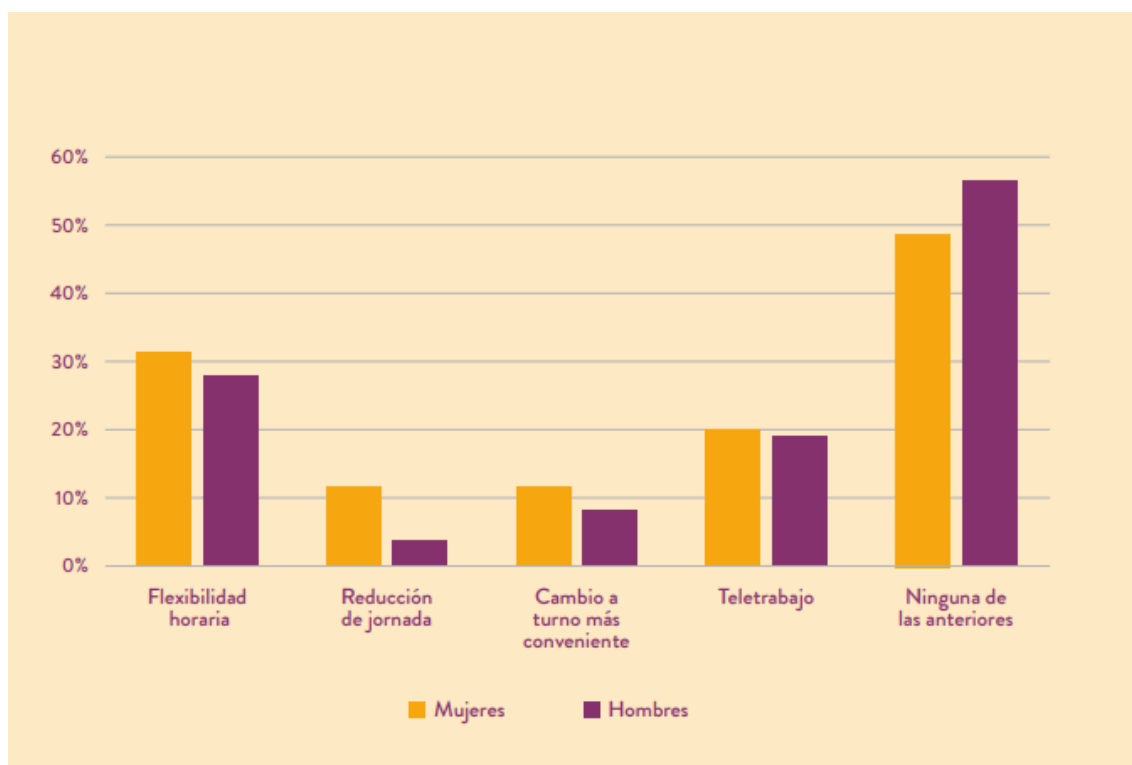
Fuente: elaboración propia a través de datos del INE (2021)

Por consiguiente, cuando comparamos los porcentajes de los trabajadores que se ven obligados a desempeñar trabajos a tiempo parcial con el motivo de cuidar de personas a su cargo, niños o adultos dependientes, vemos que en el caso de las mujeres en el año 2021 este motivo representa un 16,29%, frente a un 2,68% en el caso de los hombres. También cabe hacer especial mención a que este porcentaje ha aumentado considerablemente con referencia al año anterior en el caso de las mujeres, mientras que en el caso de los hombres la diferencia es de unas décimas. También se puede añadir que el motivo de otras obligaciones familiares presenta diferencias entre hombres y mujeres, representando este motivo para estas un 6,42% frente a un 3,67% en el caso de ellos en 2021. Si bien, este dato se duplica con relación al año anterior en el caso de ellos, mientras que en el caso de las mujeres disminuye unas décimas.

Por otra parte, dirigiendo el foco hacia el ámbito del hogar, y la diferenciación por género en el uso de las principales medidas de conciliación que existen en personas que asumen los cuidados, encontramos en el estudio de (Jurado Guerrero, Castellanos Serrano, Fernández Lozano, & Fernández Novo, 2021), llevado a cabo a través del análisis de los datos obtenidos de la encuesta elaborada por la Unión de Asociaciones Familiares (UNAF) en 2021, información muy relevante.

Por un lado, en referencia a las principales medidas de conciliación utilizadas tanto por hombres como por mujeres, encontramos la gráfica siguiente:

Figura 8: Uso de principales medidas de conciliación.



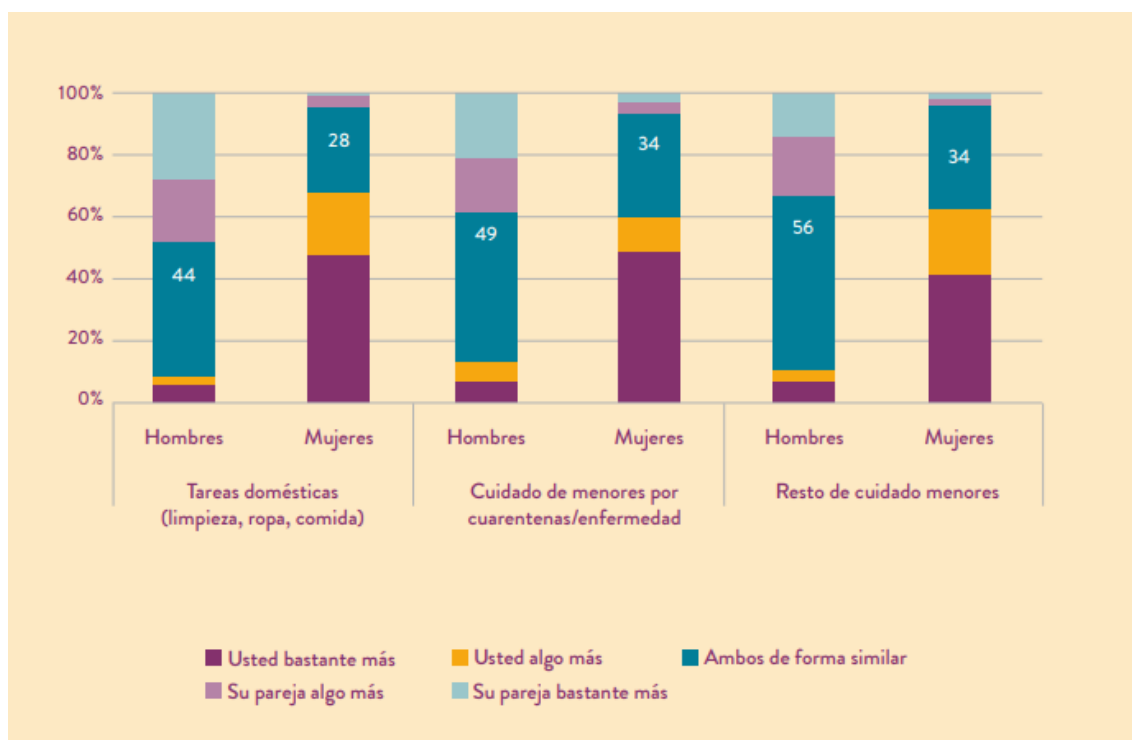
Fuente: extraído de Jurado Guerrero et al. (2021). Encuesta UNAF (2021)

Así pues, vemos como las mujeres utilizan en mayor medida que los hombres las principales medidas de conciliación analizadas. Es destacable el alto porcentaje de personas que no recurre a ninguna de las medidas de conciliación contempladas en el estudio. Por otra parte, cabe acentuar que la medida más utilizada es el uso de la flexibilidad horaria (cerca de un 30%), seguida del uso del teletrabajo (cerca de un 20%) en ambos sexos. Si bien, el porcentaje es algo mayor en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres.

No obstante podemos ver diferencias claras en el uso de reducciones de jornadas entre hombres y mujeres, siendo utilizadas por ellas en un porcentaje superior al 10%, mientras que en el caso de ellos no supera el 3%.

Por otra parte, y a modo de conclusión con este apartado, con el fin de contemplar las diferencias en la percepción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de responsabilidades en las tareas del hogar y de cuidados de personas dependientes, encontramos lo siguiente.

Figura 9: Corresponsabilidad en tareas domésticas y cuidados



Fuente: extraído de Jurado Guerrero et al. (2021). Encuesta UNAF (2021)

De este modo, en la gráfica anterior podemos ver las notables diferencias en la percepción entre hombres y mujeres en referencia a la asunción de responsabilidades en tareas domésticas, cuidado de menores por enfermedad, o el cuidado de menores en general.

En referencia a las tareas domésticas, los hombres consideran en un mayor porcentaje que ambos miembros de la pareja participan por igual en el desempeño de estas, mientras que en el caso de las mujeres, vemos que en un porcentaje cercano al 70% consideran que ellas se hacen responsables en mayor medida, destacando que cerca de un 50% considera que se encargan bastante más de ello.

Por otro lado, en referencia a los cuidados de menores por enfermedad, encontramos de este mismo modo destacables diferencias en la percepción en función al género. Por un lado encontramos que cerca de un 50% de hombres considera que ambos progenitores se han hecho cargo del cuidado de los menores por enfermedad, frente a un 60% de mujeres que consideran que ellas se han hecho cargo de estos cuidados bastante o algo más.

