



---

# ELS EFECTES PSICOSOCIALS DE RISC DEL TELETREBALL.

---

Treball de Fi de Grau de Psicologia.



---

**Autora:** Monste Martinez i Farran

**Professor col·laborador:** Joaquim Navajas Adan

**Professora:** Ana Gálvez Mozo

**Grau:** Psicologia.

**Àrea :** Psicologia del treball i de les organitzacions

**Curs acadèmic:** 2022/2023 Segon Semestre.

### Agraïments:

*Volia dedicar aquestes línies per agrair a les persones que m'han ajudat a assolir aquesta fita.*

*Al meu tutor del treball de fi de grau, Joaquim Navajas, moltes gràcies per la seva infinita paciència, consells i ànims.*

*A totes les persones que han contribuït en l'estudi, moltíssimes gràcies a tots/es perquè sense vosaltres aquest TFG no hauria sigut factible.*

*A les meves companyes de grau, en especial a la Montse G.F. per fer-me costat i encoratjar-me, gràcies per estar sempre al meu costat, donar-me consells i alè quan m'ha fet falta.*

*I com no podia ser menys al meu marit, per la infinita paciència aquests anys de grau, pels sacrificis i per tot el suport.*

*Vull agrair-vos a tots, ja que tots heu sigut clau per arribar aquest punt.*

*Infinites gràcies a tots i totes!*



### *Els Efectes Psicosocials De Risc del Teletreball*

Treball de Fi de Grau de Psicologia. Autor: Montse Martínez i Farran

Aquesta obra està subjecta a una llicència de:

Reconeixement-NoComercial- SenseObraDerivada 3.0 Espanya de Creative Commons

Els Permisos que vagin més enllà del cobert per aquesta llicència poden sol·licitar-se als titulars del copyright

## RESUM :

El teletreball és una modalitat laboral. Aquest terme va ser encunyat, per l'investigador americà Jack Nilles l'any 1973, on arran d'una crisi del petroli va iniciar una investigació per reduir el consum del petroli en els desplaçaments laborals.

En els últims anys aquesta modalitat ha pres molta importància, per una banda, gràcies a l'evolució de les noves tecnologies de la comunicació, i, per una altra banda, arran de la crisi sanitària mundial de l'any 2020. Va ser en aquell moment quan les empreses, abans de caure en fallida, van decidir aplicar la modalitat, teletreball, tot va sorgir d'una manera immediata i precipitada, en la gran majoria dels casos, ja que no es contemplava aquesta opció laboral, i les empreses no estaven preparades per fer aquest salt, on els treballadors d'una manera admirable van adaptar-se a la nova realitat laboral assolint executar la seva tasca laboral sense els recursos adients. Malgrat això el teletreball va permetre a les empreses que per la seva tipologia laboral podien aplicar-la poguessin subsistir a la fallida.

Un cop recuperada la normalitat, moltes empreses han decidit continuar amb aquesta modalitat laboral, millorant les condicions, les eines, i aplicant canvis organitzacionals, en poques paraules canviant la filosofia de la presencialitat o canviant-la en la forma híbrida, mitigant els riscos psicosocials. En aquest estudi hem volgut analitzar els riscos psicosocials després del teletreball, en comparació amb el treball tradicional on queda pal·les que hem après dels errors, ja que no hi ha una diferència significativa dels teletreballadors i els treballadors tradicionals. S'evidencia el fet que hem après dels errors després de la pandèmia, assolint executar la tasca laboral satisfactòriament en el si d'aquesta modalitat. Malgrat això cal estar en constant alerta per evitar els riscos psicosocials després, on l'empresa ha de vetllar per la salut dels seus treballadors, i a escala individual els subjectes han de seguir unes pautes per executar les tasques correctament i mantenir la seva salut física i mental.

## ABSTRACT:

Telecommuting is a form of employment. This term was coined by the American researcher Jack Nilles in 1973, where following an oil crisis he started an investigation to reduce oil consumption in work trips.

In recent years this modality has become very important, on the one hand, thanks to the evolution of new communication technologies, and, on the other hand, following the global health crisis of 2020. It was in that moment when the companies, before falling into bankruptcy, decided to apply the modality, telework, everything arose in an immediate and hasty manner, in the vast majority of cases, since this labor option was not contemplated, and the companies they were not prepared to make this leap, where the workers in an admirable way adapted to the new work reality, managing to carry out their work without the appropriate resources. Despite this, teleworking allowed the companies that, due to their type of work, could apply it, to survive the bankruptcy.

Once normality has been restored, many companies have decided to continue with this work modality, improving conditions, tools, and applying organizational changes, in a few words changing the philosophy of attendance or changing it to a hybrid form, mitigating psychosocial risks. In this study we wanted to analyze the psychosocial risks arising from teleworking, compared to traditional work where we have learned from mistakes, since there is no significant difference between teleworkers and traditional workers. The fact that we have learned from the mistakes made during the pandemic is evident, managing to carry out the work task satisfactorily in this modality. Despite this, it is necessary to be constantly alert to avoid psychosocial risks, where the company must take care of the health of its workers, and on an individual level the subjects must follow some guidelines to execute the tasks correctly and maintain their physical health and mental.

# Índex:

<b>1.INTRODUCCIÓ:</b> .....	<b>1</b>
<b>2. ORIGEN I EVOLUCIÓ DEL TELETREBALL:</b> .....	<b>1</b>
<b>3. PREGUNTA D'INVESTIGACIÓ:</b> .....	<b>1</b>
<b>4. OBJECTIUS GENERALS:</b> .....	<b>1</b>
<b>5. ELS OBJECTIUS ESPECÍFICS:</b> .....	<b>1</b>
<b>6. HIPÒTESI:</b> .....	<b>2</b>
<b>7. MARC TEÒRIC:</b> .....	<b>2</b>
<b>8. DEFINICIONS, CONCEPTES DEL TREBALL A DISTÀNCIA I DEL TELETREBALL, I LES SEVES DIFERÈNCIES:</b> .....	<b>3</b>
<b>9. MODALITATS DEL TELETREBALL:</b> .....	<b>4</b>
<b>10. DIFERÈNCIES CONCEPTUALS:</b> .....	<b>5</b>
<b>11. AVANTATGES I INCONVENIENTS DEL TELETREBALL:</b> .....	<b>6</b>
<b>12. RÈGIM JURÍDIC DEL TELETREBALL:</b> .....	<b>6</b>
<b>14. RISCOS PSICOSOCIALS DEL TELETREBALL:</b> .....	<b>11</b>
<b>15. PREVENCIÓ ENFRONT DELS RISCOS PSICOSOCIALS DEL TELETREBALL:</b> .....	<b>16</b>
<b>16.METODOLOGIA:</b> .....	<b>17</b>
<b>17.RESULTATS I DISCUSSIÓ:</b> .....	<b>20</b>
<b>18. Conclusions i recomanacions:</b> .....	<b>30</b>
<b>19. Annexes:</b> .....	<b>1</b>
19.1 Annex 1 Bibliografia: .....	1
19.2 Annex 2: Anàlisi qualitatiu .....	6
19. 3 Annex 3. Estudi sobre el teletreball.....	81
19.4 Annex 4. Estudi part treball presencial.....	108

## **1.INTRODUCCIÓ:**

Aquest estudi examina els efectes del teletreball en el lloc de treball, en termes de riscos psicosocials i riscos potencials. Analitzem els beneficis i inconvenients del Teletreball, com la reducció del temps i el cost dels desplaçaments, així com l'aparició d'horaris flexibles i l'augment de l'ocupació de treballadors amb discapacitat. Tanmateix, també examina el potencial d'explotació dels treballadors i l'impacte del teletreball en la relació treballador-empresari, així com el potencial d'augment de l'estrès laboral causat per la manca de separació física entre feina-família-llar. Finalment, l'estudi analitzarà l'impacte del Teletreball en el medi ambient, ja que té potencial per reduir les emissions i el trànsit. Els resultats d'aquest estudi s'utilitzaran per entendre l'impacte del teletreball en la força de treball i com els afecta.

## **2. ORIGEN I EVOLUCIÓ DEL TELETREBALL:**

El teletreball existeix des dels anys 70, quan en Jack Nilles va estudiar per primera vegada el seu potencial per reduir la dependència de la gasolina i la necessitat de viatjar a la feina. La dècada de 1990 va veure un salt en la seva popularitat, amb l'aparició d'Internet de banda ampla i les tecnologies TIC, que van donar lloc a diferents formes de teletreball que permeten el contacte entre els membres de l'equip de qualsevol part del món.

Nilles, va dirigir el seu primer estudi, amb la Universitat del Sud de Califòrnia, envers l'ús de tecnologies informàtiques per reduir els desplaçaments de les persones treballadores als centres de treball, substituint-les per l'enviament de la informació necessària per desenvolupar l'activitat des de les seves llars, tal com refereix l'article de ReasonWhy: *"La etimologia de la palabra hace referencia a desplazar el trabajo en lugar de ser los trabajadores quienes se desplacen"*. Nilles, en el seu llibre *"Telecommunications-Transportation Trade Off"*, defensa el fet *"si un de cada set treballadors urbans dels EEUU, no hagués de desplaçar-se al seu lloc de feina, no hi hauria necessitat d'importar petroli, al país"*.

Els anys 90 van veure un gran impuls per al teletreball quan Internet de banda ampla va augmentar la seva velocitat de transmissió de dades. Avui dia, gràcies a l'augment de la connectivitat, el teletreball està guanyant força i permet el contacte entre equips de treball d'arreu del món. L'any 2002 es va aprovar l'Acord Marc Europeu de Teletreball, que va marcar el punt de partida de la legislació pertinent. Aquest moment ha estat determinant per a l'evolució de les TIC. En l'any 2005, el Pla Concilia, en la resolució del 30 novembre del 2005 (Espanya) es va encarregar de regular i impulsar el teletreball en l'Administració Pública mitjançant la mesura encarregada d'afavorir la conciliació de vida laboral, familiar i personal, de totes les persones treballadores. De nou en l'any 2008, l'increment del preu del combustible va fer replantejar a les organitzacions i a les persones treballadores, adoptar el teletreball com opció per reduir les despeses dels desplaçaments fins als centres de treball. La introducció de tecnologies com els telèfons intel·ligents i les xarxes 3G i 4G l'any 2010 va registrar inicialment un lent creixement del teletreball, però la pandèmia de la Covid-19 el 2020 ha provocat un augment d'aquest tipus de treball. Tant les organitzacions com els treballadors s'adonen que el teletreball és una alternativa essencial per a la supervivència de molts llocs de treball i empreses, salvant-los de la fallida

## **3. PREGUNTA D'INVESTIGACIÓ:**

*"Quin és l'impacte psicosocial i quins factors tenen la facultat de deteriorament en el teletreball?"*

## **4. OBJECTIUS GENERALS:**

Els objectius generals, d'aquest treball de recerca, són identificar els efectes dels possibles riscos psicosocials despresos de la modalitat laboral teletreball, com la fatiga informàtica, l'aïllament social, que pateixen les persones treballadores.

## **5. ELS OBJECTIUS ESPECÍFICS:**

Els objectius específics d'aquest TFG són:

- Determinar l'existència dels recursos per desenvolupar la tasca en la modalitat laboral del teletreball d'una manera adient, en comparació amb la modalitat presencial.
- Determinar el tipus de teletreball que més incidència presenta (Híbrid/teletreball 100%).
  
- Determinar si disposa de l'espai adient per desenvolupar aquesta modalitat laboral teletreball, en comparació amb la modalitat tradicional.
- Determinar si hi ha relació entre els recursos la salut mental i les relacions socials en la modalitat teletreball, en comparació amb la modalitat presencial.

## **6. HIPÒTESI:**

Arran de la pregunta investigació, "Quin és l'impacte psicosocial i quins factors tenen la facultat de deteriorament en el teletreball?", apuntem que la hipòtesi assolirà un caire descriptiu "El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas" (Guevara et. al.2020, p. 171).

"La hipótesis descriptiva es una predicción comprobable que revela lo que espera en su estudio" (Cooper & En 2018, p 58). En conseqüència, es determina si es considera que els trets del teletreball, a llarg termini en cas de no adoptar mesures de prevenció, poden abocar en situacions de fatiga mental i aïllament social, en els subjectes teletreballadors.

## **7. MARC TEÒRIC:**

Cerquem identificar els trets del teletreball, per assolir una visió de caràcter generalitzat de l'efecte del teletreball, les seves característiques, el perfil dels treballadors, així com les organitzacions que executen el teletreball.

### **7.1. EL COMPORTAMENT ORGANITZACIONAL I LES FORMES NO TRADICIONALS DEL TREBALL:**

El terme treball es defineix arran d'un corrent històric expressant certes connotacions en l'àmbit polític-social, ètnic, religiós, material, entre altres modificats i formalitzats conjuntament, en el transcurs del temps, amb l'evolució de les relacions socioeconòmiques entre els subjectes. (Albanesi, 2015).

Marx i Hegel, a partir del S. XIX, consideren que el treball és un acte essencial, propi i inherent, el qual passa per una sèrie de modificacions així com per certs intervals de temps, conservant un conjunt d'elements (Antunes, 2005). El treball ha sofert importants transformacions al segle XX, com la introducció de les relacions laborals i la dinàmica del sector públic/privat. Això ha donat lloc a un model fordista de treball assalariat, on els empleats han de viatjar entre casa i lloc de treball de manera regular. Aquest model de treball presencial i formal s'anomena habitualment una forma de treball tradicional. (Albensi, 2015).

El treball s'ha vist alterat dràsticament per l'arribada de l'automatització, el canvi tecnològic, la globalització i diverses estratègies organitzatives, donant lloc a una varietat de tipus de llocs de treball com ara assalariats, no remunerats, transitoris i permanents, al seu torn aniran mutant, dependent del desenvolupament del context políticoeconòmic o legal, així com de la ubicació geogràfica de l'àmbit tecnològic sociocultural, d'on es desprendran llocs de feina diversos (Lacavex, 2009). També ha augmentat el treball no presencial, incloent el treball a casa, el treball telemàtic i el teletreball. Aquests canvis han transformat les formes tradicionals de treball i han creat una necessitat de treball per compte propi, treball no remunerat i treball artesanal i informal. Dins de la gran quantitat de divisions existents (maneres no tradicionals del treball), com un canvi dins del comportament organitzacional i les seves estratègies, identificarem el treball no presencial, englobant el treball a domicili, el treball telemàtic i el teletreball. (Anderson et al., 2015).