En tercer lugar, en referencia al resto de cuidados de menores se sigue la tónica en las diferencias de percepción, considerando los hombres en un 56% que ambos progenitores asumen la responsabilidad de forma similar, mientras que las mujeres consideran en un porcentaje superior al 60% que ellas asumen bastante o algo más la carga de estas responsabilidades de los cuidados de menores.

2.2.4. Teletrabajo como medida de conciliación

Cuando se trata de comprender el vínculo positivo que puede ejercer el teletrabajo en la conciliación de la vida laboral y familiar, autores como (Mishra, Nigam, & Lakshmi, 2017), determinan en su estudio que, a nivel general, el teletrabajo como medida de conciliación sirve como elemento impulsor de la satisfacción laboral al ofrecer mayor flexibilidad en la distribución y realización de la jornada de trabajo, y en la localización donde se realice la actividad laboral, impulsando así también la productividad en las empresas.

Por otra parte, (Pérez Sánchez, 2010) concluye que en un ámbito generalista, sin distinción en el género ni en la categoría profesional, los teletrabajadores se sienten privilegiados, ya que el teletrabajo les otorga una mayor flexibilidad para organizar la jornada laboral, y de este modo, pueden conciliar con cuidados de menores o personas dependientes a su cargo. Así mismo, entienden que no es un elemento ni positivo ni negativo de por sí, pero que bien gestionado puede permitir el continuar con el desarrollo profesional y compaginarlo con la vida personal.

Pero, ¿qué ocurre cuando se trata de comprobar en función al género los efectos de esta medida?

En primer lugar, cabe diferenciar que el teletrabajo, tal y como defienden en su estudio (Roig & Nebot, 2020), es una política pública nacida para introducir una nueva modalidad en la organización del trabajo, y que por tanto, no puede resolver por sí solo los problemas surgidos en la sociedad en referencia a las necesidades de compatibilizar la vida laboral y familiar. Empero, en su estudio se concluye que puede ser una oportunidad para fomentar la conciliación corresponsable, siempre y cuando se regule específicamente su legislación, con el fin de que sirva para romper con la división del trabajo tradicional por género, que hace que la desigualdad entre hombres y mujeres sea cada vez mayor.

Además, (Durán Vila, 2020) determina que el teletrabajo y la conciliación no se unen de manera lineal y homogénea, sino que existen diversos factores, entre los que destaca el entorno familiar, que pueden desestabilizar la balanza entre la conciliación y el rendimiento laboral. Por otra parte, apela como la clave esencial del equilibrio entre el teletrabajo y la conciliación, la implicación de la familia para que apoye esta modalidad de trabajo y facilite la convivencia en el hogar durante la jornada, diseñando unos tiempos y unos espacios de trabajo.

No obstante, cabe destacar como hecho interesante los resultados del estudio de (Mozo, 2020), donde a través del estudio de diferentes casos de mujeres, estas coinciden en que el teletrabajo como medida para la conciliación, puede suponer una denuncia con el sistema de reparto de roles tradicional, ya que sirve para romper las reglas del modelo laboral predominante, que se basa en dotar de privilegios a los hombres en la esfera pública y relegar a la mujer a las tareas

domésticas. El hecho de poder teletrabajar, hace que las mujeres puedan acceder al mercado laboral, más allá del ámbito familiar.

Así pues, tras la revisión bibliográfica de diversos estudios en la materia, podemos encontrar una serie de factores que parecen relacionarse con el teletrabajo como medida de conciliación corresponsable, cuando aplicamos una visión de género en su análisis. Estos son:

- Desigualdad en las condiciones laborales
- Desigualdad en el reparto del tiempo de cuidados y asunción de tareas. La doble jornada.
- Desigualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

En relación con las condiciones laborales de las personas que teletrabajan, autores como (Álvarez Cuesta, 2020), determinan y coinciden en que para que el teletrabajo sea gestionado correctamente en la sociedad y en las empresas, ha de concebirse desde una perspectiva conciliadora, que fomente la corresponsabilidad en los hogares, con el objetivo de que el teletrabajo no se convierta en un nuevo nicho de trabajo precarizado y destinado a la mujer.

Por otra parte, y unido a la idea de que el teletrabajo puede convertirse en un hecho determinante en la desigualdad de la mujer, (Gala Durán, 2021) determina que, para que el teletrabajo sea realmente útil como medida conciliadora, se ha de tener en cuenta que en la actualidad, en algunos casos, las condiciones de las personas que teletrabajan frente a las que lo hacen presencialmente son mas precarias, a modo ejemplo, en su remuneración, en sus posibilidades de promocionar o en su seguridad.

Es por ello que, si no se pone el foco en la variable del género y se refuerza el perfil de la mujer como persona que teletrabaja con el fin de conciliar, estaremos erróneamente reforzando la desigualdad laboral ente hombres y mujeres, aumentando la brecha salarial y reforzando el techo de cristal, factores a los que ya de por sí las mujeres tienen que hacer frente en el trabajo presencial.

De este mismo modo, (Rodríguez - Modroño & López - Igual, 2021) en su estudio, basado en el análisis de los datos de la encuesta sobre las condiciones de trabajo europeas (EWCS), realizada en 2015 por la Unión Europea, tomando como referencia de la muestra de la UE28, contando con más de 35000 encuestados, concluyen que el teletrabajo utilizado como medida conciliadora tal cual está planteado refuerza la discriminación y la segregación en el mercado de trabajo, potenciando la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres, pero teniendo que asumir estas como un hecho normal el perder posibilidades de ascenso y recibir menores ingresos. Además, determinan que para las mujeres el hecho de poder trabajar desde el hogar no mejora su calidad de vida personal ni su satisfacción con la vida laboral, sino que se potencia la división de roles de género tradicionales, relegando a la mujer a los cuidados de las tareas del hogar y personas dependientes.

De este modo la mujer asume una doble carga de responsabilidad, teniendo que lidiar con la carga laboral y con la carga familiar, que al teletrabajar, las responsabilidades del hogar recaen sobre ella. Este hecho es conocido como la doble jornada.

Al hilo de las oportunidades de ascenso entre teletrabajadores y trabajadores presenciales, y con el fin de terminar con la brecha existente, tanto a nivel de género como entre trabajadores presenciales y remotos, (Peiró & Soler, 2020), concluyen que se debe poner el foco desde las estrategias de gestión de capital humano en fomentar la igualdad de acceso a las oportunidades de crecimiento laboral, ya que el uso del teletrabajo es cada vez mayor.

Por último, y a modo conclusión de este apartado, si bien es cierto que el estudio que nos compete se centra en el teletrabajo como medida de conciliación corresponsable, más allá de la situación del COVID-19, encontramos el estudio de (Soto, Cardelús, Ercilla, & Et al, 2020), donde en un contexto de pandemia analizan la conciliación corresponsable, envuelta en un entorno de teletrabajo forzoso, o incluso, de suspensión de la actividad laboral de manera temporal(ERTES), que obligaron a ambos progenitores a permanecer en el hogar, mientras que los niños no tenían que ir al colegio, y concluyen que:

- Las mujeres dedican un mayor tiempo al desempeño de las tareas domésticas y al cuidado de los niños y personas dependientes que los hombres
- La situación de confinamiento, no ha ayudado a disminuir el reparto de responsabilidades del hogar basado en los roles tradicionales.
- Las mujeres encuentran mayores dificultades para poder conciliar que los hombres.
- El teletrabajo, en este contexto de pandemia, ha disminuido la productividad.

Es por ello que, se demuestra que existen diferencias de género que potencian la desigualdad de las mujeres en la asunción de responsabilidades en las tareas asociadas al ámbito personal y familiar, y que, además, si ya de por si existe desigualdad en el mercado laboral, si no se plantea el teletrabajo desde una perspectiva de género, y que fomente la conciliación corresponsable, estas desigualdades se verán agravadas en detrimento del bienestar personal y las condiciones laborales de las mujeres.

3. Metodología

3.1. Diseño y Objetivos

Con el fin de dar respuesta a las problemáticas planteadas en esta investigación y expuestas a lo largo del marco teórico en relación al teletrabajo como medida de conciliación corresponsable, se plantea la elaboración de un estudio cuantitativo exploratorio a través de un cuestionario de elaboración propia (Anexo 1) online a través de la plataforma Google Forms.

De este modo, para determinar y operacionalizar dicho cuestionario, se expone el siguiente cuadro resumen, donde se recogen los objetivos, definidos en el apartado 1 de la presente investigación, la dimensión de análisis, las variables y las preguntas que incluye el cuestionario. (Ver Anexo).

Figura 10: Resumen objetivos/variables del análisis.