**7.1.2. EL TELETREBALL ENTÈS COM A FORMA, NO TRADICIONAL DEL TREBALL:** Dels molts avenços laborals del segle XX, el teletreball ha estat un dels més impactants. El concepte va ser introduït per primera vegada a la dècada de 1970 per Nilles, i amb l'arribada de les tecnologies de la informació i la comunicació i els ordinadors domèstics més avançats, va ser possible la seva difusió. El teletreball ha donat com a resultat una millora de la vida i la qualitat del treball de molts treballadors. L'any 1990 els EUA el teletreball s'anava implementant com una manera diversa de les modalitats laborals establertes amb programes pilots de teletreball, aplicats des de governs locals, fins a les corporacions del sector privat. En l'any 96, el govern federal, va fomentar la iniciativa nacional d'aplicar el treball a distància, fet que va augmentar el nombre de treballadors/es del sector públic com privat. (Hamilton, 2002). Malgrat que la documentació existent centra les modalitats de treball tradicional, el teletreball representa una pràctica de caire no tradicional cada cop més comú en les organitzacions, implicant el treball fora de les instal·lacions de l'organització i emprant les TIC. (Sardeshmukh, et al., 2012).

## **8. DEFINICIONS, CONCEPTES DEL TREBALL A DISTÀNCIA I DEL TELETREBALL, I LES SEVES DIFERÈNCIES:**

El teletreball és una forma d'organització del treball que implica l'ús de les TIC per substituir els desplaçaments tradicionals per tasques laborals. La paraula "teletreball" té les seves arrels en la paraula grega "telou" i en llatí "tripaliare", ambdós signifiquen "treballar des de la distància". Des de 1973, quan Nilles va definir el terme per primera vegada, el teletreball ha sofert canvis, però encara segueix sent una part important del treball en el món modern.

Ortiz (1999), explica que el teletreball com la forma de treball sorgida arran de l'ús de les TIC en l'àmbit laboral i generalment de les noves exigències que els mercats imposen a les empreses i a la seva activitat econòmica.

Sanguineti (2002) refereix que el teletreball és un concepte que es relaciona amb les persones que poden treballar a distància, ja sigui des de casa seva o des d'un altre lloc, utilitzant eines de comunicació i equips informàtics. Aquest concepte sol ser fruit d'acords d'externalització que impliquen tasques que tradicionalment es feien presencialment.

Roncal (2021) refereix que el teletreball és una espècie de fusió de l'àmbit laboral-domèstic, situat en la dimensió virtual exigint als treballadors perfeccionar les seves habilitats digitals, pels grans avenços que es produeixen en el si de les eines tecnològiques, on aquestes cada cop evolucionen més.

L'OIT (1996) en el seu conveni núm. 117 complementat amb la Recomanació núm. 184, defineix el treball a domicili com: *"el Trabajo que se realiza en un lugar distinto a los locales de la empresa, a cambio de una renumeración, con el fin de elaborar el producto o prestar un Servicio conforme a las especificaciones de la misma"*. Per la seva banda, l'Institut Nacional de la Seguretat i Higiene en el Treball (1993), apunta en el seu NTP412, que el teletreball és el desenvolupament d'una activitat laboral pagada, mitjançant la que s'utilitza, com eina bàsica de la tasca, les TIC i en el que no hi ha presència permanent ni en el lloc físic del treball de l'empresa que ofereix els béns o serveis ni en l'empresa que a demanda aquests serveis.

Article 13 de l'Estatut dels Treballadors, aprovar per Reial decret legislatiu 2/2015 del 23 d'octubre, apunta que el treball a distància és aquell en el fet que la prestació de l'activitat laboral s'executa de manera preponderada en el domicili de la persona treballadora o bé en un lloc lliurement escollit per la persona treballadora, on d'aquesta manera alternativa al seu desenvolupament presencial en el centre del treball de l'organització. Aquest text de l'article es va modificar amb l'entrada en vigor del Reial decret llei 28/2020 del 22 de setembre on el treball a distància, es modificava: *"Las persona trabajadoras, podrán prestar Trabajo a distancia en los terminos previstos en el Real Decreto Ley 28/2020 del 22 de septiembre, de Trabajo a distancia"* aquesta disposició va quedar derogada amb l'entrada en vigor de la Llei 10/2021 del 9 de juny del treball a distància.

En conseqüència d'acord amb la Llei 10/2021 del 9 de juliol, de treball a distància en la seva exposició de motius que el teletreball és una subespècie del treball a distància i en l'art. 2.b. estableix el fet que el teletreball és: *"aqueu Trabajo a distancia que se ejecuta mediante el uso de medios informaticos, telematicos y de la comunicación"*. La mateixa Llei refereix que la modalitat laboral "teletreball" és una subcategoria del "teletreball a distància", on aquesta inclou, el fet que les persones treballadores que empren les TIC per desenvolupar el seu treball fora del lloc de treball. Sense obviar que podem afegir tantes definicions, com punts de vista des dels que s'observa, per definir-la. Finalitzarem amb la definició que exposa Wilfredo Sanguinti (2020) en la seva publicació: *"El teletrabajo como fenómeno social y como noción jurídica"*, referint que el teletreball es sustenta de tres elements:

1. Caràcter tipogràfic, el/la treballador/a executa la seva activitat, en una ubicació allunyada de l'empresa, sense estar sotmès a vigilància per part de l'organització.
2. Caràcter tecnològic, considerem teletreball quan es requereix emprar les TIC, tant per comunicar-se com eina bàsica per executar la seva tasca.
3. Caràcter personal, l'activitat ha d'executar-se, individualment per la persona treballadora

## **9. MODALITATS DEL TELETREBALL:**

Com hem referit, el concepte teletreball s'associa amb un acord amb l'organització, pactant el desenvolupament de l'activitat des de la llar, o des d'un altre lloc diferent de les instal·lacions de l'empresa, emprant les TIC. L'evolució del treball a domicili, deriva en les diferents modalitats amb què convivim. Saco (2007) La seva modalitat adequada *"dependrà de factors com la forma de gestió empresarial, la disponibilitat econòmica de l'empresa, el tipus del treball a desenvolupar la seva durada o l'equipament necessari per a la seva execució"*.

Tanmateix, un cop escollida la modalitat, es poden donar dues tipologies de relacions contractuals:

- Relació laboral amb treballador/a per compte d'altri, el treball s'executa exclusivament des del domicili o qualsevol altre lloc i en contacte amb l'empresa per qui es presten els serveis.
- Relació laboral per compte propi o freelance, el treball s'executa des del seu domicili o des d'un altre lloc escollit, per una o diverses empreses que contracten, els seus serveis. En ambdós casos, el teletreball és classificar en funció dos criteris: el lloc on s'executa la prestació i segons el tipus de connexió establerta entre l'empresa i la persona treballadora.

**9.1. SEGONS EL LLOC DE LA PRESTACIÓ:** El teletreball es pot executar des de diferents localitzacions.

**9.1.1. EL TREBALL EN EL DOMICILI:** el més habitual. Es treballa en el mateix domicili o en el lloc seleccionat per la persona treballadora, que disposa dels mitjans necessaris per executar la tasca i manteniment de la connexió amb l'empresa com estigui treballant físicament en ella. En aquesta modalitat, podem diferenciar dues situacions:

- a) Execució sempre en la llar, de tota jornada laboral, cada dia de la setmana.
- b) Executada de manera combinada entre la llar i l'organització, de la tasca laboral. El treballador combina el treball desenvolupat fora de les instal·lacions de l'organització amb la tasca executada de manera presencial, en la mateixa organització.
- c) La vigilància/control de les tasques, és mínima perquè el control podria entrar en conflicte amb els drets de la intimitat dels subjectes.

**9.1.2. EN CENTRES DE TREBALL O TELECENTRES:** Es tracta d'un telecentre, una oficina remota que es pot compartir entre diverses empreses, situada fora de la seu de l'empresa. És una solució rendible perquè les petites empreses s'adaptin als canvis tecnològics, normalment ubicades en zones rurals o perifèries de les ciutats. És beneficiós per als treballadors del grup reunir-se en un sol lloc i reduir els costos de transport a la seu de l'organització.

**9.1.3. TELETREBALL MÒBIL O ITINERANT:** El teletreball no està localitzat en un lloc fix, a causa del fet que els continus desplaçaments d'un lloc a un altre i el contacte amb l'empresa, no constant, s'executa fent ús de les TIC.

## **9.2. SEGONS LA TIPOLOGIA DE CONNEXIÓ ENTRE L'EMPRESA I EL TREBALLADOR:**

Es classifica el teletreball centrant-se en la connexió a l'empresa-treballador/a per transferir la informació a través de les diferents tecnologies disponibles en casa cas. Dins d'aquesta categoria podem donar diferents tipologies de connexió:

**9.2.1. ON-LINE O CONNECTAT:** treballador/a executa el treball connectant-se a l'ordinador central (empresa) o mitjançant la xarxa de telecomunicacions d'aquesta, possibilitant la transmissió de la informació i control necessari per a l'execució i el compliment del treball.

**9.2.2. OFF-LINE O DESCONNECTAT:** Aquesta activitat laboral es desenvolupa sense connexió central a Internet situada a l'empresa. Les instruccions es reben per correu electrònic o en persona i els resultats s'envien a l'empresa mitjançant mètodes convencionals com ara missatgeria, telèfon o correu electrònic. El control es gestiona enviant la tasca completada.

**9.2.3. ONE WAY LINE:** Un treballador utilitza un ordinador per connectar-se directament a l'ordinador central de l'empresa, on s'envien les dades. L'empresa no interactua amb el terminal del treballador i la connexió és



unidireccional. L'autonomia del treballador es limita a l'hora de connectar-se a l'empresa, ja que l'ordinador central actua com un sistema de treball en línia.

### 10. DIFERÈNCIES CONCEPTUALS:

Comencem aquest apartat amb l'explicació que engloba el treball a domicili. Segons el Conveni Sobre el Treball a Domicili (OIT, 1996), el seu primer article defineix, el treball a domicili, com el treball que un subjecte executa:

a) En els llocs que esculli o en el seu domicili (els llocs escollits han de ser sempre llocs diferents, del lloc de treball de la persona que ens ofereix la feina).

b) Per compensació econòmica.

c) Amb la finalitat de prestar un servei, o bé, elaborar un producte amb detall amb especificacions de la persona que ens ofereix la feina, sense important com s'obtenen els materials, els elements o l'equip emprat.

El treball des de casa s'ha popularitzat en els últims anys com a forma de reactivar les estratègies de supervivència. Inclou activitats variades, com la subcontractació en indústries, fer-se autònom i assumir tasques com jardineria, fusteria, fontaneria, reparacions elèctriques, costura, microempreses i empreses familiars. Tal com refereix Lacavex (2009), el treball a domicili, és quelcom invisible estadísticament parlant, generalment són persones de sexe femení, amb baixa capacitació i amb baixos ingressos, que al seu torn el que fan és canviar aquesta modalitat laboral amb les seves tasques domèstiques i de cura familiar. Per una altra banda, tal com estableix la Llei 10/2021 del 9 de juliol, de treball a distància, estableix amb l'article 2. la distinció entre ambdues modalitats de treball, fent una definició d'aquestes: per una banda, s'estableix que el treball a distància és "la manera d'organització del treball o realització de l'activitat laboral segons la qual es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc escollit, per aquesta, durant tota la seva jornada laboral o per part d'ella, amb caràcter regular". Per una altra banda, disposa que el teletreball és "aquell treball a distància que s'executa mitjançant l'ús exclusiu on els mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació". La Llei entén ambdues modalitats de treball com formes d'organització d'aquest, en la línia de l'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball firmat en 2002, recolzant el criteri de l'Art. 13 de l'Estatut dels Treballadors, posterior a la reforma de l'any 2012, on no es refereix al treball a distància com un contracte especial. Tot seguit presentem una figura, mitjançant la que representem un gràfic amb conjunts comparatius, del treball a domicili i el treball presentat per

OIT, intentem detallar les característiques d'ubicació on s'executa la tasca laboral, les semblances i les diferències ambdues modalitats laborals.

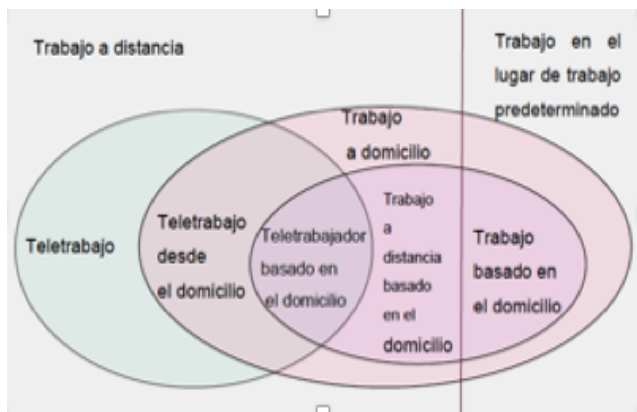


FIG: Adaptat de la combinació dels conceptes del treball a distància així com del treball en el lloc de treball establert. De Julio (2020). Extret de: OIT Covid-19 Orientaciones para la recolección de estadística del Trabajo (p.8.)

### 10.1. RECURSOS PEL DESENVOLUPAMENT DEL TELETRABALL:

Els autors Garret i Danzinger (2007) exposen que el teletreball es conforma de múltiples dimensions o

elements:

a. Primer: ús de diversos llocs de treball, com l'empresa, la llar, així com en tercers llocs com espais públics.

b. Segon: execució de la tasca mitjançant les TIC.

c. Tercer: relació contractual entre empresa-teletreballador.

d. Quart: distribució del temps, és a dir, s'assoleixen les fites en els temps establerts en el si de la tasca, fora de les oficines centrals.

En primer recurs pel bon desenvolupament del teletreball és, l'avaluació de la persona candidata a desenvolupar el teletreball, per arribar a la seva selecció. En conseqüència la persona seleccionada presentarà qualitat per desenvolupar la tasca d'una manera adient mitjançant el teletreball, segons els criteris establerts per l'empresa.

## **11. AVANTATGES I INCONVENIENTS DEL TELETREBALL:**

El teletreball és un model de treball que cada cop és més comú. És important analitzar els seus avantatges i inconvenients tant per a l'organització com per als treballadors abans d'implementar-lo. Això garanteix que el teletreball tingui un efecte positiu en la salut dels empleats, com amb qualsevol altra feina.

**11.1. AVANTATGES PER LA PERSONA TREBALLADORA:** El teletreball és un model de treball que ofereix una gran flexibilitat i comoditat, que permet treballar des de casa. Presenta una sèrie d'avantatges com l'estalvi de temps i diners, la millora de la conciliació de la vida laboral i familiar, les oportunitats laborals per a persones amb discapacitat, l'augment de la motivació personal i la reducció de l'estrès. En general, aquests fan que el teletreball sigui una opció molt beneficiosa i que val la pena per a molts.

**11.2. INCONVENIENTS PER LA PERSONA TREBALLADORA:** El teletreball s'ha convertit en un acord de treball popular, que ofereix comoditat i flexibilitat per als treballadors. Tanmateix, també pot comportar inconvenients com ara un augment de les despeses, dificultats per equilibrar el treball i l'oci, sentiments d'aïllament i menys oportunitats professionals. També hi ha possibles riscos psicosocials i ergonòmics associats a la manca de supervisió i condicions de treball, el sedentarisme i l'exposició prolongada a equips informàtics. En definitiva, el treball presencial és la millor opció per a la salut i la promoció professional.

**11.3. AVANTATGES PER L'ORGANITZACIÓ:** El teletreball proporciona una imatge més positiva a la societat i als empleats, permetent un servei al client les 24 hores del dia i permet a les empreses assolir els seus objectius alhora que s'acosten a persones que d'altra manera no podrien treballar. En general, el teletreball és una manera fantàstica per a les empreses d'estalviar costos, augmentar la productivitat i millorar la inclusió.

**11.4. INCONVENIENTS PER L'ORGANITZACIÓ:** El teletreball pot aportar riscos i beneficis a una empresa, com ara un nou estil de lideratge i costos de producció reduïts. Tanmateix, requereix que els empleats tinguin habilitats especialitzades que poden ser costoses de formar i que poden provocar una manca d'identificació amb l'empresa. A més, hi ha un major risc d'atacs cibernètics. Avaluar els riscos i beneficis abans d'implementar aquesta modalitat és clau per garantir un resultat exitós per a l'empresa.

**11.5. AVANTATGES PER LA SOCIETAT:** El teletreball és beneficiós per a la societat de moltes maneres, inclosa la promoció de la sostenibilitat mitjançant la reducció dels viatges i la contaminació, la creació d'oportunitats laborals per a grups aïllats i vulnerables i el foment de la inversió en xarxes. És una eina poderosa per a la inclusió social i la protecció del medi ambient.

**11.6. INCONVENIENTS PER LA SOCIETAT:** El teletreball pot oferir molts avantatges, però també exigeix l'adquisició de noves habilitats, com la disciplina i l'autogestió. Els estils de lideratge també s'han d'adaptar a aquest nou model de treball i s'han d'implementar protocols de seguretat per protegir-se dels ciberatacs. A més, els problemes de salut, com l'estrès laboral, s'han d'identificar i tractar. Finalment, s'han d'identificar i comprovar les capacitats de la persona per assegurar-se que és capaç de realitzar les tasques requerides fora del lloc.

## **12. RÈGIM JURÍDIC DEL TELETREBALL:**

Si ens fixem en l'exposició de motius de la Llei 10/2021 del 9 de juliol, el teletreball, és *"una subespècie del treball a distància"*, ha estat regulat tant per l'àmbit internacional, com en el comunitari i en el nacional.

**12.1. RÈGIM JURÍDIC DEL TELETREBALL EN L'ÀMBIT COMUNITARI:** L'OIT, Organització Internacional del Treball, en l'any 1996, mitjançant el seu conveni 177 complementat per la recomanació 184. L'acord Domicili pretén millorar la situació dels treballadors a domicili mitjançant l'establiment d'una política nacional de teletreball. Aquesta política requereix la consulta a les organitzacions d'empresaris i de treballadors més representatives i la revisió periòdica de l'acord. *"deurà, promoure la igualtat de tracte entre els treballadors a domicili i els altres treballadors assalariats, on s'ha de tenir en compte les característiques particulars del treball a domicili"*. (OIT, 1996). Com a recomanació, conté indicacions envers l'edat mínima per treballar, el dret de sindicació així com el dret a la negociació col·lectiva, retribució, seguretat social i protecció de la maternitat, els programes relatius al treball a domicili, l'accés a la informació o la protecció en els casos de terminació de la

relació de treball. (OIT, 1996). El teletreball s'ha popularitzat més, i ha donat lloc a un acord entre els interlocutors socials europeus per regular les condicions laborals dels teletreballadors. El 16 de juliol de 2022 es va signar l'Acord de Teletreball, amb l'objectiu de crear un marc europeu comú per garantir la flexibilitat i seguretat dels teletreballadors i dels empresaris.

L'Acord defineix l'àmbit d'aplicació del teletreball, estableix el seu caràcter voluntari i abasta aspectes com la seguretat i salut, l'equipament, la protecció de dades, les condicions de treball, l'organització del treball, la formació i els drets col·lectius.

**12.2. RÈGIM JURÍDIC DEL TELETREBALL ÀMBIT ESTATAL:** A Espanya, la primera referència a una modalitat de treball que no fos la presencial, la localitzem en l'Article 13.1 de la Llei 8/1980 de març, de l'Estatut dels Treballadors: "estableix el contracte de treball a domicili com aquell on la prestació de l'activitat laboral s'executa en el domicili de la persona treballadora o bé en el lloc lliurement escollit pel mateix treballador i sense vigilància per part de l'empresa".

Durant anys, excepte el que ja hem referit l'Article 13 Estatut dels Treballadors, es produeix una manca absoluta de la legislació sobre el teletreball per compte aliena. D'aquesta manera, tres anys sense cap normativa sobre el tema, en l'any 2012 va entrar en vigor el Reial decret llei 3/2012 del 10 de febrer, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral. Aquest Reial decret llei va regular, per primer cop en Espanya, el treball efectuant de manera predominant en el domicili de la persona treballadora a distància centrat en l'ús de les TIC.

Posteriorment, el mateix Reial decret llei, va disposar la modificació de l'Article 13 de l'Estatut dels Treballadors. Així, per primer cop la regulació va establir una definició normativa del treball a domicili que pas a considerar-se treball a distància: *"aquell en què la prestació de l'activitat laboral s'executa preponderantment en la llar, de la persona treballadora, o bé en el lloc escollit per aquesta, alternativament al seu desenvolupament presencial en el centre de treball"* fet que sens dubte va suposar un gran avanç en la regulació.

Actualment, en l'Article 13 del Reial decret legislatiu 2/2015 del 23 d'octubre, amb el qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors, remetent a la Llei 10/2021 del 9 de juliol del treball a distància. On en el si de l'any 2020 a conseqüència de les mesures que el Govern Espanyol va haver d'adoptar per poder frenar l'expansió de la pandèmia de la Covid-19 es va fer necessària una norma per adaptar tant a l'empresa com a les persones treballadores, a la realitat que es va viure en aquell moment.

En conseqüència uns dies després, que el Govern declares l'estat d'alarma, es va publicar el Reial decret llei 8/2020 del 17 de març de mesures urgents extraordinàries per haver d'afrontar l'impacte socioeconòmic després de la pandèmia de la Covid-19. En l'article 5, es va establir el caràcter preferent del treball a distància amb la finalitat de mantenir l'activitat i adoptant en conseqüència els mecanismes alternatius a la modalitat presencial, mentre es mantingués la situació d'emergència. Sens dubte, es va requerir proporcionar una regulació específica que va donar peu a respostes a les diferents necessitats sorgides de la particularitat del treball a distància evitant en conseqüència les situacions de desprotecció, desigualtat i desconeixement dels drets bàsics. En conseqüència, envers la base establerta amb l'Acord del Marc Europeu del Teletreball signat en data del 16 de juliol de l'any 2002 i pel Conveni de l'OIT 177, (1996) complementat per recomanació 184 (1996), es va aprovar la Llei 10/2021 del 9 de juliol del treball a distància que va deixar sense efectes al Reial decret llei 28/2020 del 22 de setembre.

La Llei 10/2021 del 9 de juliol això com la seva predecessora, estableixen que la diferència entre el treball a distància i el teletreball, disposa en l'article 2, que el teletreball: *"és aquell treball a distància que s'executa mitjançant l'ús exclusiu dels mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de la comunicació"*.

És de vital importància detallar, que aquesta mateixa llei estableix el fet que l'aplicació de la normativa preventiva. Així en l'article 15, disposa: *"que les persones treballadores que executen la seva modalitat laboral a distància, tenen dret a una acurada protecció de la matèria de seguretat i de la salut laboral en el treball"* tal com estableix la Llei 31/1995 del 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i la seva normativa del desenvolupament. D'aquesta manera, en el marc legal de la Prevenció de Riscos Laborals d'aplicació aquesta modalitat de treball coincideix amb l'establert per la Llei 31/1995 del 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, el Reial decret 39/1997 del 17 de gener mitjançant el qual s'aprova el reglament dels Serveis de Prevenció, així com la mateixa Llei 10/2021 del 9 de juliol envers el Treball a distància.

### **13. FACTORS I RISCOS PSICOSOCIALS:**

El terme "psicosocial" s'utilitza per referir-se a les relacions entre les persones que treballen i el seu entorn social. Cobreix factors com la interacció de la persona treballadora amb el seu entorn, la quantitat i el tipus de treball que realitza i el paper que té en les seves relacions interpersonals. Així, els factors psicosocials són clau per entendre com la vida laboral de les persones es veu afectada pel seu entorn.

Processos històrics com la globalització i els canvis tecnològics han portat a la implantació del teletreball, introduint nous riscos psicosocials com l'aïllament i el cansament mental. És important identificar, avaluar i controlar aquests riscos per reduir-ne l'impacte en els treballadors i l'empresa.

**13.1. FACTORS PSICOSOCIALS:** L'àmbit laboral ha experimentat canvis importants a causa de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació. Aquests canvis han donat lloc a un augment de les demandes a la força de treball, una major precarietat laboral i una manca de suport social, així com reptes per conciliar la vida laboral i personal. A més, els treballadors han d'adquirir noves habilitats per seguir sent competitius. Aquests canvis poden tenir efectes tant positius com negatius en la salut dels treballadors.

Si ens fixem, una de les primeres mencions als factors psicosocials en el treball, la podem localitzar en un informe publicat pel Comitè Mixt OIT/OMS en l'any 1984, anomenat "Els Factors Psicosocials del Teletreball: Reconeixement i control" que els defineix com "les interaccions entre la tasca laboral, el seu ambient, la satisfacció en el treball així com les condicions de l'organització, per una part, i les capacitats del treballador/a, les seves necessitats, la seva cultura així com la seva situació personal fora del treball, per una altra part". Fet que implica, que les experiències i sensacions del subjecte, afectin el seu rendiment, al seu benestar així com a la seva salut.

L'informe assenyala també que *"els factors psicosocials en el treball són complexes i difícils d'entendre, ja que representen el conjunt de percepcions i experiències de les persones treballadores en molts aspectes"*. Queda palès com els factors psicosocials en el treball representen el conjunt d'experiències e impressions del subjecte i comprenen aspectes que fan referència a la persona teletreballadora individualment, als factors que es localitzen fora del lloc de treball i les condicions i mediambientals d'aquest.

En referència a la definició de factors psicosocials ens cal indicar que no hi ha una única definició, sinó que n'hi ha moltes. A continuació s'exposen algunes d'elles, com l'Institut Nacional de Seguretat i Salut del Treball (1997), estableix que els factors de risc serien, "aquelles condicions presents, estan centrades en una situació laboral i estan directament relacionades amb l'organització, el contingut de treball, l'execució de la tasca, i en conseqüència tenen capacitat per afectar tant al benestar o a la salut de caràcter físic, psíquic o social, de la persona teletreballadora com al desenvolupament del treball que executa".

Para Moreno (2011) els factors psicosocials, *"són descriptius, ja que fan referència a l'estructura organitzacional, a les condicions psicosocials del treball com a la cultura corporativa, l'estil del lideratge, el disseny del lloc de treball i el clima laboral"*. En conseqüència poden ser favorables o desfavorables. En referència als riscos psicosocials laborals com a les situacions laborals que tenen una alta probabilitat de perjudicar la salut i el benestar dels, treballadors/es.

Gil-Monte (2009) refereix que l'estrès laboral pot tenir greus conseqüències per a la salut i el benestar dels treballadors. Els factors psicosocials o fonts d'estrès laboral poden ser favorables o desfavorables, però els factors desfavorables poden provocar danys psicològics, socials o físics. És important garantir el desenvolupament d'un entorn laboral saludable per tal de mantenir la qualitat de vida del personal i protegir-se dels riscos d'estrès laboral.

Rubbini (2012) refereix com els factors psicosocials, *"serien les condicions psicosocials del treball: com el control i l'autonomia del teletreball, així com les relacions socials, la flexibilitat, la conciliació vida privada amb vida professional, com l'ús de les TIC, les competències, exigències del desenvolupament professional així com la regulació legal i la institucional."*

En conseqüència, els factors psicosocials són un conjunt de condicions laborals que poden afectar significativament la satisfacció, la salut i el rendiment laboral dels empleats. Els factors psicosocials d'alta qualitat poden conduir a una millora del benestar i una major satisfacció, mentre que les condicions psicosocials deficientes poden provocar danys físics i mentals, disminució de la satisfacció i pèrdues econòmiques per a l'organització. La motivació i la satisfacció dels teletreballadors també es veuen afectades per la seva capacitat per gestionar l'estrès derivat de les característiques del seu entorn laboral individual.

**13.2. FACTORS PSICOSOCIALS DE RISC:** Els factors psicosocials poden tenir un gran impacte en la salut i el benestar dels teletreballadors. Aquests factors de risc poden ser predictius i poden causar efectes negatius per a la salut. És important identificar i avaluar aquests factors per evitar-los i mantenir un ambient de treball saludable.