OBJETIVOS	DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	VARIABLES	PREGUNTAS
Identificar si el teletrabajo apoya la corresponsabilidad y la igualdad en los hogares.	Dedicación al tiempo de cuidados, tiempo personal y tareas del hogar	Trabajo doméstico	1. A) Cuando teletrabajo, asumo una mayor responsabilidad en las tareas del hogar
			3.B) Desde que usted teletrabaja y tomando como referencia una jornada diaria, ¿Ha visto aumentado el tiempo dedicado a las siguientes cuestiones? - Trabajo doméstico
		Cuidado de personas dependientes/hijos a cargo	1. B) Cuando teletrabajo, asumo una mayor responsabilidad en el cuidado de hijos y/o personas dependientes (si procede)
			3.C) Desde que usted teletrabaja y tomando como referencia una jornada diaria, ¿Ha visto aumentado el tiempo dedicado a las siguientes cuestiones? - Cuidado de hijos y/o personas dependientes (si procede)
		Cuidado personal	1. C) Cuando teletrabajo, tengo más tiempo para mi
			3.D) Desde que usted teletrabaja y tomando como referencia una jornada diaria, ¿Ha visto aumentado el tiempo dedicado a las siguientes cuestiones? - Tiempo personal
Identificar si las condiciones laborales de los profesionales que teletrabajan se ven perjudicadas a causa de esta forma de trabajo	Condiciones laborales	Carga de trabajo	1. D) Cuando teletrabajo, asumo una mayor carga de trabajo que presencialmente
			3.A) Desde que usted teletrabaja y tomando como referencia una jornada diaria, ¿Ha visto aumentado el tiempo dedicado a las siguientes cuestiones? - Trabajo remunerado
		Condiciones económicas	2.A) ¿ha variado su salario a causa del teletrabajo?
		Oportunidad de desarrollo profesional	2.B) Basándose en la experiencia personal, ¿Considera que el teletrabajo le posibilita el ascenso o desarrollo dentro de la empresa?

		Relaciones sociales	1. E) Cuando teletrabajo, mantengo la relación con mis compañeros igual que cuando trabajo presencialmente
Determinar cómo influye el teletrabajo como medida de conciliación en la satisfacción laboral y personal	Satisfacción laboral y personal	Satisfacción laboral, personal, y con la empresa	1. F) Cuando teletrabajo, me siento más satisfecho con mi trabajo
			1. G) Cuando teletrabajo, me siento más satisfecho con mi vida personal
			1. H) Cuando teletrabajo, me siento más satisfecho con la empresa para la que presto servicios
		Estrés laboral	1. I) El teletrabajo me permite reducir los niveles de estrés

Fuente: Elaboración propia.

Además, como medios de difusión de dicho cuestionario se utilizarán diversas redes sociales (RRSS) o medios, tanto profesionales, como puede ser LinkedIn o difusión por correo a compañeros de trabajo, como otro tipo de RRSS no vinculadas con el ámbito laboral, como pueden ser grupos o difusiones de “Whatsapp”, publicaciones en “Facebook” o “Twitter”.

En relación al cuestionario, este es de elaboración propia a partir de diferentes cuestiones y/o afirmaciones que se han ido desarrollando a lo largo del marco teórico, con el fin de determinar si existen diferencias en función de género en la percepción de las mismas.

En referencia al tipo de preguntas utilizadas, encontramos preguntas dicotómicas, como preguntas de “sí” o “no”, preguntas con varias opciones de respuesta, con el fin de medir el aumento del tiempo de dedicación a determinados aspectos, y preguntas que miden el grado de aceptación y empatía en relación a una serie de afirmaciones a través de una escala tipo Likert, comprendida entre el 1 siendo “Nunca” y 5 “Siempre”.

3.2. Perfil de estudio

En relación con el perfil estudiado en la muestra, acotaremos por un filtro de edad, analizando el caso de teletrabajadores con edades comprendidas entre los 18 y los 55 años.

Por otra parte, cabe destacar que con el objetivo de que el estudio sea más abarcable, se decide limitar a un ámbito territorial como es la Comunidad de Madrid, así pues, el universo de la muestra será este.

Por tanto, el perfil se tratará de teletrabajadores, hombres o mujeres, que vivan en la Comunidad de Madrid y que su edad esté comprendida entre los 18 y los 55 años.

3.3. Muestra

En la siguiente tabla se plantea a modo resumen una ficha técnica del trabajo de campo llevado a cabo, donde se expone la muestra analizada.

Figura 11: Tabla Ficha Técnica del Estudio

Tipo de estudio	Cuantitativo
Tamaño de la muestra (N)	<ul style="list-style-type: none">- 65 respuestas:<ul style="list-style-type: none">o 31 hombres.o 34 mujeres.- 28 encuestados con hijos, de los cuales:<ul style="list-style-type: none">o 13 hombres.o 15 mujeres.
Tipo de muestreo	No aleatorio (Tipo bola de nieve)
Recogida de información	Cuestionario
Tipo de encuesta	Electrónica (En línea)
Periodo de trabajo de campo	28/05/2022 – 09/06/2022
Tratamiento de la información	Análisis de datos y gráficos: Excel
Tasa de respuesta	100 % de respuesta a las preguntas

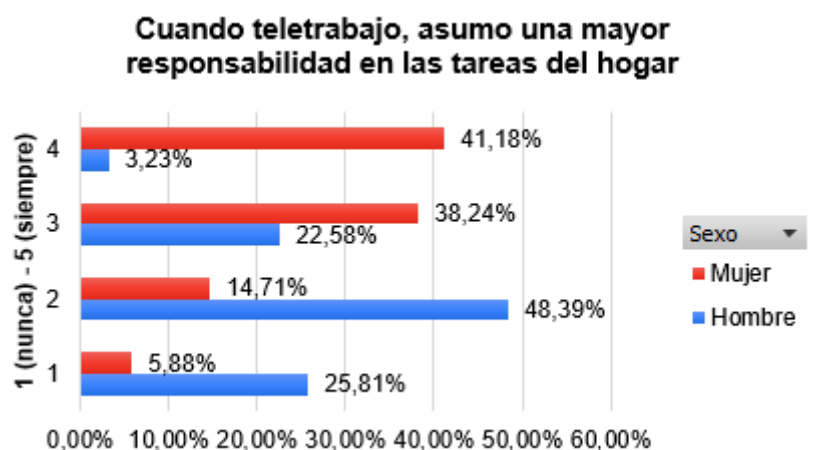
Fuente: Elaboración Propia.

4. Resultados

Con el fin de llevar a cabo un estudio ordenado de los resultados del cuestionario, se elaboran los siguientes gráficos, representándolos en el orden en el que aparecen en la tabla resumen de objetivos/variables del análisis. De este modo, se dividirá según las variables determinadas:

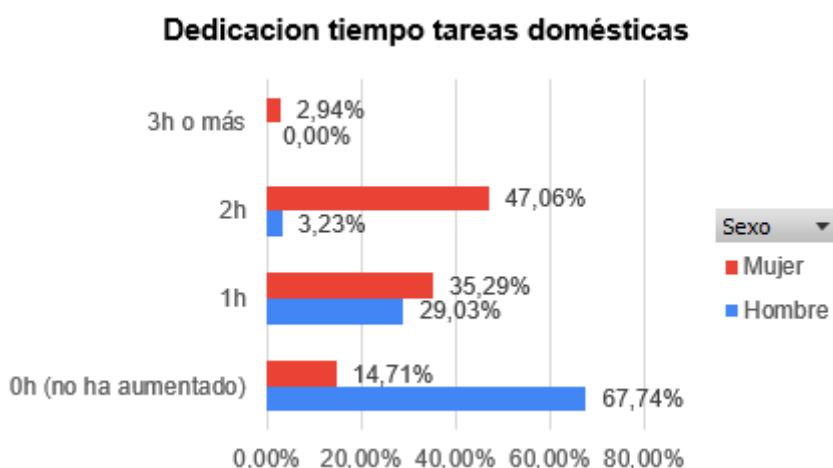
- Trabajo doméstico:

Figura 12: Pregunta 1. A) Cuando teletrabajo, asumo una mayor responsabilidad en las tareas del hogar



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Figura 13: Pregunta 3.B) Desde que usted teletrabaja y tomando como referencia una jornada diaria, ¿Ha visto aumentado el tiempo dedicado a las siguientes cuestiones? - Trabajo doméstico



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

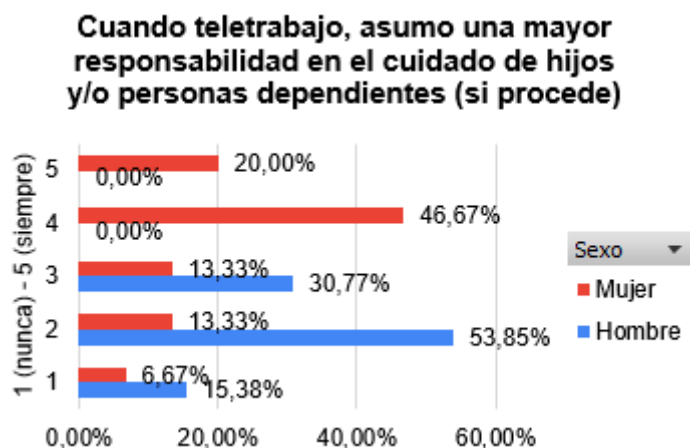
En las figuras 12 y 13 podemos ver claramente que existen notables diferencias en la percepción en referencia a la dedicación del tiempo a las tareas del hogar entre hombres y mujeres cuando estos teletrabajan.

De este modo, vemos que en la figura 12, las mujeres encuestadas, en su mayoría (un 41,18%) indican un grado 4, siendo 5 siempre, que estas asumen una mayor responsabilidad en las tareas del hogar cuando teletrabajan. Frente a ello, vemos que el porcentaje de respuesta más representativo en el caso de los hombres (un 48,39%), indican un grado 2 en la escala utilizada, donde 1 es nunca y 5 siempre.

Cuando se trata de operacionalizar en horas el aumento del tiempo dedicado a estas tareas domésticas, vemos en la figura 13 que un 47,06% de las mujeres refieren que han aumentado 2 horas el tiempo dedicado a estas tareas a consecuencia del teletrabajo, seguido de un 35,29% que indica que ha aumentado 1h. Por otra parte, en el caso de los hombres, un 67,74% de los encuestados indica que no ha aumentado el tiempo dedicado a tareas del hogar, seguido de un 29,03% que indica que ha aumentado 1h su dedicación a estas tareas.

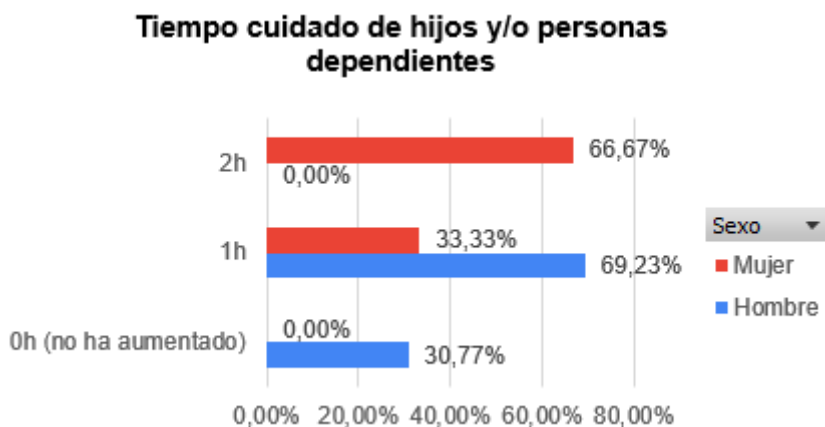
- Cuidado de personas dependientes / hijos a cargo:

Figura 14: Pregunta 1. B) Cuando teletrabajo, asumo una mayor responsabilidad en el cuidado de hijos y/o personas dependientes (si procede)



Fuente: Elaboración propia. N = 28 Respuestas. 13 hombres y 15 mujeres.

Figura 15: Pregunta 3.C) Desde que usted teletrabaja y tomando como referencia una jornada diaria, ¿Ha visto aumentado el tiempo dedicado a las siguientes cuestiones? - Cuidado de hijos y/o personas dependientes (si procede)



Fuente: Elaboración propia. N = 28 Respuestas. 13 hombres y 15 mujeres.

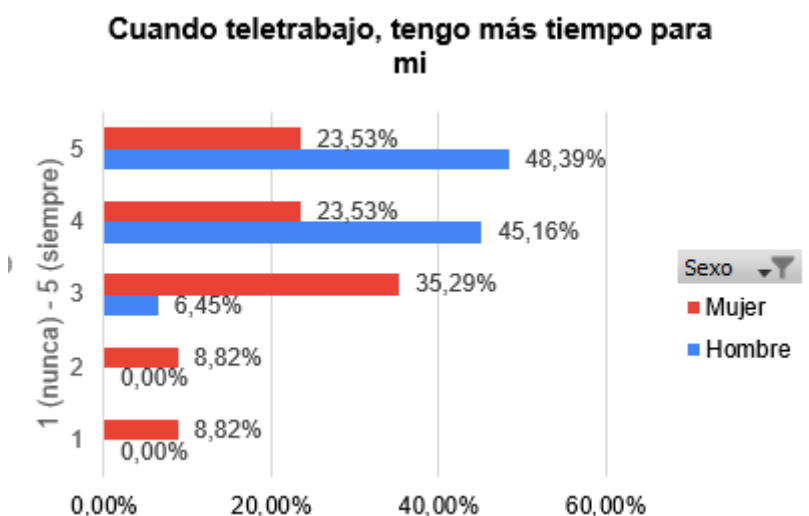
Cuando se trata de observar las diferencias de percepción del tiempo dedicado al cuidado de niños y/o personas dependientes, observamos también diferencias significativas cuando diferenciamos por sexo.

En la figura 14, vemos como en una escala donde 1 es nunca y 5 es siempre, en el caso de las mujeres encuestadas, un 46,67% refiere un 4/5 cuando se les pregunta por la asunción de los cuidados cuando teletrabajan, seguido de un 20% que refiere un valor de 5/5 (siempre). Por otra parte, puede verse como los hombres reflejan valores casi opuestos, representando un 53,85% de hombres que responden en dicha escala de valor un 2/5, seguido de un 30,77% que indican un valor de 3/5.

Por otra parte en la figura 15, cuando se pregunta por el aumento de tiempo dedicado a dichos cuidados, puede verse como un 69,23% de los hombres refiere haber aumentado 1h, frente a un 66,67% de mujeres que indican haber aumentado el tiempo de este tipo de cuidados en 2h. Resulta también llamativo que, un 30,77% de los hombres con hijos y/o personas dependientes encuestados refieren no haber aumentado en este tipo de cuidados, y en el caso de las mujeres ninguna responde no haber aumentado, mientras ningún hombre ha aumentado 2h el tiempo dedicado a este tipo de cuidados.

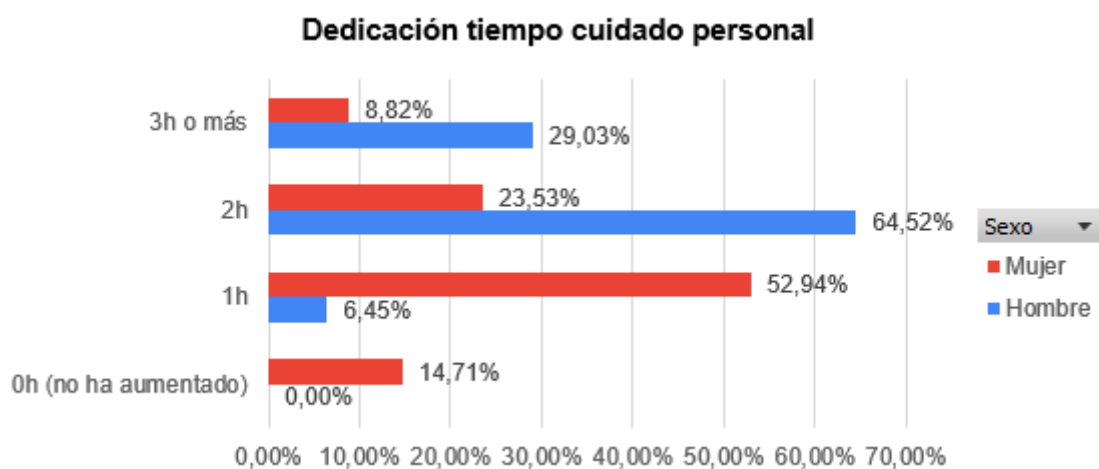
- Cuidado personal:

Figura 16: Pregunta 1. C) Cuando teletrabajo, tengo más tiempo para mi



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Figura 17: Pregunta 3.D) Desde que usted teletrabaja y tomando como referencia una jornada diaria, ¿Ha visto aumentado el tiempo dedicado a las siguientes cuestiones? - Tiempo personal



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Analizando los resultados obtenidos que refieren a la variable de cuidado personal, podemos ver en las figuras 16 y 17 notables diferencias entre hombres y mujeres.

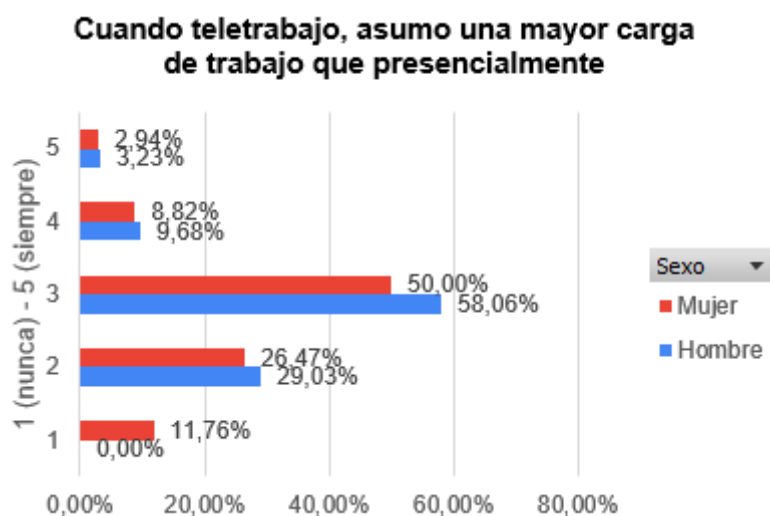
De este modo, vemos que en la figura 16, cuando se pregunta en una escala de valor del 1 (nunca) al 5 (siempre) sobre la percepción de tener más tiempo para uno mismo cuando se teletrabaja, la mayoría de hombres (un 48,39%) indica un valor de 5/5, frente al caso de las mujeres, cuyo valor más representativo es 3/5 (siendo un 35,29%). Es llamativo que ningún

hombre responde un grado de 1/5 o 2/5, mientras que un 8,82% respectivamente de las mujeres encuestadas responden en estos grados de percepción.

Por otra parte, en la figura 17 se puede ver la variación del tiempo dedicado al cuidado personal, analizado diferenciando entre hombres y mujeres. En este caso, un 64,52% de los hombres indica haber aumentado en 2h el tiempo dedicado a este tipo de cuidados, frente a un 52.94% de las mujeres, que indica haber aumentado en 1h. Es significativo destacar que ningún hombre refiere no haber aumentado este tipo de cuidados, mientras que un 14,71% de mujeres si lo hace.