Hem de destacar que en la Llei 31/1995 del 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, es refereix aquests factors on són pràcticament inexistents. Sens dubte, l'article 14.2 estableix l'obligació de l'empresari de *"garantir la seguretat i la salut de les persones teletreballadores al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball."* Fet que al seu torn implica la inclusió dels factors psicosocials.

En referència als factors psicosocials de risc, el Reial decret 39/1997 de 17 de gener pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció en el seu Annex VI, reconeix els factors psicosocials, les seves respectives conseqüències així com la seva avaluació, descriuen el mínim contingut del programa de formació requerit, pel desenvolupament de les funcions de nivell superior en l'especialitat d'Ergonomia i Psicosociologia Aplicada.

**13.2.1. CLASSIFICACIÓ DELS FACTORS PSICOSOCIALS DE RISC:** Els factors psicosocials de risc estan presents en multitud d'estudis i anàlisi executada per diferents autors, però, com en el cas del teletreballador, no existeix una classificació universalment aprovada. Per tant, l'Institut Nacional de la Seguretat i Salut en el Treball, en la seva Nota Tècnica de Prevenció 1123, aporta una relació dels factors psicosocials que poden estar presents en el si de les organitzacions quan el disseny de les condicions que treballa no és apropiat. (INSST 2018).

En conseqüència fa menció, del temps de treball, l'autonomia, la càrrega laboral, les demandes psicològiques, la varietat i el contingut d'aquestes, la participació i la supervisió, l'interès pel treballador envers la compensació, el desenvolupament del rol, les relacions, el suport social, la conciliació laboral-familiar, els equips de treball i el medi ambient.

L'organització Internacional del Treball (OIT) i l'Organització Mundial de la Salut (OMS), (1984), s'ha trobat que les condicions laborals a Europa es veuen afectades per diversos factors de risc psicosocial, com ara la sobrecàrrega laboral, la manca de control, l'ús indegut de les habilitats, el conflicte d'autoritat, la manca de suport del cap, problemes laborals per manca de relacions entre companys, etc. desigualtat salarial, sentiment de precarietat laboral, treball per torns, etc. La Fundació per a la Millora de les Condicions de Vida va fer una enquesta de les condicions de treball a Europa cada cinc anys, amb l'enquesta de 1991 centrada en condicions psicosocials com la informació, el suport social i l'entreteniment. Com a resultat, ha quedat clar que la manca d'aquestes condicions pot tenir efectes negatius.

Aquesta enquesta ha anat evolucionant al llarg dels anys, començant l'any 1996 amb dos apartats sobre temps de treball, autonomia i salari, i un apartat social sobre igualtat d'oportunitats i violència. L'any 2000 es va afegir la violència i l'assetjament sexual, i aquests temes s'han actualitzat a les enquestes des d'aleshores. El 2010 es va explorar la satisfacció laboral, els factors psicosocials i les relacions socials, i el 2015 s'hi va afegir l'equilibri entre la vida laboral i la personal. Així, l'enquesta ha proporcionat una visió global de l'entorn laboral al llarg dels anys.

Factors com el subjectiu, l'objectiu, l'entorn de treball, el físic, el disseny de l'espai de treball, la il·luminació, la temperatura, el soroll, els biològics i els químics poden contribuir als riscos psicosocials. Tot això pot tenir un impacte negatiu en la salut i el benestar d'un treballador i pot provocar problemes com ara fatiga, mal de cap i dificultat per concentrar-se. La gestió adequada d'aquests factors és essencial per a un lloc de treball exitós.

### FACTORS PSICOSOCIALS:

El treball, la tasca i el temps són elements importants a tenir en compte quan es tracta de condicions de treball i productivitat. L'autonomia és la llibertat d'influir en l'ordre i la manera d'execució de les tasques. La càrrega mental en la tasca requereix esforç mental i atenció, i quan el ritme és massa intens, comporta una disminució del rendiment a causa de la fatiga. La sobrecàrrega de treball es produeix quan les demandes superen els recursos i pot provocar estrès i fatiga. L'organització del treball és l'estructura de les tasques i com s'executen, que s'ha de definir clarament per evitar confusions. El ritme de treball ha de permetre la recuperació i les pauses per evitar el cansament, i s'ha d'organitzar el temps de treball per evitar l'allargament de la jornada i la dificultat de conciliació laboral i familiar.

**Estils de lideratge:** temes que influeixen en el lloc de treball i les relacions entre caps, treballadors i les seves tasques. Hi ha quatre estils principals de lideratge: autocràtic, paternalista, passiu i democràtic.

L'autocràtic posa l'accent en l'autoritat, la sobreprotecció paternalista, el baix control passiu i la bona comunicació democràtica. L'estil democràtic és el més beneficiós per als treballadors, ja que els permet participar en la presa de decisions i autogestionar les seves tasques.

De tots aquests estils, l'estil democràtic és el més apropiat per dirigir qualsevol organització, ja que fomenta la col·laboració, la participació, ajudant a l'individu a tenir la consciència de l'equip.

Cal destacar la importància d'una comunicació eficaç entre les persones treballadores per evitar malentesos i conflictes. També cal emfatitzar el contingut de les tasques, que han de satisfer les expectatives de l'assignatura i permetre el seu desenvolupament psicològic i personal dels subjectes. A més, de la importància de les relacions socials i del suport perquè el subjecte se senti reconegut i identificat amb els objectius del grup, així com la importància de les bones condicions laborals i el desenvolupament del rol. Finalment, cal assenyalar l'efecte que el clima laboral pot tenir en la motivació i satisfacció dels empleats.

**13.2.2. CARACTERÍSTIQUES DELS FACTORS PSICOSOCIALS DE RISC:** Els factors psicosocials, de risc, tenen en comú amb altres factors de risc, la probabilitat de provocar perjudicis a les persones treballadores. Moreno i Báez (2010) destaquen els trets principals d'aquest factor:

- **S'estenen en el si de l'espai i del temps:** els riscos psicosocials no solen estar delimitats en el si d'un espai i un temps determinat, ja que hi ha cultura organitzacional, clima psicosocial o estil de lideratge, que no estan situats en cap lloc concret, i tampoc és possible concretar-los, en un determinat moment.

- **Difícils d'objectivar:** hi ha factors com temperatura, il·luminació, vibracions o el soroll que poden ser mesurats com unitats pròpies, on existeix una evident dificultat per localitzar les unitats de mesura objectiva, encarregada de mesurar els factors psicosocials, com poden ser la càrrega de la tasca laboral, conflicte de rol o de supervisió, ja que no disposen d'unitats de mesura pròpies, sinó que es basen en percepcions i experiències del col·lectiu que conforma l'organització.

l o comunicació entre altres.

- **Gaudeixen de poca cobertura legal:** temperatura, com en el cas de majoria dels riscos de seguretat, higiene i ergonòmics, disposen d'una legislació pròpia que estableix els nivells permesos i prohibits, fet que facilita la intervenció dels riscos. En canvi, amb els avenços en el si de la legislació, envers els riscos psicosocials s'han executat en una escala molt generalitzada que es vincula amb la prohibició o amb el fet de si poden abocar en perjudicis a la salut, fet que no sol ser efectiu ni per les empreses ni per les persones treballadores.

- **Moderats per altres factors:** les persones donem respostes diferents, davant circumstàncies concretes. El conflicte del rol, on la càrrega de treball o la incertesa laboral no provoquen la mateixa reacció en tots els individus. En conseqüència, la resposta depèn de variables personals de cada un (la percepció personal, la confiança en si mateix, l'experiència professional o la motivació).

- **Difícils d'intervenir:** la major part dels cops hi ha solucions tècniques pels riscos de seguretat, higiene i ergonòmics. En canvi, quan es tracta de factors psicosocials, no podem dir el mateix, ja que la seva pròpia

naturalesa està lligada al disseny i concepte general de l'organització. Un mal ambient sociolaboral tindrà conseqüències negatives tant en la salut dels/les treballadors/es com en la mateixa organització, pel qual la intervenció haurà d'accelerar-se. (Moreno, 2011).

En general, són característiques que compliquen la prevenció, avaluació i posterior control.

#### **14. RISCOS PSICOSOCIALS DEL TELETREBALL:**

La globalització del mercat laboral s'ha traduït en un augment de la competitivitat, provocant canvis en el món laboral i empresarial. Aquests canvis han exposat els treballadors a nous riscos psicosocials, com ara estrès, tecno-addicció, tecno-fatiga, tecno-ansietat i aïllament laboral. Aquests riscos poden tenir un impacte en la salut i el benestar dels treballadors, així com en el rendiment i la productivitat de les organitzacions. A l'hora de considerar els riscos laborals, s'han de tenir en compte els riscos intralaborals i extra laborals, així com els riscos individuals.

En conseqüència partint de les definicions que ens refereix la Llei 31/1995 del 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, refereix que els riscos laborals genèricament, on l'Article 4.2 estableix que el risc laboral és la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinant a conseqüència del treball, afegint que avaluar el risc des d'un punt de vista de la gravetat, es valoraran conjuntament la probabilitat que pateixi dany i s'afegeixi al seu torn la probabilitat que pateix perjudicis i la seva severitat. Convé recordar que és habitual barrejar els conceptes "*factors psicosocials/ de risc/ riscos psicosocials*".

Sens dubte, els factors psicosocials influeixen de manera positiva i/o negativa en el si de la salut dels subjectes treballadors, on els factors psicosocials (riscos) referits a les condicions presents en totes les organitzacions que poden provocar els efectes negatius de salut i benestar dels/les treballador/es, en canvi, els riscos psicosocials sorgeixen quan l'exposició, aquests factors són difícils de suportar, en conseqüència, existeix una elevada probabilitat d'afectar a la salut dels treballadors/es i a l'execució de la tasca laboral. Si fem un repàs en el si de la literatura, localitzem algunes aproximacions al concepte de riscos psicosocials.

Entre les diferents definicions del concepte localitzem el concepte proposat per L'OIT del 1984. Aquest defineix els riscos psicosocials com "*les característiques del medi laboral que influeixen en la salut dels treballadors/es mitjançant els mecanismes psicològics i fisiològics que denominem estrès*". També, afirma que els riscos psicosocials procedeixen de factors relacionats amb el benestar laboral on aquests es relacionen amb determinats trets de la mateixa organització. Per la seva banda, l'Agència Europea de la Seguretat i Salut en el Treball (2003) afirma que els "*riscos psicosocials tenen sorgeixen de les deficiències en el si del disseny de l'organització i de la gestió del treball, sense deixar de banda l'àmbit social i el mediambiental, ja que poden abocar en efectes negatius per la salut de la persona treballadora tant en l'àmbit físic i social*". És per això que quan ens referim a problemes psicosocials, hem de tenir presents tres elements essencials:

- Els factors, les variables visibles relacionades amb l'organització i el medi laboral (càrrega de treball, horaris, suport social, etc.).
- Els riscos, poden manifestar-se i afectar directament al treballador/a.
- Els indicadors de risc que poden sorgir i abocar en conseqüències (accidents, patologies, absentisme, etc.) (EU-OSHA, 2003).

De la mateixa manera, tal com apunta per la Inspecció de Treball i Seguretat Social (2012) apunten que els riscos psicosocials són "*aspectes del disseny de l'organització i direcció de la tasca laboral i del seu àmbit social que poden conduir en malestar psíquic, físic o socials de les persones treballadores*".

Moreno i Báez (2010) expliquen que els riscos psicosocials com "*el fet sorgit de situació o estat en el qual aboca com a resultat de l'organització del treball i que té una alta probabilitat d'afectar greument la salut física, psíquica o social dels treballadors/es*". Malgrat que matisen que els efectes en cada subjecte poden ser diferents. Així mateix, assenyalen el fet que aquests tenen el seu origen en els factors psicosocials de risc i que en conseqüència no són independents. Per la seva banda, Ayuso (2006) refereix el fet que l'estrès laboral és el "*desajustament que es percep entre les demandes laborals i la capacitat del subjecte per desenvolupar-les*".

El treball pot comportar riscos físics, socials i psicològics per als empleats, derivats de factors com la càrrega de treball, l'organització del lloc de treball i la naturalesa del lloc de treball. A més, el teletreball pot generar més estrès mental, per la qual cosa és important que els treballadors tinguin la capacitat de fer front a aquests riscos.

**14.1. ESTRÉS LABORAL:** L'estrès és un risc comú associat a tenir TIC al lloc de treball. Pot tenir diferents efectes sobre la salut, el benestar físic i psicològic del teletreballador, en funció de la seva percepció individual dels requisits i de la seva capacitat d'adaptació a ells. Tot i que pot tenir efectes positius, quan la intensitat de l'estrès supera la capacitat de la persona per fer front, pot tenir greus impactes negatius.

Una revisió documental ens ha facilitat algunes definicions del terme:

Han Selye, és considerat el pare de la investigació de l'estrès, definida en l'any 1936, com *"la resposta fisiològica, no específica de l'organisme enfront dels diversos estressors"*. D'igual manera el va anomenar *"Síndrome general d'adaptació"*.

Per Neffa (2015), L'estrès és una reacció emocional, cognitiva, fisiològica i conductual davant aspectes adversos o nocius del contingut, l'organització o l'entorn de treball. Es caracteritza per alts nivells d'execució i ansietat, que sovint condueixen a sentiments d'imptència en situacions difícils. L'Agència de Seguretat i Salut en el Treball l'ha definit com un conjunt de reaccions que poden tenir greus implicacions a llarg termini. *"Respostes de naturalesa psicològica i emocional que aboca quan la persona ha de fer front als requisits derivats de la seva interacció amb el medi i enfront dels quals de la seva capacitat de la resposta poden no ser suficient, provocant un desequilibri capaç d'afectar a la seva salut i benestar"*.

A més, l'Institut de Seguretat i Salut en el Treball (2009), afirma que l'estrès laboral és resultat de l'exposició als riscos psicosocials i amb conseqüències sobre la salut física i psíquica de la persona treballadora. Per tant, qualsevol que afecta el treball, on té en conseqüència repercussions sobre l'absentisme i el rendiment i la productivitat.