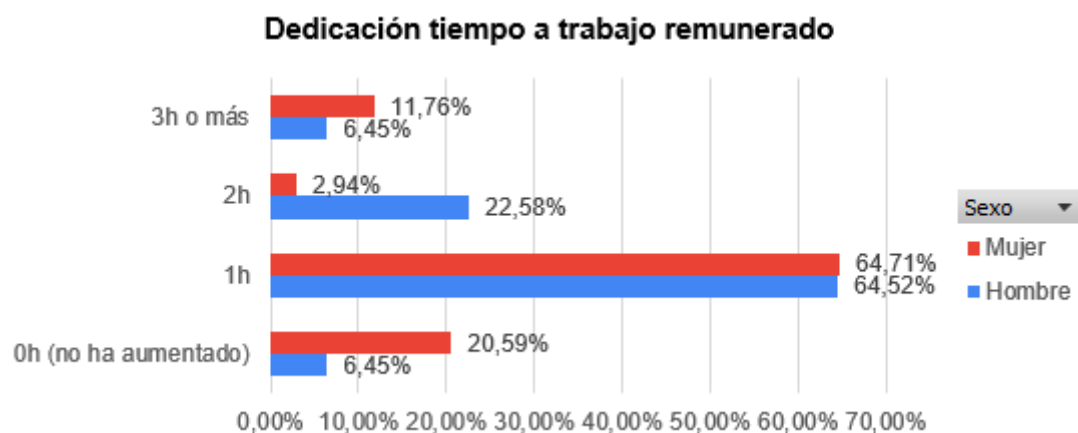
- Carga de trabajo:

Figura 18: Pregunta 1. D) Cuando teletrabajo, asumo una mayor carga de trabajo que presencialmente



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Figura 19: Pregunta 3.A) Desde que usted teletrabaja y tomando como referencia una jornada diaria, ¿Ha visto aumentado el tiempo dedicado a las siguientes cuestiones? - Trabajo remunerado



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Analizando la variable referente a la carga de trabajo, en la figura 18, donde se pregunta la percepción en una escala de valor del 1 (nunca) al 5 (siempre), vemos como el porcentaje de respuesta mayoritario en ambos sexos es 3/5, siendo un 50% en el caso de las mujeres, mientras que en el caso de los hombres es un 58,06%. Es destacable que, analizando el resto de porcentajes, los hombres no responden 1/5 (nunca), y los valores del resto de ítems superan levemente en porcentaje a las mujeres. En el caso de las mujeres, un 11,76% indica que la carga de trabajo a causa del teletrabajo no ha aumentado.

En la figura 20 se muestran los porcentajes de aumento de tiempo dedicado al trabajo remunerado a causa del teletrabajo, donde tanto hombres como mujeres arrojan un porcentaje cercano al 64% señalando que el tiempo dedicado al trabajo ha aumentado en 1h. Es destacable que un 20,59% de mujeres indica que no ha aumentado, frente a un 22.58% de hombres que indica que ha aumentado su tiempo dedicado al trabajo remunerado en 2h.

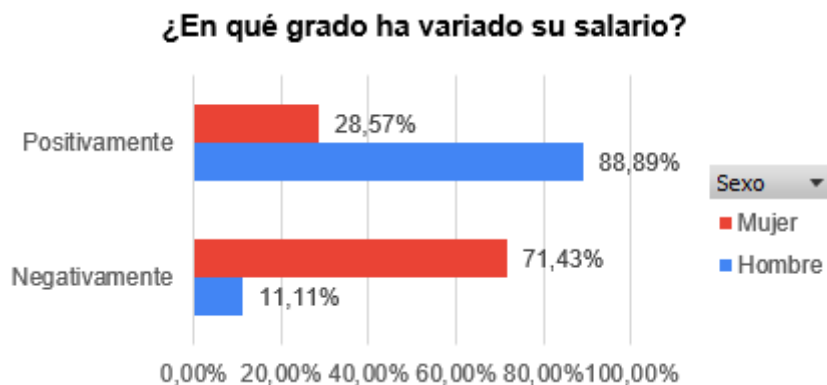
- Condiciones económicas:

Figura 19: Pregunta 2.A) ¿ha variado su salario a causa del teletrabajo?



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Figura 20: Pregunta 2.A) ¿ha variado su salario a causa del teletrabajo? (Los que responden sí) – ¿En qué grado?



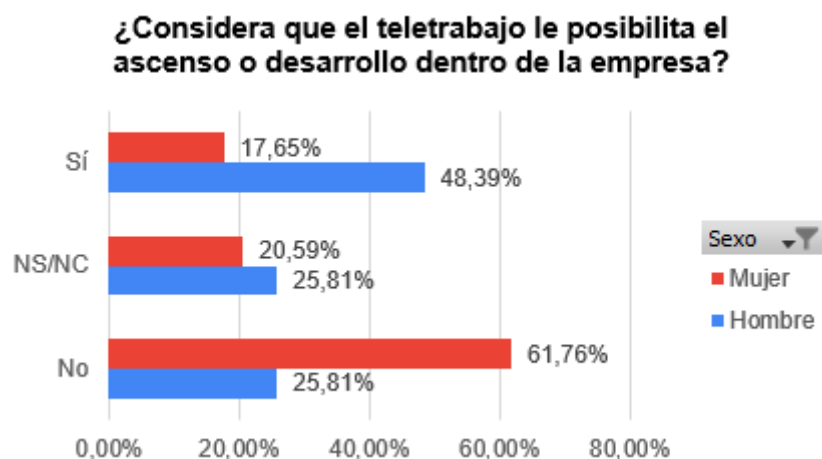
Fuente: Elaboración propia. N = 16. 9 hombres y 7 mujeres.

En lo que refiere a las condiciones económicas, gran parte de los encuestados, un 79,41% de mujeres y un 67,74% de hombres indican que su salario no ha variado a causa del teletrabajo.

Las diferencias empiezan a verse cuando se pone el foco en aquellos que si han visto como su salario ha variado a causa de teletrabajar, donde un 88,89% de hombres indica que ha aumentado su salario, mientras que un 71,43% de mujeres indica que ha disminuido.

- Oportunidad de desarrollo profesional:

Figura 21: Pregunta 2.B) Basándose en la experiencia personal, ¿Considera que el teletrabajo le posibilita el ascenso o desarrollo dentro de la empresa?

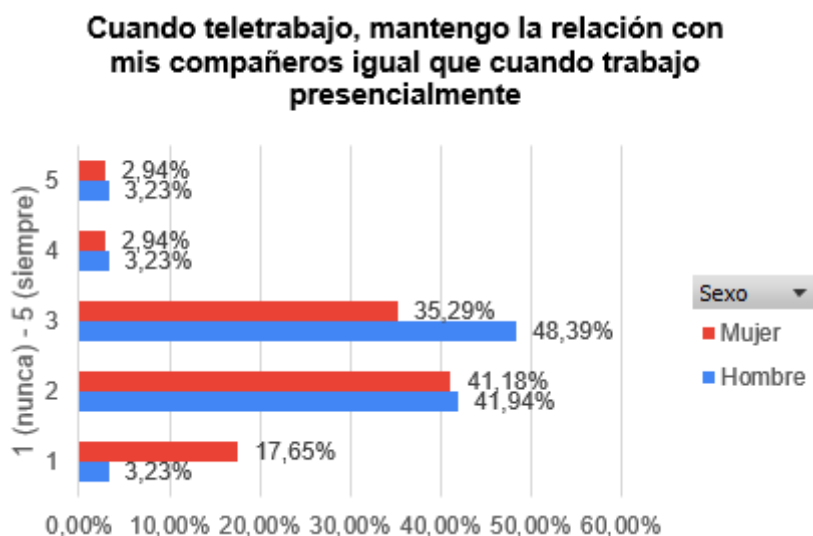


Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Cuando se pregunta a los encuestados sobre la posibilidad de ascender a causa del teletrabajo, se puede ver como un 48,39% de los hombres cree que sí, mientras que el 61,76% de las mujeres indica que no.

- Relaciones sociales:

Figura 22: Pregunta 1. E) Cuando teletrabajo, mantengo la relación con mis compañeros igual que cuando trabajo presencialmente



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Cuando se pregunta por las relaciones interpersonales con los compañeros cuando se teletrabaja, basándose en una escala del 1 (nunca) al 5 (siempre), la mayoría de los hombres, un 48,39% lo valora en un 3/5, mientras que el porcentaje mayoritario de las mujeres, un 41,18% lo valora con un 2/5. Es destacable que un 17,65% de las mujeres indica que las relaciones interpersonales no se mantienen igual en el teletrabajo que presencialmente, mientras que solo un 3,23% de los hombres opta por responder en este grado.

- Satisfacción laboral, personal, y con la empresa:

Figura 23: Pregunta 1. F) Cuando teletrabajo, me siento más satisfecho con mi trabajo



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Figura:24: Pregunta 1. G) Cuando teletrabajo, me siento más satisfecho con mi vida personal



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Figura 25: Pregunta 1. H) Cuando teletrabajo, me siento más satisfecho con la empresa para la que presto servicios



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Cuando se pregunta por la satisfacción de los encuestados con el trabajo, con su vida personal y con la empresa a causa del teletrabajo, los resultados obtenidos en la escala del 1 (nunca) al 5 (siempre), en la mayoría de los casos se indican valores entre el 4/5 y el 5/5.

En el caso de la satisfacción con el trabajo, si bien es cierto, vemos diferencias entre hombres y mujeres. En el caso de ellas, un 55,88% indica un 4/5 en la escala de valor, seguido de un 23,53% que indica un 3/5. Sin embargo, cuando ponemos el foco en los hombres, ellos responden en su

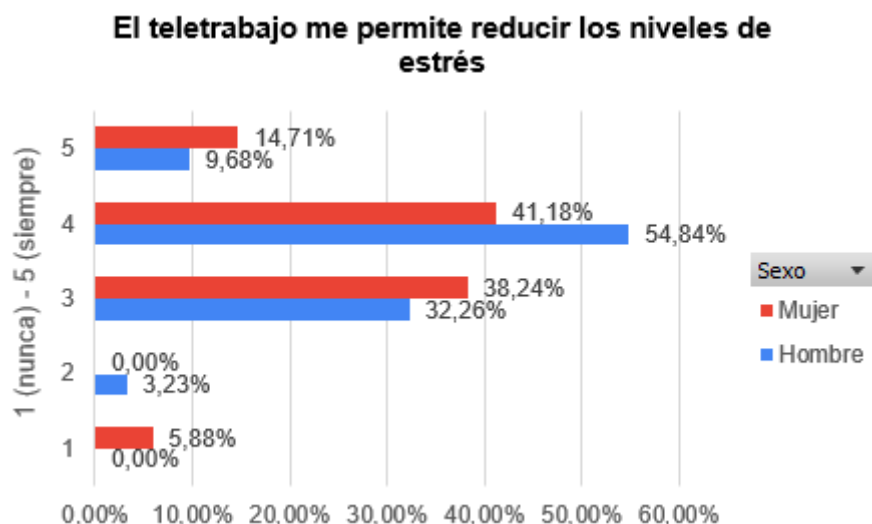
mayoría (un 64,52%) un valor de 4/5, seguido de un 29,03% que indica un valor de 5/5 (siempre) de simpatía con dicha afirmación.

Por otra parte, en referencia a la satisfacción con la vida personal a causa del teletrabajo, vemos como la principal respuesta de las mujeres es un valor de 4/5, representando un 52,94% del total de las encuestadas, frente a un 51,61% de los hombres, que indican un valor de 5/5 (siempre).

En el caso de la satisfacción con la empresa para la que se presta servicios, se puede ver como un 58,82% de las mujeres responde con un valor de 4/5, seguido de un 20,59% que responden un valor de 5/5 (siempre), mientras que en el caso de los hombres, un 54,84% señala un valor de 4/5 seguido de un 35,48% que indica un valor de 5/5. Vemos como la satisfacción con la empresa a causa del teletrabajo es mayor en el caso de los hombres.

- Estrés laboral:

Figura 26: Pregunta 1. I) El teletrabajo me permite reducir los niveles de estrés



Fuente: Elaboración propia. N = 65 Respuestas. 31 hombres y 34 mujeres.

Cuando se hace referencia en el cuestionario a los niveles de estrés, y se pregunta sobre el teletrabajo como medida para reducir dichos niveles, en la escala de valor del 1 (nunca) al 5 (siempre), un 54,84% de los hombres refiere un grado de 4/5, mientras que en el caso de ellas, un 41,18% indica dicho grado.

5. Discusión

El objetivo principal del estudio se basó en llevar a cabo un análisis del teletrabajo como medida de conciliación familiar y laboral desde una perspectiva de corresponsabilidad. De este modo, teniendo en cuenta los objetivos específicos determinados, se procederá a relacionar los resultados obtenidos a través del trabajo de campo llevado a cabo con el marco teórico definido en el presente estudio.

Objetivo 1.

Identificar si el teletrabajo apoya a la corresponsabilidad y a la igualdad en los hogares,

El presente objetivo, se vincula con la hipótesis (H1) planteada, que afirma que las mujeres que teletrabajan asumen mayores responsabilidades de cuidados y del hogar que los hombres. Contextualizando tal afirmación con lo descubierto en el análisis del marco teórico encontramos como autores como (Rodríguez - Modroño & López - Igual, 2021) (véase apartado 2.2.4 “Teletrabajo como medida de conciliación”) muestran que el teletrabajo influye en el reparto de tareas de cuidados y del hogar, viéndose perjudicadas las mujeres al tener que asumir una mayor carga de estos. Además, hablan de que las mujeres indican un mayor grado de conciliación con la vida familiar, pero esto es debido a que ellas asumen una mayor carga de trabajo doméstico, y por tanto, al teletrabajar pueden asumir en gran medida estos cuidados. Por otra parte, (Soto, Cardelús, Ercilla, & Et al, 2020) afirman que las mujeres dedican más tiempo a tareas de cuidados y al trabajo doméstico que los hombres.

Relacionando lo anteriormente expuesto con los factores que impulsan a hombres y mujeres a acogerse a medidas de conciliación (Belope - Ngema, Fernández - Cornejo, Escot, & Del Pozo - García, 2018) (Mangas, y otros, 2018) (Véase apartado 2.2.2. Factores que impulsan a acogerse a medidas de conciliación), se puede determinar que los factores individuales, sociales y del entorno laboral, además también parecen influir, ya no solo en la adopción de medidas de conciliación en función al género, sino al reparto de responsabilidades en las tareas domésticas y de cuidados, ya que como bien afirman estos autores, el género entendido como un factor individual, potenciado por la sociedad y sus creencias afecta en un amplio grado al reparto de responsabilidades.

De este modo, enlazando lo anteriormente mencionado con los resultados de la encuesta llevada a cabo, teniendo en cuenta las 3 variables analizadas y vinculadas con este objetivo, se puede afirmar que si existen diferencias en función al género en el reparto de tareas domésticas y de cuidados de personas dependientes y/o hijos a cargo. Así pues, se ve que el grado de implicación de las mujeres teletrabajadoras en estas tareas, es mayor que el de los hombres. Además, esto se demuestra cuando se trata de definir el aumento de esta implicación en horas de la jornada

diaria, viendo que en el caso de las mujeres, ellas dedican más horas que los hombres (un 47,06% de mujeres encuestadas afirma que ha aumentado 2h de la jornada diaria cuando teletrabaja) a las tareas domésticas, e incluso la mayoría de ellos afirma no haber aumentado el tiempo dedicado a estas tareas (un 67,74%), y en el caso de cuidado de niños y/o personas dependientes, ellas también dedican más horas, afirmando en su mayoría haber aumentado el tiempo en 2h de la jornada diaria, mientras que ellos en su mayoría indican haber aumentado 1h. También cabe destacar que ninguna de las encuestadas refiere no haber aumentado el tiempo de cuidados de menores, mientras que aproximadamente un 30% de hombres afirma no haber aumentado el tiempo de cuidados.

Poniendo el foco en lo referente a los cuidados personales, y al tiempo propio para uno mismo, se puede ver en la encuesta también como ellos afirman poder dedicar más tiempo en su jornada diaria de teletrabajo a los cuidados personales que ellas. Esto es llamativo, y realmente, demuestra que la mujer teletrabajadora, al asumir una mayor carga de trabajos domésticos y de cuidados, se ve forzada a no poder dedicar mas tiempo para ella misma, mientras que los hombres teletrabajadores aprovechan el beneficio que ofrece la organización flexible que aporta el teletrabajo de la jornada diaria, y el ahorro de tiempo en traslados a oficinas, puestos de trabajo, reuniones, etc, pudiendo dedicar más tiempo al cuidado personal ya que no asumen mayores responsabilidades en el hogar.

Asimismo, la hipótesis (H2) planteada en la presente investigación se refuta, ya que es palpable tras la relación de los datos que las mujeres teletrabajadoras tienen menos tiempo para cuidados personales al asumir mayores cargas de trabajo doméstico y de cuidados familiares.

Objetivo 2.

Identificar si las condiciones laborales de los profesionales que teletrabajan se ven perjudicadas a causa de esta forma de trabajo.

Con el fin de analizar y relacionar el objetivo planteado con la teoría y los resultados obtenidos del trabajo de campo realizado, partimos de la base de la hipótesis (H3) planteada en el presente estudio, que determina que el teletrabajo puede potenciar la desigualdad en las condiciones laborales.

Así pues, recurriendo a la literatura analizada en el presente estudio, vemos como diversos autores (Verano Tacoronte, Suárez Falcón, & Sosa Cabrera, 2014) (Baruch, 2001) (Salazar, 2007) (Benjumea Arias, Villa Enciso, & Valencia Arias, 2016) (ThePowerMBA, 2022), (Véase apartado 2.1.3 Ventajas e inconvenientes), afirman como una de las posibles ventajas que el teletrabajo aporta a los trabajadores es que al no tener que acudir a la oficina pueden distribuir

de una manera mas flexible su jornada, ya que reducen el tiempo dedicado al desplazamiento a la oficina y pueden utilizarlo para otras cosas. Si bien, entre las desventajas, afirman también que al no haber limites horarios, pueden aumentar las horas dedicadas al trabajo, las relaciones interpersonales con compañeros y /o supervisores pueden perder su fluidez, al no tener un contacto directo en persona con estos, y todo ello, puede perjudicar a las oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la organización, ya que al perder el contacto, es posible que la visibilidad de las tareas llevadas a cabo no sea la misma que si se realizasen en el entorno de la oficina.