L'estrès és una reacció a un desequilibri entre les demandes del lloc de treball i els recursos disponibles. L'experiència i la personalitat de la persona implicada afecta el nivell d'estrès experimentat i, quan l'estrès persisteix, pot provocar danys físics o psicològics.

Les conseqüències de l'estrès són nombroses, afecten qualsevol treballador/a amb independència del format i sector de l'organització.

**14.1.1. TECNOESTRÉS:** L'ús de les TIC s'ha estès cada cop més com a eina de treball, donant lloc al desenvolupament del tecnoestrès, que és causat per respostes psicosocials a l'exposició prolongada a les TIC. Els factors que contribueixen al tecnoestrès, poden variar i incloure tant els específics de l'individu (per exemple, l'organització de les tasques de treball) com els específics de l'organització (per exemple, l'ús de les TIC).

És per això, que el terme tecnoestrès va ser encunyat pel psiquiatre Craig Brod (1984) en el seu llibre titulat *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*, a qui el defineix com *"una malaltia d'adaptació causada per falta d'habilitat per tractar amb les TIC d'una manera saludable"*. En conseqüència s'identifica com un trastorn que sorgeix de la impossibilitat del subjecte per adaptar-se a les TIC i que en conseqüència que influeix negativament en la salut psicosocial de qui ho pateix.

Per una altra part, l'INSS (2006) en el seu NTP 730 ho identifica com *"un estat psicològic negatiu relacionat amb l'ús de les TIC a l'amenaça del seu ús en un futur; que ve a veure un condicionant per la seva percepció d'un desequilibri entre les demandes i els recursos relacionats amb l'ús de les TIC que ens condueix a un elevat nivell d'activació psicofisiològica i desagradable i al desenvolupament d'actituds negatives cap a les TIC"*.

La descripció més concreta és la de les autores Llorens, Salanova i Ventura (2011) qui els defineix com *"un estat psicològic negatiu relacionat amb l'ús de la tecnologia amb l'amenaça de l'ús en el futur"*. Aquesta experiència es relaciona amb *"sentiments d'angoixa, fatiga mental, escèptica i creences d'ineficàcia, però també amb un ús excessiu i compulsiu"*.



Salanova (2003) per la seva banda, ens defineix com un "*estat psicològic negatiu, relacionat amb l'ús de les TIC, condicionat per la percepció d'un desajust entre les demandes i els recursos relacionats amb l'ús d'aquesta eina que té com a resultat un alt nivell d'activació psicofisiològica desagradable i el desenvolupament d'actituds negatives cap a les TIC*". En la seva definició, reflecteix el fet que el tecnoestrès és la conseqüència d'un desequilibri entre els requisits de l'organització i la manca de capacitat del subjecte per manipular les TIC.

El tecnoestrès és un terme utilitzat per descriure els impactes negatius que la tecnologia té en la salut de les persones treballadores. Es produeix per la incorporació de les TIC al lloc de treball, que pot comportar rebuig o inadaptació amb una independència excessiva.

La tecnologia s'ha tornat cada cop més omnipresent a les nostres vides i llocs de treball, però també pot comportar riscos com l'ansietat tecnològica, la tecnoaddicció i la tecno-fatiga. La tecno-ansietat és causada per l'ansietat lligada a tensions i malestar per l'ús de les TIC, mentre que la tecno-addicció fa referència a un ús excessiu i compulsiu de les TIC. La nomofòbia és la por patològica a perdre el contacte amb la tecnologia. La tecnofatiga, o fatiga de la informació, és causada per la incapacitat d'organitzar i assimilar la gran quantitat d'informació disponible a Internet, provocant cansament i esgotament mental. Les persones han de ser conscients d'aquests riscos per mantenir una relació sana amb la tecnologia.

Finalitzarem aquest apartat, concretant que el tecnoestrès implica efectes negatius envers les conductes i els pensaments de les persones treballadores, motivades per l'ús de les TIC.

**14.4. FATIGA MENTAL:** La fatiga mental és una condició provocada per una atenció prolongada i intensa a una tasca, que provoca una disminució de la capacitat física i mental. Pot tenir conseqüències greus, com una disminució de la concentració i l'enfocament, així com esgotament físic. Per tant, és important estar al corrent dels signes i prendre mesures per prevenir-ho.

Puntualitzem com envers la fatiga mental, existeixen dues tipologies:

- La fatiga mental transitòria: sorgeix en moments puntuals, permet la seva recuperació mitjançant el descans.
- La fatiga crònica: sorgeix arran d'una càrrega mental prolongada d'on el subjecte no té temps a recuperar-se.

**ELS EFECTES DE LA FATIGA MENTAL :**La fatiga pot tenir conseqüències importants per al treball i la salut general d'una persona. Pot provocar una disminució de la concentració, la presa de decisions i la motivació, així com irritabilitat, ansietat, palpitations, alteracions del son, mals de cap i disminució de l'atenció i la concentració. Aquests efectes també poden provocar una disminució de la productivitat, una inestabilitat emocional i una falta de gana, a més d'incidir negativament en la vida familiar i augmentar l'absentisme i la sinistralitat laboral.

**14.5. VIOLÈNCIA LABORAL:** El lloc de treball és un entorn on els empleats utilitzen les seves habilitats i habilitats per assolir els seus objectius. És important garantir la seguretat dels treballadors; no obstant això, de vegades, es pot produir violència en el lloc de treball, com ara amenaces, agressions i abusos. Per evitar-ho, és important tenir polítiques i protocols clars.

Pèrez, Nogareda, Martín i Sancho (2006) La violència en el lloc de treball és un tipus de violència que es produeix entre diferents subjectes en un mateix entorn laboral, que va des de violència física i psicològica fins a atacs verbals/amenaçadors/assetjadors/intimidadors. Aquesta violència pot tenir lloc dins d'una organització, entre organitzacions que operen en el mateix centre de treball, i fins i tot entre una persona treballadora i el seu client. Independentment de la forma que pren, la violència laboral sempre implica components físics, verbals o ambdós.

La violència laboral és un problema greu que afecta la satisfacció laboral, la productivitat i la l'entorn de treball global. Les empreses en conseqüència de prendre mesures per crear un entorn de treball segur i saludable

oferint formació sobre com poder gestionar situacions difícils, que proporcionen un mètode de denúncia d'incidents de violència, oferint serveis per assessor i adoptant mesures disciplinàries adequades.

**14.4.1 VIOLÈNCIA FÍSICA:** La violència laboral és un tema important que s'ha de prendre seriosament. Pot implicar atacs físics i verbals als empleats i danys a la propietat, i pot tenir conseqüències negatives per a la salut i la reputació de l'organització. L'abús verbal pot ser difícil de demostrar, per la qual cosa és important prendre's seriosament totes les denúncies de violència. Si no es controla, pot provocar un trauma psicològic com ara ira, desconfiança, insomni i estrès, i pot requerir ajuda professional per resoldre el problema.

**EFFECTES DE LA VIOLÈNCIA FÍSICA:** La violència laboral en el lloc de treball produeix conseqüències negatives tant per a l'individu com per a l'Organització. Les víctimes de violència laboral poden experimentar ira, atacs de pànic, ansietat, desconfiança, impotència i aïllament. A més, poden patir símptomes relacionats amb l'estrès, com ara trastorns alimentaris i del son. A nivell organitzatiu, la violència laboral comporta una disminució de la productivitat, un augment de l'absentisme laboral i un augment de la sinistralitat laboral. Aquest tipus de comportament impacta negativament en la imatge de l'empresa, provocant la pèrdua de clients, més absentisme i més accidents laborals.

**14.4.2. VIOLÈNCIA PSICOLÒGICA -MÒBBING:** L'organització és clau per a un bon entorn de treball. No obstant això, el mobbing -comportament hostil o vexatori que és sistemàtic i perpetu- pot ocórrer entre membres d'una organització, en entorns familiars així com a les escoles i afectar negativament el funcionament d'una organització. El mobbing no està lligat a raons de l'organització o a la tasca d'execució de la tasca laboral, sinó a les relacions interpersonals. Perquè es produeixi, s'ha de donar:

- a. Conducta agressiva
- b. Constància i freqüència.

Aquests elements són els relacionats en el si del mobbing amb violència psicològica.

**EFFECTES DEL MOBBING:** Una persona sotmesa a mobbing pot tenir conseqüències físiques i mentals a llarg termini, com ara culpa, estrès, ansietat, fòbia, depressió i addicció. Fins i tot pot provocar problemes de salut greus i pensaments suïcides. La gravetat del problema depèn de les característiques de la persona i dels factors ambientals. Per reduir els efectes del mobbing, la persona ha de tenir accés tant a suport professional com personal. En l'entorn laboral, el mobbing pot provocar una disminució de la motivació i el rendiment, causant problemes en el lloc de treball i afectant negativament els resultats empresarials de l'organització.

**ASSETJAMENT LABORAL:** Aquesta tipologia d'assetjament és un atemptat de la identitat personal i professional del/la treballador/a, aquesta s'executa amb la finalitat de menyscar les capacitats dels subjectes per exercir la seva professió.

**ELS EFFECTES DE L'ASSETJAMENT LABORAL:** pot tenir greus conseqüències tant a nivell individual com organitzatiu. A nivell individual, pot comportar dolències físiques i mentals, així com una pèrdua d'autoestima. A nivell organitzatiu pot provocar una disminució del rendiment laboral, un augment de l'absentisme laboral, un augment de la rotació laboral i de les despeses, amb la qual cosa es tradueix en pèrdua de clients i prestigi.

**ASSETJAMENT DISCRIMINATORI:** L'assetjament en el lloc de treball és un problema greu que pot fer que els empleats se sentin atacats i degradats. Pot ser causada per la pròpia organització, o per tercers en el lloc de treball, i sovint està motivada per diferències d'ètnia, religió, raça, discapacitat, edat, orientació sexual o gènere. Aquest assetjament té moltes similituds amb l'assetjament psicològic i pot provocar la renúncia d'un treballador. És important que les organitzacions prenguin mesures per protegir els seus empleats d'aquest tractament

**ELS EFFECTES DE L'ASSETJAMENT DISCRIMINATORI:** Presenta els mateixos trets que l'assetjament psicològic, és a dir, en atemptar en contra de la dignitat de la persona, arran d'un entorn laboral degradant, intimidatori o ofensiu, els efectes són els mateixos que en l'apartat de l'assetjament psicològic.

**ASSETJAMENT SEXUAL:** L'assetjament de caràcter sexual en el lloc de treball és un problema greu que és inacceptable i ofensiu per a ambdós gèneres. Normalment l'instiga una persona en una posició de poder més alta o algú amb la capacitat d'influir en l'èxit professional futur de la víctima. Malauradament, pot tenir conseqüències psicològiques perjudicials i també afectar negativament el creixement professional d'una persona.

**EFFECTE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL:** en l'àmbit laboral estan relacionats en la NTP 507 publicada per INSST (1999), L'assetjament sexual en el lloc de treball té greus conseqüències sobre la salut mental de les víctimes i l'entorn laboral. Aquests desequilibris psicològics poden arribar a ser tan greus que poden conduir al suïcidi. Això posa de manifest la importància de crear un entorn laboral lliure d'assetjament i abusos.

L'assetjament sexual en el lloc de treball té conseqüències greus i de gran abast, tant a nivell personal com organitzatiu. Els efectes psicològics sobre la víctima poden anar des de l'augment de l'estrès, l'ansietat, la depressió i la baixa autoestima, fins a traumes emocionals i dolències físiques. A nivell organitzatiu, pot comportar una reducció de la productivitat, absentisme, augment de la sinistralitat laboral i pèrdues econòmiques.

**14.5. L'AÏLLAMENT:** Més endavant veurem, inclús com pot intensificar la gravetat d'algunes patologies que s'estan a patir. Així l'aïllament genera un augment del ciberassetjament mitjançant, la qual, la missatgeria o e-mails, la difusió de rumors, envers les víctimes, bromes pesades, arriben a debilitar la salut psíquica i emocional del subjecte. Tal com refereix Oncins (1994) l'aïllament de teletreball derivar en una càrrega psíquica traduïda en un sentiment de solitud, o angoixa, on aquesta al seu torn podria exposar al treballador a partir un augment de la presa de decisions equívokes així com improvisacions arriscades a més d'abocar-lo a patir fatiga física.

**ELS EFECTES DE L'AÏLLAMENT:** Poden patir una varietat d'efectes mentals i organitzatius a causa de l'aïllament. Poden sorgir trastorns afectius com la disminució de l'atenció, la falta de control en el temps i l'avorriment, així com trastorns cognitius com el desequilibri emocional, el desajustament, la sensació de solitud, l'ansietat i la fatiga. Treballar a distància pot comportar una reducció del rendiment i la productivitat, i fins i tot l'absentisme.

**14.6. AMBIGÜITAT DEL ROL – CONFLICTE DEL ROL:** Aquest Quan un treballador no té la informació adequada per fer la seva feina, o la informació que té no està actualitzada o completa, pot provocar un conflicte de rols i una disminució de la satisfacció i el rendiment laboral. Això pot tenir un impacte negatiu en la salut i el benestar del treballador, com ara l'ansietat, la depressió i la fatiga, així com el rendiment i l'eficiència de l'organització, i l'augment de l'absentisme laboral.

**14.7. INSEGURETAT CONTRACTUAL:** Com ja hem referit abans, entenem la inseguretats laboral com la preocupació envers l'existència del treball en el futur, així com l'amenaça que es pugui percebre en relació amb la posició dins de l'organització així com de les possibles oportunitats de promocionar en el si d'aquesta. L'estat d'incertesa envers el futur, provoca por, angoixa, mal estar.

**ELS EFECTES DESPRESOS DE LA INSEGURETAT CONTRACTUAL:** La inseguretats que viu una persona pot tenir un gran impacte en la seva feina, tant en l'àmbit individual com social i organitzatiu. Això pot comportar una disminució del compromís, la productivitat, eficiència, l'augment de l'absentisme, així com problemes emocionals traslladats a la família. Per tant, és important tenir en compte l'abast dels impactes potencials de la inseguretats per gestionar-la de manera eficaç.

**14.8. CONFLICTE TREBALL-FAMÍLIA:** És per això que aquest conflicte sorgeix quan el requisit del treball o de la família, es transformen en quelcom incompatible entre si, abocant en tensions entre ells. Quan la persona treballadora presenta patrons desdibuixats, tant dels espais no és capaç d'assolir un equilibri entre aquests dos àmbits, abocant en perjudicis irreparables en la salut i en la de l'organització.

**EFFECTES DEL CONFLICTE TREBALL-FAMÍLIA:** En l'àmbit dels efectes individuals, aquest conflicte provoca trastorns físics com disfuncions gastrointestinals i dolors musculars, així com alts nivells d'estrès, esgotament emocional, ansietat, depressió i síndrome de burnout. En l'àmbit social, les tensions familiars poden provocar problemes en les relacions o empitjorar-les, amb suports socials que influeixen en els nivells de conflicte. Així, en l'àmbit organitzatiu, l'empresa pateix una disminució del rendiment laboral, la productivitat i l'eficiència, així com un augment de l'absentisme i la rotació de personal.

### **15. PREVENCIÓ ENFRONT DELS RISCOS PSICOSOCIALS DEL TELETREBALL:**

Tal com hem exposat la implementació del teletreball aboca una sèrie de característiques que obliguen a adaptar la salut laboral, amb la finalitat, que els/les treballadors/es que teletreballen, estiguin protegits en matèria de salut laboral, així com estan els treballadors que desenvolupen la seva tasca laboral en la modalitat presencial. Per començar concretarem la regulació legal sobre la prevenció de riscos laborals que s'ha d'aplicar en la modalitat laboral de teletreball, on segons la Llei 10/2021 del 9 de juliol del Treball a distància, on l'article 15, estableix el dret a les persones que presten els seus serveis a distància, a gaudir d'una acurada protecció en matèria de seguretat i salut en el treball, d'acord amb el que disposa en la Llei 31/1995 del 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, i la seva normativa de desenvolupament.

Pel que fa a Jornada, l'Article 16 obliga als empresaris a considerar com a propis els riscos del teletreball, així com els factors psicosocials, organitzatius i ergonòmics i l'accessibilitat de l'entorn laboral. També dicta la distribució de la jornada, els horaris de disponibilitat i la garantia de pauses i desconnexions en tot moment.

Malgrat això tal com extraiem en l'article 4.4 existeixen diverses particularitats, no regulades en el si de Llei, on l'assetjament és un problema que s'ha d'abordar. S'han de prendre mesures per protegir les persones de totes les formes d'assetjament, inclòs l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de gènere i l'assetjament per discriminació. Prendre mesures per prevenir i respondre a l'assetjament és una part essencial per crear un entorn de treball segur i saludable. En conseqüència referim que en relació amb la prevenció de riscos laborals, el marc jurídic de l'aplicació envers el teletreball, el conformen la Llei 31/1995 del 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals i el Reial decret 39/1997 del 17 de gener mitjançant el qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció als que s'hauria d'afegir la normativa del desenvolupament que sigui d'aplicació en cada cas concret.

Així mateix, la Llei 10/2021 del 9 de juliol, del treball a distància és incorporada al marc jurídic que regula aquesta matèria, en ser qualificada amb la normativa de prevenció dels riscos laborals segons el que disposa l'article 1 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, conté les disposicions que refereixen a l'adopció de les mesures preventives en el si de l'àmbit del teletreball. Cap als elements vinculats al sistema de les relacions laborals, cal destacar que aquest son clau en el si de la prevenció dels riscos psicosocials; i que no hi ha dubte del fet que si es vol assolir la protecció dels treballadors/es i assolir augmentar la seva producció caldrà garantir que les condicions laborals no generin riscos en la seva salut i benestar d'aquestes persones treballadores, obligant a l'empresa adoptar les accions de caràcter preventiu necessàries per controlar, eliminar o bé minimitzar possibles riscos derivats del treball.

El RD 39/1997 del 17 de gènere mitjançant el qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, en l'article 9, on es refereix que quan el resultat de l'avaluació fiqués en situació de risc, l'empresari ha de planificar l'activitat preventiva que sigui pertinent, amb la finalitat d'eliminar, controlar o reduir, aquests riscos, a mesura que s'estableix l'ordre de prioritats i en funció de la seva magnitud així com en funció del nombre de treballadors exposats a aquests. En la planificació de la tasca preventiva s'han de tenir present l'existència, en el cas, dels riscos específics, així com els principis de l'acció preventiva especificats en el si de l'article 15 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Per concloure resumim, referint que la Llei 31/1995 és l'encarregada de recopilar els principis de l'acció preventiva que són d'aplicació als riscos psicosocials del teletreball. Aquests principis són les regles que han de tenir present a l'hora d'adoptar les mesures preventives amb la finalitat d'eliminar o evitar els riscos. La seva aplicació ajuda a protegir la salut i la seguretat de les persones treballadores.

## **16.METODOLOGIA:**

Tot seguit, detallarem com s'ha desenvolupat l'estudi, partint de l'enfocament, la tipologia d'investigació, les tècniques de recol·lecció i la mostra que hem emprat. Fet que ens aboca als objectius de la investigació. Abans de desenvolupar una anàlisi a consciència, dels resultats assolits, és important considerar els següents aspectes:

- a) El procés de divulgació de les enquestes s'executa en el si de xarxes socials, amb la fita d'assolir població heterogènia.
- b) Aplicar l'enquesta mitjançant la plataforma Google Forms.
- c) Centrarem la mostra en Catalunya.
- d) Farem dues enquestes una a població que executa teletreball i un altra amb població que treballa presencial.

Mitjançant aquests aspectes mencionarem que amb l'aplicació de l'enquesta amb xarxes socials.

### **16.1. ENFOCAMENT:**

Aquest estudi és de caràcter empíric amb un enfocament quantitatiu descriptiu, on mesurarem el fenomen i les seves variables, recol·lectant dades, la respectiva anàlisi amb metodologies estadístiques i provant/descartant la hipòtesi que es planteja. (Hernández et al., 2006). *Quin és l'impacte psicosocial i quins factors tenen la facultat de deteriorament en el teletreball?"*

**16.2. TIPOLOGIA D'INVESTIGACIÓ:** Aquest projecte de recerca és un estudi experimental i descriptiu amb un element correlacional. Té com a objectiu investigar els efectes de l'aïllament social i la fatiga informàtica en els teletreballadors, observant els fenòmens del seu entorn natural. L'estudi mesurarà les relacions entre les variables estudiades per tal de esbrinar els efectes potencials del teletreball.

### **16.3. TÈCNICA DE REELECCIÓ D'INFORMACIÓ**

La forma de recol·lecció de la informació es desenvolupa per el format qüestionari, en l'ús d'una sèrie d'eines estandarditzada i validades que inclouen en el qüestionari de Salut General 28 (GHQ) (Hillier, 1979) i l'Escala de fatiga crònica (Chalder et al., 1997). A més d'aquestes mesures desenvolupades per requerir la informació més concreta dels/les enquestats/es com la informació demogràfica, informació de la tasca desenvolupada, equips i mitjans dels quals disposen per desenvolupar la tasca laboral, i com la tasca pot arribar a impactar en el seu dia a dia, en la modalitat teletreball. (Crawford et al., 2011).

### **16.4 LA MOSTRA:**

La mostra és un subconjunt part d'una població-univers, amb la finalitat d'establir paràmetres i garantir els resultats assolits (Hernández et., al. 2006). S'ha de tenir en compte que l'objectiu de l'estudi no és comparar la conducta dels trets del teletreball en el si de Catalunya, no farem ús de mostres estratificades ni per conglomeracions, per tant aplicarem un mostreig aleatori, en el qual ens hem trobat davant adversitats, en no assolir mostra suficient i hem decidit aplicar un segon qüestionari, (part comparativa treball tradicional/presencial) amb la finalitat d'obtenir més població i poder fer una comparació entre ambdues modalitats laborals.

El dia d'avui hem assolit un total de 79 respostes vàlides, entre els dos qüestionaris (teletreball i presencial), això es desprèn d'un primer filtratge dels resultats assolits, per determinar la mostra, que executen teletreball a Catalunya en comparació amb el treball presencial és vàlida. De les 79 respostes, compleixen les condicions requerides per desenvolupar l'estudi dels trets despresos del teletreball en comparació amb el treball presencial a Catalunya, és a dir, un 100% perquè es va fer preselecció, derivant els subjectes envers la modalitat laboral (teletreball / presencial). D'aquests qüestionaris, el que cerquem és evidenciar, si en el teletreball hi ha presència de riscos psicosocials que el perjudiquin. Evidenciem que assolim 38 respostes en el qüestionari presencial (48,1%) i 41 respostes en el qüestionari teletreball (52,8%).

**Limitacions:** Aquestes conclusions estan una mica limitades, donat que malgrat fer una gran difusió a les xarxes, Facebook,

whatsapp, Telegram, als companys de la UOC via mail, ens hem trobat amb enormes complicacions per assolir la mostra adient per executar l'estudi, motiu pel qual, en vista del fet, per poder desenvolupar dades fiables, hem decidit modificar l'estudi i afegir una comparació entre la modalitat teletreball i la modalitat presencial.

**16.4.1 Descripció de la mostra:** Apliquem dos qüestionaris, classificatoris, un per modalitat teletreball i un altre per modalitat presencial/tradicional. Aquests qüestionaris desestimen als subjectes que no compleixen els requisits, mitjançant dues preguntes discriminatòries per als dos qüestionaris, - si son majors d'edat, resideixen a Catalunya i accepten el consentiment informat (si la resposta és no, queden exclosos de la mostra) - Actualment teletreballes? (en el model teletreball) o actualment estan a desenvolupar la teva tasca amb la modalitat laboral presencial/tradicional? (model presencial), resposta és no, s'exclouen de la mostra.

És cert que els teletreballadors, tendeixen a poder gaudir més temps del fet d'estar a casa i compartir més temps amb la seva família, on aquest fet al seu torn pot arribar a abocar en estrès, o interrupcions indègudes mentre s'executa la tasca laboral. És per aquest motiu que és vital equilibrar les activitats personals, familiars i laborals, enfortint els vincles familiars. Emocionals i mentals (Havriluck, 2010). En certa manera això pot ser beneficiós pels recursos que té el teletreballador/a, però no hem d'obviar que quan més avança el temps això pot afectar la seva salut mental.

Tal com podem evidenciar en la figura 1.2 (b), d'elaboració pròpia, la franja d'edat dels treballadors que executen la modalitat laboral va des dels 31 anys a més dels 60 anys. On la majoria de subjectes que teletreballen, estan en la franja 41-50 anys amb un 43%, seguits de la franja d'edat entre els 51-60 anys amb un 27%.

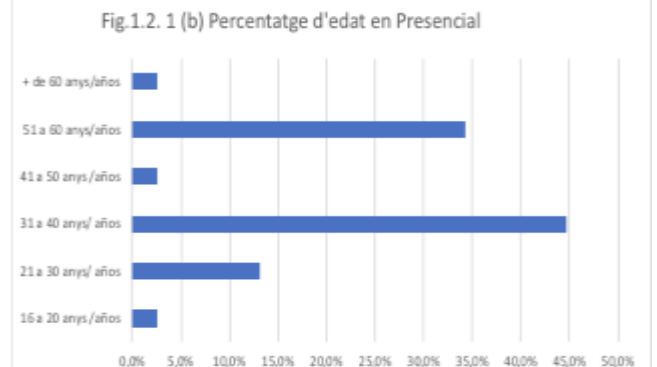
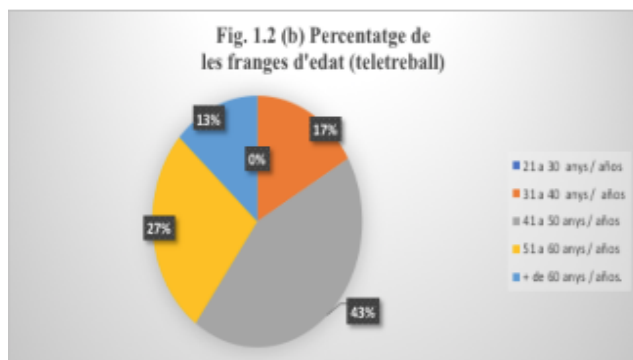


Fig 1.2 (b) i Fig 1.2.1 (b) elaboració pròpia.

Per la seva banda, en la fig. 1.2.1 (b) d'elaboració pròpia, representa la franja d'edat amb més prevalença amb un 44,7% representada per subjectes d'entre 31 a 40 anys que executen la modalitat presencial, seguit per subjectes d'entre 51 a 60 anys amb 34,2%. Respecte al nivell acadèmic dels treballadors, podem evidenciar en la figura 1.4.2 (b) que el percentatge més elevat en els subjectes presencials, es un 63% de subjectes amb estudis superiors, és a dir 34% universitari, 13% doctorat, un 8% postgrau, 8% màster. En els subjectes que executen la seva tasca laboral en format teletreball, evidenciem mitjançant la figura 1.4.1 (b) que un 51% es conforma d'estudis superiors es a dir 34% universitaris, 12% màster, 3% doctorat, 2% postgrau. On en conseqüència podem confirmar que el nivell acadèmic no incideix en el fet d'executar la modalitat teletreball. Ja que evidenciem un perfil semblant en les dues modalitats.

Algunes investigacions apunten que una bona adaptació en la modalitat laboral teletreball, ofereix als progenitors, adaptar la seva tasca laboral a l'horari dels seus fills, contribuint a assolir nivells més alts de satisfacció laboral envers la distribució de responsabilitats a la cura dels menors i el teletreball (Troup & Rose, 2012). Malgrat això el teletreball és una modalitat que aporta major equilibri a la vida familiar amb la laboral. D'altra banda, el fet de no tenir fills, o aquests no conviure amb el treballador (teletreball) els aporta una avantatge laboral perquè no es barregin en el si del dia a dia la tasca de la cura els menors amb la vida professional. En conseqüència podem evidenciar que els subjectes que teletreballen, Fig 3.1 (b) tenen un percentatge de

descendència és de 35% descendència (30% conviu amb el treballador i 5% no conviu) enfront del 65% de no descendència (subjectes teletreballadors). En la modalitat presencial (fig 3.1.1 (a)) evidencia que hi ha un percentatge més elevat de descendència amb un 100% on el 87% conviu amb el treballador i el 13% no conviu amb els progenitors.