Recurriendo al teletrabajo como medida de conciliación, autores como (Gala Durán, 2021) (Véase apartado 2.2.4 Teletrabajo como medida de conciliación), afirma que los teletrabajadores en algunas ocasiones asumen unas condiciones más precarias, por ejemplo en su remuneración, o en sus posibilidades de promocionar dentro de la empresa, por tanto, si la sociedad impulsa a la mujer a acogerse al teletrabajo con el fin de conciliar con la vida laboral y familiar, el teletrabajo se podría presumir como un desencadenante más de la desigualdad de la mujer en el mercado laboral.

Tomando como referencia los resultados arrojados por la encuesta realizada, se tendrán en cuenta las variables asignadas al presente objetivo. En primer lugar, la variable carga de trabajo arroja resultados semejantes en ambos sexos, que indican que si que han aumentado la carga de trabajo y el tiempo destinado al trabajo remunerado a causa del teletrabajo. Si bien, es destacable reseñar que los hombres parecen mostrar un grado más elevado de aumento de tiempo dedicado al trabajo.

Por otra parte, la variable referente a las condiciones económicas, la mayoría de los encuestados afirma que su salario no se ha visto modificado a causa del teletrabajo. Si bien, el porcentaje de teletrabajadores hombres que indican que si ha variado es mayor que el de mujeres. Además, cuando se pregunta si esa variación ha sido positiva o negativa es donde vemos las principales diferencias, ya que la mayoría de mujeres afirma haber variado negativamente su salario a causa del teletrabajo, mientras que los hombres, en su mayoría, afirman lo contrario.

En referencia a la variable oportunidad de desarrollo profesional, se pueden ver también notables diferencias por género en la percepción de si se puede ascender en la empresa a causa del teletrabajo. Se ve como cerca de un 50% de hombres contesta que sí, mientras que más de un 60% de mujeres responde que no. Estos porcentajes son significativos, ya que cerca de un 25% de los encuestados de ambos sexos responde NS/NC.

Por último, en referencia a la variable relaciones sociales, se percibe como la mayoría de los encuestados muestran un grado bajo de identificación con la afirmación planteada, por tanto, piensan que las relaciones con compañeros y/o supervisores no son iguales que cuando trabajan desde la oficina. Cabe destacar, que en el caso de las mujeres el grado es menor que en el de los hombres.

Por tanto, se demuestra que el teletrabajo puede influir negativamente en las condiciones laborales de los teletrabajadores. Además, es significativo recalcar que tras el análisis de la muestra, el impacto ocasionado en las mujeres es mayor que en el caso de los hombres. Si bien, es cierto que vemos como los hombres parecen dedicar un mayor tiempo a las tareas relacionadas con el trabajo remunerado, pero la diferencia no compensa con el aumento de tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidados que asumen las mujeres. Además, se ve que en el caso de la variación del salario a causa del teletrabajo, si bien es cierto que la mayoría de las encuestadas afirma no haber notado variaciones en su salario, las mujeres que sí que han notado dicha variación sufren un impacto negativo, mientras que en el caso de los hombres sucede lo contrario. Además, cuando son preguntados por las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa también se pueden ver las diferencias de percepción por género, siendo las mujeres en su mayoría quienes responden que no.

Objetivo 3.

Determinar cómo influye el teletrabajo como medida de conciliación en la satisfacción laboral y personal.

En referencia al objetivo 3, se tratará de demostrar si la hipótesis (H4) se cumple. Esta hace referencia a que el teletrabajo influye en la satisfacción de los teletrabajadores y reduce los niveles de estrés laboral.

Dentro del marco teórico, se detallan una serie de ventajas que aporta el teletrabajo (Véase apartado 2.1.3 Ventajas e inconvenientes), entre las cuales se destaca que el teletrabajo puede reducir los niveles de estrés laboral, y fomentar la satisfacción de los teletrabajadores con el trabajo, con la empresa, y de este modo, también fomentar su satisfacción con su vida personal.

Analizando los resultados de la encuesta, se puede ver como los encuestados en gran medida arrojan resultados positivos en referencia a la satisfacción personal, con el trabajo y con la empresa. Si bien, los hombres muestran niveles más elevados que las mujeres.

Por otra parte, cuando se pregunta sobre si el teletrabajo permite reducir los niveles de estrés laboral, también se obtienen resultados positivos en la mayoría de encuestados. Además, cabe destacar que en este caso las mujeres parecen mostrar un grado mayor de identificación con dicha afirmación.

Es por ello que se puede afirmar que es cierto que el teletrabajo influye de una manera positiva en la satisfacción de los empleados, y puede fomentar la reducción del estrés laboral de estos.

6. Conclusiones

Con el fin de concluir con la presente investigación, se ha de tener en cuenta que los objetivos planteados se han resuelto de manera satisfactoria. Así pues, se ha demostrado que el teletrabajo no fomenta la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y cuidados entre hombres y mujeres, ya que las mujeres asumen mayores cargas y responsabilidades en este tipo de tareas cuando teletrabajan. Si bien es cierto que el teletrabajo aporta una mayor flexibilidad horaria a las personas que lo realizan, existen significativas diferencias en la distribución del tiempo en la dedicación a las diversas tareas planteadas en función al género. Mientras que las mujeres asumen mayores cargas de tareas del hogar y cuidados, los hombres tienen más tiempo libre para dedicarlo a ellos mismos. Si bien, parece que los hombres dedican un mayor tiempo al tiempo de trabajo remunerado cuando teletrabajan, pero este aumento no compensa con la carga que asumen las mujeres en el resto de tareas.

Por otra parte, también se demuestra que las personas teletrabajadoras asumen unas condiciones laborales menos favorables que las personas que trabajan en la oficina. Pero ya no solo eso, sino que es visible que las mujeres teletrabajadoras asumen peores condiciones que los hombres, demostrando ellas que cuando su salario varía a causa del teletrabajo, en su mayoría lo hace negativamente, mientras que los hombres afirman que cuando varía, esta diferenciación es positiva. Además se observa que en su mayoría, las mujeres afirman que basándose en su experiencia personal, el teletrabajo no fomenta el crecimiento y desarrollo profesional dentro de las empresas, mientras que los hombres opinan que sí. Ambos sexos coinciden en que las relaciones interpersonales a causa del teletrabajo se ven afectadas de manera negativa, si bien, las mujeres perciben que el impacto negativo del teletrabajo en dichas relaciones es mayor. Por tanto, se puede percibir como las condiciones laborales de las mujeres son peores que las de los hombres cuando teletrabajan. Esto es un hecho muy significativo, ya que ya no solo se demuestra que el teletrabajo puede fomentar la desigualdad entre teletrabajadores y trabajadores en la oficina, sino que también puede reforzar la desigualdad de género en el mercado laboral, que ya de por sí es muy elevada.

En relación a la satisfacción y al estrés laboral, se demuestra que el teletrabajo puede fomentar la satisfacción con la vida personal, con el trabajo y con la organización, y también se demuestra que puede ser útil como elemento reductor del estrés laboral. Aunque la diferencia es mínima, parece apreciarse que la satisfacción en los hombres es algo mayor, mientras que las mujeres muestran una reducción del estrés más elevada. Este hecho parece destacable, ya que los hombres están más satisfechos al disponer de un mayor tiempo para ellos mismos, mientras que las mujeres afirman en mayor medida que permite reducir niveles de estrés porque pueden conciliar mejor con las cargas de trabajo doméstico y de cuidados asumidas.

Así pues, se demuestra que, pese a que el teletrabajo plantea una cantidad de ventajas elevada para los empleados que lo realizan, es cierto que la realización de este puede fomentar la desigualdad en los hogares y en las empresas, y por tanto, fomentar la desigualdad social. De este modo, si las mujeres se acogen al teletrabajo con el fin de poder conciliar, asumirán mayores cargas de trabajo doméstico y de cuidados, y tendrán unas peores condiciones laborales que los hombres. Por tanto, el teletrabajo, como bien mencionan autores citados en el marco teórico, ha de concebirse desde una perspectiva que fomente la igualdad y la corresponsabilidad en los hogares, con el fin de no precarizar más la situación laboral de las mujeres, y que estas no tengan que asumir la doble jornada al cargar con las responsabilidades laborales y del hogar.

Entre las recomendaciones y propuestas de mejora de la problemática planteada, cabe destacar que, como bien se define en el marco teórico cuando se hace referencia a los factores que impulsan a los trabajadores a acogerse a medidas de conciliación, y entendiendo que el teletrabajo, por su flexibilidad horaria, puede servir como una herramienta más para conciliar pese a no estar concebida para ello, se ha de poner el foco en los factores políticos, sociales y organizacionales, realizando mejoras a nivel legislativo, o incluso creando y diseñando políticas de gestión organizacional que fomenten la corresponsabilidad, de modo que estos puedan influir de manera positiva en los factores individuales, con el fin de que se fomente la igualdad en el reparto de responsabilidades en los hogares. Así pues, profundizando en esta propuesta, se ha de entender que estos factores están relacionados entre sí, y por tanto, para lograr avanzar en materia de igualdad, en lo referente a la dimensión personal, se ha de potenciar la educación en igualdad y se han de establecer límites, potenciando el reparto equitativo de las responsabilidades del hogar; en lo que refiere a la dimensión organizativa se han de llevar a cabo políticas que ayuden a desarrollar carreras de manera igualitaria de teletrabajadores desarrolladas por las áreas de RRHH; y por último, en lo que refiere a la dimensión política y social, es importante que se diseñen políticas que fomenten la igualdad real entre hombres y mujeres.