Fig 1.4.1 (b) Percentatge Nivell acadèmic teletreballadors

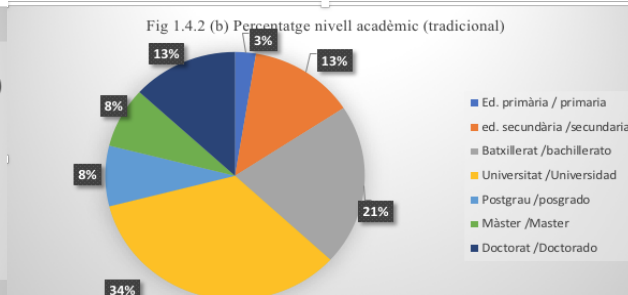
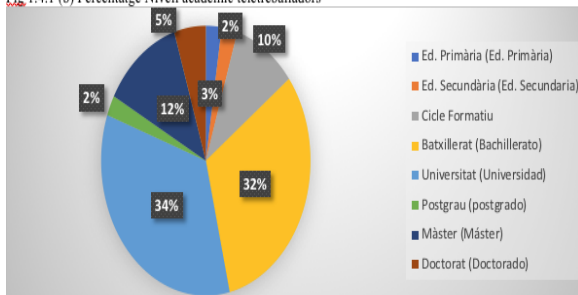


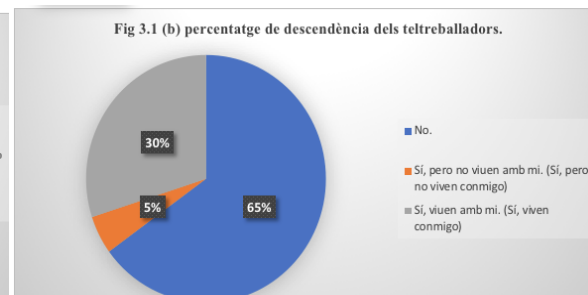
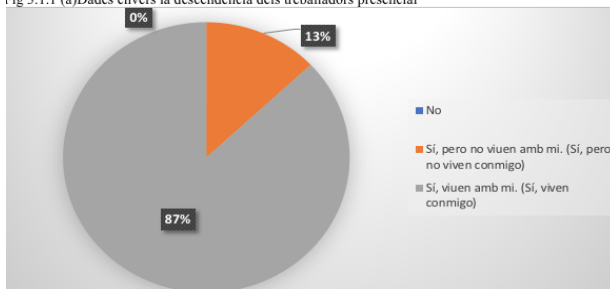
Fig. 1.4.2 (b) i Fig 1.4.1 (b): elaboració pròpia.

D'això podem respondre un fet important, és que hi ha un 30% de la població de Catalunya que ha de consensuar entre la cura dels menors i la tasca laboral on el percentatge 65% que no té fills assoleixen una satisfacció laboral i en conseqüència una millor salut mental. En els treballadors presencials, és cert que hi ha més incidència de descendència, ja que el 100% tenen fills, i un 87% conviu amb ells.

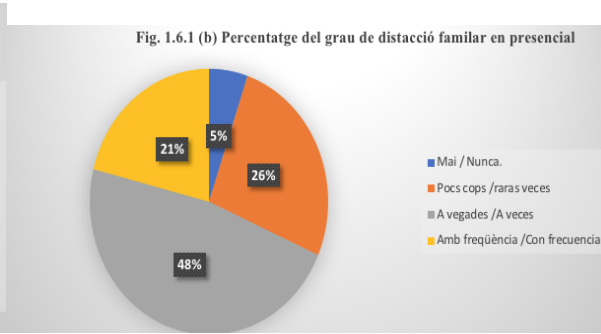
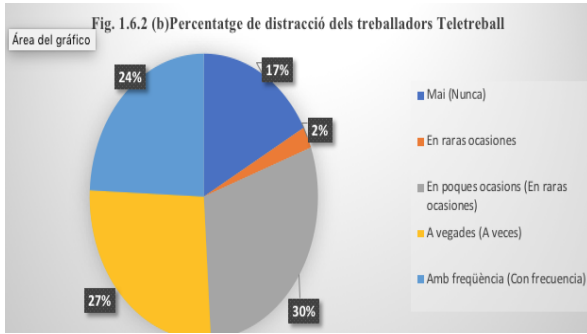
Un altre aspecte a considerar es que l'edat de la descendència pot influenciar en l'execució de les tasques, ja que els menors de 0 a 3 anys, requereixen una atenció més continua, i si no es prenen mesures acaba afectant a la tasca desenvolupada, ja que les seves necessitats son constants. En les edats dels 4 als 17 anys, els treballadors assoleixen conciliar amb més facilitat, ja que és més fàcil desenvolupar les tasques laborals ja que és més factible assolir organitzar la jornada.

Figures elaborades per l'autora.

Fig 3.1.1 (a) Dades envers la descendència dels treballadors presencial



Si tenim en compte això exposat podem evidenciar el percentatge de les interrupcions, en els subjectes que teletreball és d'un 30% en poques ocasions, seguit per el 27% a vegades, amb 24% amb freqüència. on malgrat el 65% refereixen no tenir descendència, i un 35% amb descendència, evidenciem que refereixen que en certes ocasions la seva tasca es veu perjudicada per interrupcions de caire domèstics. En la modalitat laboral, presencial, evidenciem que les interrupcions, distraccions de caire domèstic/familiar no disminueix gaire, ja que un 48% % dels subjectes laborals presencials refereixen que es distreuen a vegades arran dels problemes familiars/domèstics, seguits d'un 21% que refereixen distreure's a vegades. És a dir que el fet d'executar la modalitat laboral presencial no eximeix del fet que els subjectes no es distreguin, o pateixen interrupcions per problemes familiars/domèstics.



Figures elaborades per l'autora.

## 17.RESULTATS I DISCUSSIÓ:

### 17.1 RESULTATS:

Per executar una anàlisi, més clar dels resultats assolits amb l'enquesta, considerarem les dades assolides de cadascuna de les preguntes anivelladores als objectius específics, a què desitgem arribar, determinarem les relacions existents envers els objectius específics amb les preguntes executades. (Considerarem S la secció de l'enquesta i P la pregunta de la secció)

Taula.1 (Elaboració pròpia).

	Anàlisi pregunta	Objectiu específic
17.1.1	S7.P1. (presencial i teletreball) Anàlisi de l'espai que disposa el treballador per executar la seva tasca laboral i la seva influència en els recursos laborals, tant en la modalitat teletreball com en la tradicional. S7P2 (presencial i teletreball) Anàlisi del nivell amb el qual el treballador està d'acord amb els recursos dels quals disposa per executar la seva tasca labora.	Determinar l'existència de recursos laborals pels treballadors, a Catalunya. Comparant en quina de les dues modalitats laborals (presencial vs teletreball), disposen de l'espai per adient (fix) per executar la tasca laboral així com tenir els recursos laborals, necessaris per executar la tasca laboral d'una manera satisfactòria.
17.1.2	S3.P6 (teletreball) i S3P5 (presencial) Anàlisi de la freqüència amb la qual els subjectes treballadors es distreuen amb problemes de caire domèstic i/o familiars, durant l'execució la seva tasca laboral. S4P2 (teletreball i presencial) Anàlisi de l'automotivació dels subjectes treballadors així com la seva influència en la salut mental. S6P2 (teletreball i presencial) Anàlisi de la percepció de productivitat dels treballadors en l'execució de la seva tasca laboral. S8P1 (teletreball i presencial) Anàlisi de la percepció del treballador respecte a la freqüència de les sensacions experimentades en l'execució de la tasca laboral, comparant teletreball vs presencial.	Determinar les condicions associades a la salut mental dels treballadors (presencial vs teletreball) de Catalunya
17.1.3	S3P5 (teletreball) S3P4 (presencial) Anàlisi de la tipologia de convivència, i la influència d'aquesta en el treball executat, comparant-lo entre la modalitat presencial i teletreball. S4P1 (teletreball i presencial) Anàlisi de l'extraversió dels treballadors així com les seves relacions socials, comparant entre treballadors presencials i teletreballadors. S6P4 (teletreball i presencial) Anàlisi de les persones amb les quals els treballadors mantenen una interacció social Tant en la modalitat presencial com en el teletreball. S6P5 (presencial i teletreball) Anàlisi de la percepció en la qual els treballadors consideren que la seva modalitat laboral ocasiona problemes, després de la coordinació d'activitats amb les persones amb les quals interactuen, comparant entre la modalitat presencial i el teletreball	Determinar l'estat de les relacions socials dels treballadors, a Catalunya segons la seva modalitat laboral (presencial vs teletreball).

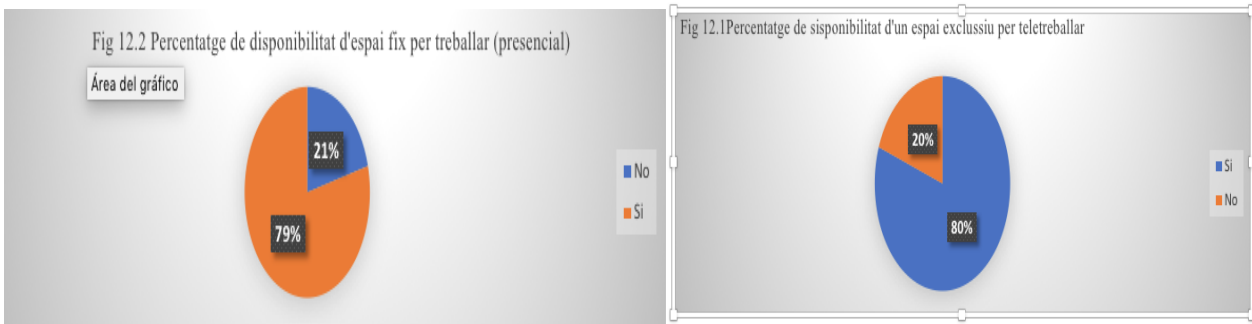


17.1.4	S4P3 i S4P4 (teletreball i presencial) i Anàlisi de la mesura en que el treballador creu que disposa de l'autonomia per executar la tasca laboral i organització en el treball, comparant entre teletreball i presencial. S6P1 del grau d'estar d'acord amb que algunes característiques aplicades a la manera de treballar, comparant tasca laboral presencial vs teletreball.	Determinar les relacions entre els recursos, la salut mental i les relacions socials dels subjectes que teletreball en front els subjectes que treballen en format tradicional a Catalunya. i presencial. S6P1 del grau d'estar d'acord amb que algunes característiques aplicades a la manera de treballar, comparant tasca laboral presencial vs teletreball.
--------	---	---

### 17.1.1. Identificació de l'existència de recursos per executar la tasca laboral dels treballadors, a Catalunya.

Per determinar l'existència dels recursos en l'execució de les tasques laborals a Catalunya hem considerat una sèrie de preguntes relacionades, com el nivell d'estudis que tenen, si disposen d'un espai fix que garanteixi l'execució de la tasca laboral amb garanties, i el grau amb el qual els treballadors estan d'acord de si disposen de tots els materials al seu abast per poder desenvolupar la tasca laboral amb èxit.

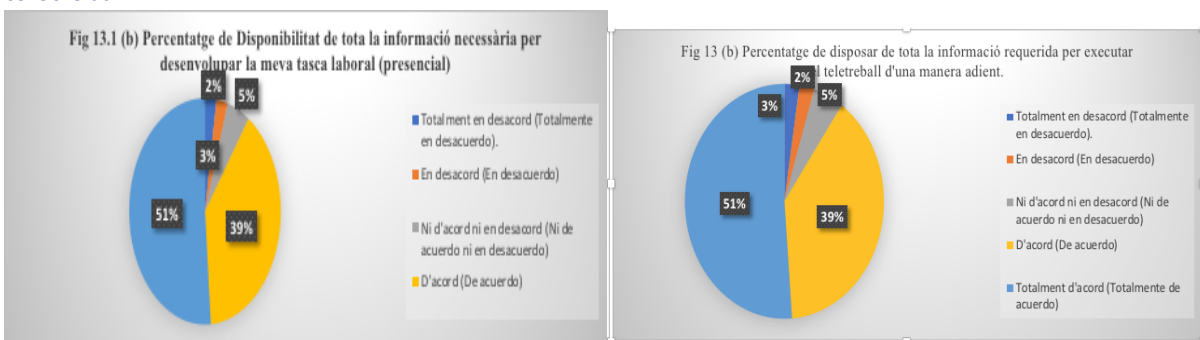
#### 17.1.1.1 L'anàlisi de l'espai del qual disposen els treballadors en les seves respectives modalitats laborals, així com la seva influència en els recursos laborals.



Elaborat per l'autora

En relació amb l'espai del qual disposa el teletreballador a la seva llar i el treballador presencial a la seva oficina S7P1 on podem evidenciar amb les fig 12 i 12.2 que tant els subjectes que treballen en modalitat laboral 70% i en modalitat presencial 80% gaudeixen d'un espai fix (despatx) on poder executar la seva tasca laboral de manera adient. On evidenciem que el 21% (teletreball) i el 20% (presencial), refereixen no disposar d'un lloc adient per desenvolupar la seva tasca. En conseqüència els resultats ens demostren que els subjectes que treballen a Catalunya, la gran majoria disposa d'un espai fix, adequat per desenvolupar la seva tasca laboral, tan presencial com teletreball. Pocs són els subjectes que han d'acomodar-se per poder afrontar la tasca, en modalitat teletreball, conseqüent de no gaudir un espai determinat per executar la tasca laboral, treballant en llocs de pas de la casa, com el menjador, per poder estar a prop del "router", afectant negativament l'execució de la seva tasca laboral.