En lo que refiere a las limitaciones del estudio y las posibles líneas de investigación futuras, cabe destacar que pese a que se aplicaron preguntas filtro en la encuesta, como por ejemplo edad, sector de ocupación, días que se podía teletrabajar, distinción entre asalariados y autónomos, etc, el tamaño de la muestra no permitió llevar a cabo un análisis más exhaustivo aplicando dichos filtros, al no disponer una cantidad de datos significativos que aportasen valor a la investigación, por lo que en un futuro estudio podría resultar útil, disponiendo de una muestra mayor en número, profundizar en el análisis y diferenciar los resultados en función de estas cuestiones. Además, al ser un estudio que se basa en la percepción cultural, es posible que al realizarse en otro entorno se reflejen resultados diferentes. Por ejemplo, pueden darse resultados diferentes en función al país y/o provincia o comunidad autónoma en los que se realice el estudio. Además, también tiene una aplicabilidad temporal, ya que al basarse en un estudio aplicado a

las ciencias sociales, con el tiempo la percepción de los individuos puede variar o evolucionar conforme las sociedades consiguen desarrollarse.

También cabe destacar como una limitación la falta de datos y de tiempo para poder llevar a cabo un estudio más exhaustivo desde un enfoque mixto, abordando además la problemática por medio de un estudio cualitativo, a través de entrevistas personales que permitan conocer de una manera más desarrollada las diferencias de género planteadas en el estudio del análisis cuantitativo llevado a cabo.

Por último, dentro de las futuras líneas de investigación de este proyecto, cabe destacar que dado que es una problemática social, que atañe a la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar, es necesario que se ponga el foco en estos aspectos y se lleven a cabo amplios y extensos estudios en la materia, con el fin principal de ayudar a converger en una sociedad más justa e igualitaria. Además, puede resultar útil el llevar a cabo estudios longitudinales con el fin de conocer la evolución en un marco temporal del tiempo dedicado a los cuidados personales, cuidado de los niños o dedicado a las tareas del hogar, y de este modo, ver si la evolución es positiva o negativa en el tiempo.

Bibliografía

- Abril Morales, P., Monferrer, J., Jurado Guerrero, T., Botia - Morillas, C., & Bogino - Larrambebere, V. (2020). Pymes que facilitan la conciliación corresponsable a los hombres. *Política Y Sociedad*, 57(2), 499-519.
- Álvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak*, 43, 175-201.
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113-129.
- Belope - Ngema, S., Fernández - Cornejo, J., Escot, L., & Del Pozo - García, E. (2018). Why Spanish working fathers do not request the reconciliation measures available in their companies? *Social Politics*, 25(2).
- Benito - Osorio, D., Muñoz - Aguado, L., & Villar, C. (2014). The Impact of Family and Work-Life Balance Policies on the Performance of Spanish Listed Companies. *M@n@gement*, 17(4), 214-236.
- Benjumea Arias, M., Villa Enciso, E., & Valencia Arias, J. (2016). Beneficios del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista Cea*, 2(4).
- Campillo, I. (2019). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. Madrid: UNAF.
- Durán Vila, N. I. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Investigación Psicológica(ESPECIAL)*, 68-72.
- Gala Durán, C. (2021). The relationship between telework and work-life balance: the role of regulation and collective bargaining. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 171-185.
- Infante - Moro, A., Infante - Moro, J., Gallardo - Pérez, J., Martínez - López, F., & 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.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). Módulo año 2018 (Base Censos 2011). Conciliación entre vida familiar y laboral. Madrid, España.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). Encuesta de Población Activa (EPA). Madrid, España.
- Jurado Guerrero, T., Castellanos Serrano, C., Fernández Lozano, I., & Fernández Novo, A. (2021). *Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19*. Madrid: Unión de Asociaciones Familiares.
- Mangas, L. E., Fernández - Cornejo, J. A., Escot, L., Del Pozo, E. M., Belope - Nguema, S., Castellanos Serrano, C., . . . Bernabeu, A. (2018). Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres. *Cuadernos de Trabajo de la Facultad de Estudios Estadísticos*(2), 1-162.

- Mishra, D. S., Nigam, P. R., & Lakshmi, P. V. (2017). Telecommuting – A Key Driver to Work-Life Balance and Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(1), 20-23.
- Mozo, A. G. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, 6(13).
- Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). (2022). *Flash Datos de teletrabajo: Primer trimestre de 2022*. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. doi: 10.30923/094-22-033-5-Q1
- Ochoa Hortelano, J. (2012). Anotaciones Sobre Lecturas Acerca del Teletrabajo. *Universidad de Zaragoza*, 215-243.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Peiró, J., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.
- Pérez Sánchez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, 0(11).
- RANDSTAD Research. (2021). *Informe Teletrabajo en España*. Obtenido de <https://www.randstadresearch.es/informe-teletrabajo-en-espana-2021/>
- Real Academia Española (RAE). (2022). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>
- Rodríguez - Modroño, P., & López - Igual, P. (2021). Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 32 - 39.
- Roig, R., & Nebot, C. (2020). El teletrabajo y la Conciliación: Dos políticas públicas diferentes. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 7(187), 593-608.
- Salazar Concha, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista Internacional Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo*(2), 69-83. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/4233/Salazar.pdf>
- Salazar, C. (2007). El Teletrabajo Como Aporte a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Chile: Una Gran Carretera Virtual por Recorrer. *Ciencia & Trabajo*(25), 89-98. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Cristian-Salazar-Concha/publication/325463720_El_Teletrabajo_Como_Aporte_a_la_Insercion_Laboral_de_Personas_con_Discapacidad_en_Chile_Una_Gran_Carretera_Virtual_por_Recorrer/links/5b0f53550f7e9b1ed7036ff5/El-Teletrabaj
- Soto, S., Cardelús, C., Ercilla, G., & Et al. (2020). *Informe de resultados de la encuesta “El impacto del confinamiento en la corresponsabilidad: conciliación y teletrabajo”*. Madrid: CSIC. doi:<http://dx.doi.org/10.20350/digitalCSIC/13687>

ThePowerMBA. (2022). *Guía DEFINITIVA del teletrabajo (2022): todo lo que necesitas saber*. Obtenido de The Power Business School: <https://www.thepowermba.com/es/blog/guia-del-teletrabajo>

Verano Tacoronte, D., Suárez Falcón, H., & Sosa Cabrera, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*(20), 41-46. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1135252313000154?token=06C25268DEDB C1D6184E3A3F7BAB09B38D955C6CA09E9A7CBFAB51E88A893DE911B35CAD8BC99E468FF586142C3FFCA0&originRegion=eu-west-1&originCreation=20220509151815>

Vocos, F., & Martínez, O. A. (2004). Teletrabajo, ¿Otro canto de sirenas? *Cuadernos de TEL*, 9-10. Obtenido de https://clate.org/teletrabajo/wp-content/uploads/2020/08/teletrabajo_TEL.pdf

ANEXOS

1. Cuestionario

- Sexo
- Edad
- Nivel de estudios
- ¿Tiene hijos y/o personas dependientes a su cargo en su unidad familiar?
 - o Si
 - o No

- Distribución de la jornada que puedo teletrabajar
 - o Ocasionalmente (menos de la mitad de la jornada de trabajo semanal)
 - o Habitualmente (Más de la mitad de la jornada de trabajo semanal)

- 1. En relación a las siguientes afirmaciones, indique en un grado del 1 (nunca) y 5 (siempre) su percepción o sentimiento personal hacia las mismas.
 - o A. Cuando teletrabajo, asumo una mayor responsabilidad en las tareas del hogar
 - o B. Cuando teletrabajo, asumo una mayor responsabilidad en el cuidado de hijos /personas dependientes (si procede)
 - o C. Cuando teletrabajo, tengo más tiempo para mi
 - o D. Cuando teletrabajo, asumo una mayor carga de trabajo que presencialmente.
 - o E. Cuando teletrabajo, la relación con mis compañeros no es tan fluida que cuando coincidimos en la oficina.
 - o F. Cuando teletrabajo me siento más satisfecho con mi trabajo
 - o G. Cuando teletrabajo me siento más satisfecho con mi vida personal
 - o H. Cuando teletrabajo me siento más satisfecho en general
 - o I. El teletrabajo me permite reducir los niveles de estrés laboral

- 2. En referencia a las condiciones laborales:
 - o A. ¿ha variado su salario a causa del teletrabajo?
 - Si
 - ¿En qué grado?
 - o Positivamente
 - o Negativamente
 - No
 - o B. Basándose en la experiencia personal ¿Considera que el teletrabajo afecta a la posibilidad de ascenso o desarrollo dentro de la empresa?
 - o Si
 - o No

- 3. Desde que usted teletrabaja y tomando como referencia una jornada diaria, ¿Ha visto aumentado el tiempo dedicado a las siguientes cuestiones?
 - A. Trabajo remunerado
 - 0h (no ha aumentado)
 - 1h
 - 2h
 - 3h o más
 - B. Tareas domésticas
 - 0h (no ha aumentado)
 - 1h
 - 2h
 - 3h o más
 - C. Cuidado de hijos y/o personas dependientes (si procede, en caso de no proceder indicar 0h)
 - 0h (no ha aumentado)
 - 1h
 - 2h
 - 3h o más
 - D. Tiempo personal
 - 0h (no ha aumentado)
 - 1h
 - 2h
 - 3h o más