#### 17.1.1.2. Anàlisi del nivell amb el que el treballador està d'acord amb els recursos que tenen pel seu teletreball.

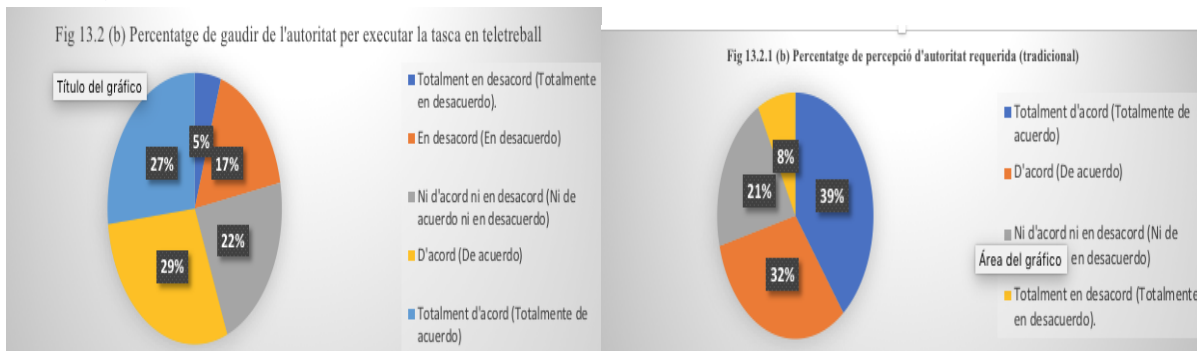


Elaborat per: l'autora.

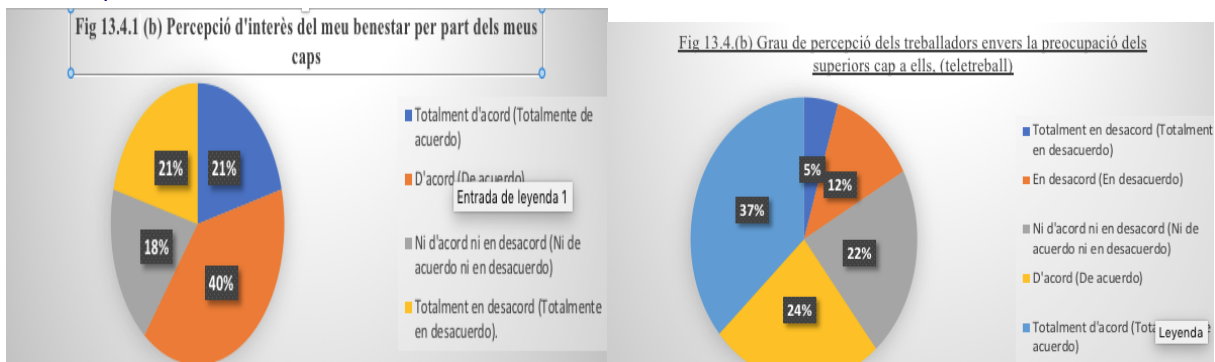
Envers la pregunta S7P2 sobre la percepció del teletreballador dels recursos amb els quals compten. On podem extreure de la fig. 13.1 (b) i 13 (b) els subjectes de Catalunya majoritàriament, els teletreballadors, on el

90% estant d'acord, referint que disposen de tota la informació per executar la seva tasca laboral eficientment. El 5% no estan d'acord ni en desacord, 2% en desacord, 3% totalment en desacord. Per la seva banda els subjectes que executen la modalitat presencial, 57% estan en desacord, 5% ni en desacord i el 39% estan d'acord. En la sub-pregunta que correspon al fet de si els treballadors de Catalunya estan d'acord envers si gaudeixen de l'autoritat suficient per prendre decisions en el si de la seva tasca laboral, evidenciem que els subjectes que teletreballen en un 56% estan d'acord (fig 13.2 (b)) i en el cas dels subjectes que executen la seva modalitat laboral en caire presencial, evidenciem que també tenen una percepció elevada envers l'autoritat necessària per executar la seva tasca laboral, amb un 71% estan d'acord. En conseqüència podem referir que els subjectes teletreballadors consideren majoritàriament, que reben la informació requerida per executar la seva tasca, envers els subjectes que treballen presencial els quals no tenen aquesta percepció. I en el cas de disposar de l'autoritat requerida per executar la tasca laboral, evidenciem que ambdues modalitats tenen aquesta percepció. En el tercer apartat, el qual correspon a la percepció del fet que les activitats i les responsabilitats estan clarament ben definides, podem evidenciar com en el cas dels subjectes que teletreballen, i els presencials estan d'acord amb un 49% i totalment d'acord amb un 32% (fig 13.3, teletreball, annex 2) i 45% totalment d'acord i 42% d'acord (fig 13.1.1 (a) Presencial, annex 2). És a dir una majoria dels subjectes que perceben com les seves responsabilitats estan ben definides en ambdues modalitats.

Elaborat per l'autora.



Elaborat per: l'autora.

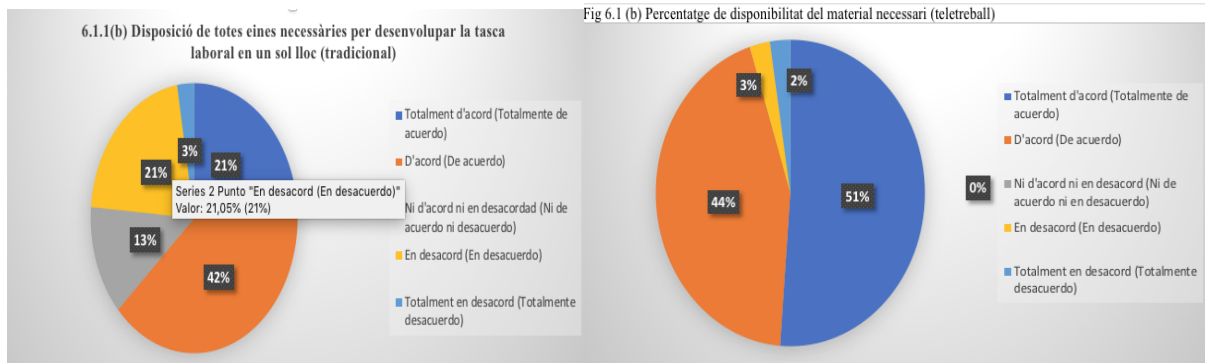


Per la seva banda, analitzem el quart apartat on s'analiza la consideració dels treballadors de Catalunya, envers el fet que el seu cap es preocupi pel seu benestar, on la majoria dels teletreballadors, tenen aquesta percepció amb un 61% tal com extraiem de la fig 13.4 (b) teletreball de l'annex 2, i en el cas dels subjectes que executen la seva modalitat en presencial amb un 40% d'acord i un 21% totalment d'acord, tal com evidenciem en la fig 13.4.1 (b) Presencial de l'annex 2. En conseqüència podem concloure que els treballadors de Catalunya perceben que els seus caps es preocupen per ells, en totes les modalitats laborals. En consideració amb la secció 7, on analitzem la percepció dels treballadors envers si disposen dels equips que necessita per assolir desenvolupar la seva tasca correctament, on s'evidencia que els subjectes que teletreballen, refereixen que en un 95% ho perceben, tal com extraiem de la fig 6.1 (b) Teletreball. En el cas dels subjectes que executen la modalitat tradicional un 63% també percep, tal com extraiem de la fig 6.1.1.(b) presencial. En conseqüència extraiem que en ambdues modalitats consideren tenir disponible el material necessari per executar la seva tasca laboral de manera adient. Per finalitzar i considerant S7P2, analitzarem el fet de si els treballadors reben retroalimentació i disposa d'un seguiment de la seva tasca laboral, on evidenciem arran de la fig 13.5 (b) annex 2, que els subjectes que teletreballen el 66% estan d'acord, els subjectes que executen la tasca de manera

presencial, 61% estan d'acord, tal com evidència en la fig 13.5.1 (b) Presencial, annex 2. Per tant, apuntem que els teletreballadors, majoritàriament perceben rebre retroalimentació, en el 66% com també els presencials en un 61%. En resum podem apuntar que els subjectes que executen, la seva modalitat laboral en teletreball, no veuen una afectació envers els treballadors que executen la seva tasca laboral en format tradicional.

### 17.1.2 Identificar les accions associades a la salut mental dels treballadors de Catalunya.

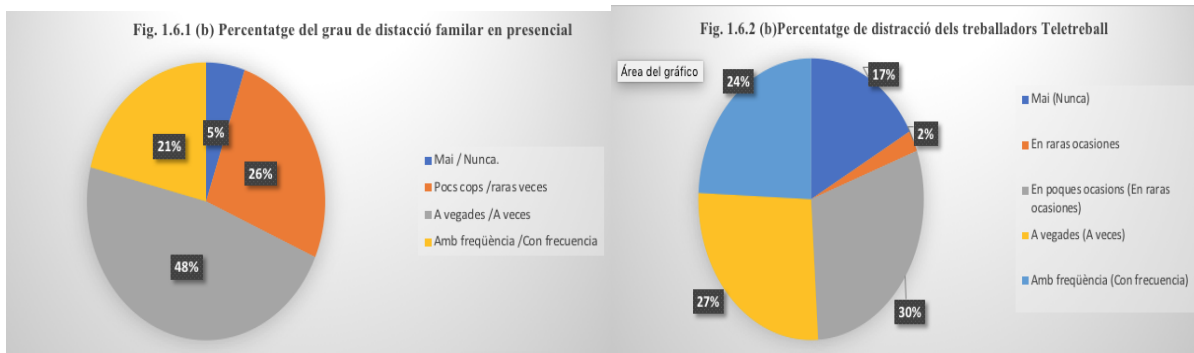
El segon objectiu de la investigació es relaciona a la salut mental dels treballadors de Catalunya, on hem considerat les preguntes relacionades al gènere, a la freqüència amb les que es distreuen amb temes familiars/ domèstics els treballadors, automotivació dels treballadors, la influència dels fills i la seva edat, percepció de productivitat.



Elaborat per l'autora.

#### 17.1.2.1 Anàlisi de la freqüència amb la qual es distreuen els treballadors a causa de la família, en el si de la jornada laboral.

Elaborat per: l'autora.



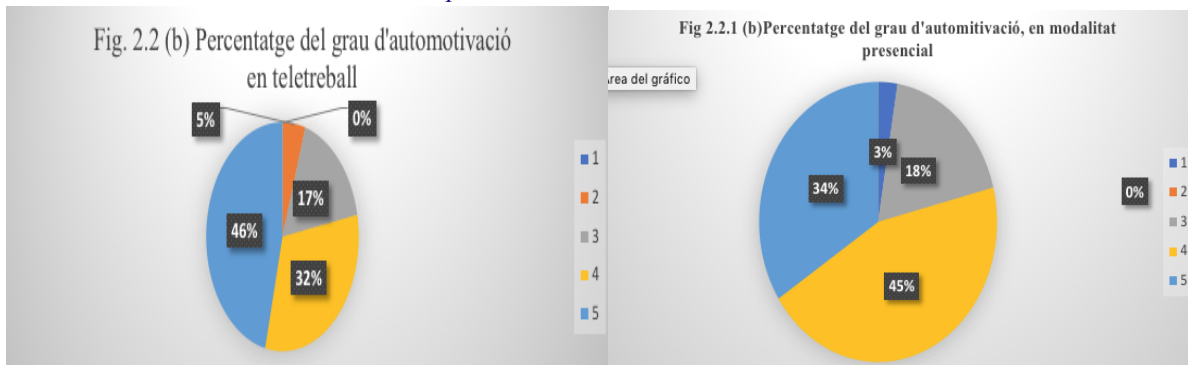
Un punt vital per considerar dins de la salut mental dels treballadors, és tal com mostrem en les preguntes S3.P6 (teletreball) i S3P5 (presencial) és la freqüència amb la qual es distreuen els treballadors a causa de problemes familiars, domèstics, on aquests es reflecteix en les figures 1.6.1. (b) teletreball i 1.6.2.(b) presencial. On els subjectes que teletreballen refereix que es distreuen 27% a vegades, i 24% amb freqüència i en els subjectes presencials, un 48% a vegades, 21% amb freqüència. On podem deduir, que les interrupcions, no es mostren amb més incidència pel fet de teletreballar.

Per pal·liar aquest fet els subjectes teletreballadors han de disposar d'un espai fix on poder executar la seva tasca laboral, permeten allunyar-se de les distraccions domèstiques, han d'organitzar-se per evitar aquestes situacions, amb límits i normes. Ja que el fet de distreure's no podran assolir les expectatives laborals abocant a una disminució de la satisfacció laboral afectant en conseqüència a la salut mental, degut de la difuminació entre la distinció entre família i vida laboral. (Hamilton, 2002).

#### 17.1.2.2. Anàlisi de l'automotivació en relació amb la capacitat de la concentració i relació d'activitats sense que el teletreball depengui d'altres i la seva influència en la salut mental.

Analitzem S4P2 (teletreball i presencial) reflectit en la figura 2.2.4 (b) presencial i fig 2.2 (b) teletreball, es poden apreciar que els teletreballadors de Catalunya és la seva majoria estan d'acord envers l'automotivació la qual té racionada la capacitat de concentració i realització d'activitats amb autonomia sense dependre d'altres, amb

un 77% perceben automotivació en la presa de decisions. En la modalitat presencial, observem que els subjectes tenen automotivació, amb 45% d'acord, 34% un totalment d'acord, 3% ni d'acord ni en desacord, i un 3% totalment en desacord. *Elaborat per l'autora.*



L'automotivació que poden tenir els teletreballadors relacionats a la capacitat d'executar les activitats per si sol i amb això concentrar-se és necessari per a la salut mental i satisfacció del teletreballador posat que per desenvolupar les tasques del teletreball és menester un alt percentatge de lectura, escriptura i altres activitats que requereixen períodes perllongats de concentració (Hamilton, 2002). Doncs el teletreball s'adapta millor a aquells treballadors que manegen la pau i la concentració i que són més organitzats amb ells mateixos segons el ritme diari de treball, el ritme diari de treball, és a dir que no depèn d'altres per desenvolupar les seves activitats comporta beneficis emocionals i mentals (Pyöriä, 2011). En definitiva considerant les respostes positives a la pregunta és dir que està totalment d'acord i d'acord amb l'automotivació en relació amb la capacitat de concentració i relació d'activitats sense que els treballadors sense que el treballador depèn d'altres correspon al 78%, és a dir que els teletreballadors de Catalunya es perceben automotivats, concentrats i capaços d'acomplir les seves activitats individuals mentre que sols una minoria el 21% pensa el contrari.

**17.1.2.3 Anàlisi de la percepció de productivitat dels treballadors de en l'execució de la seva tasca.**

*Elaborat per: l'autora*

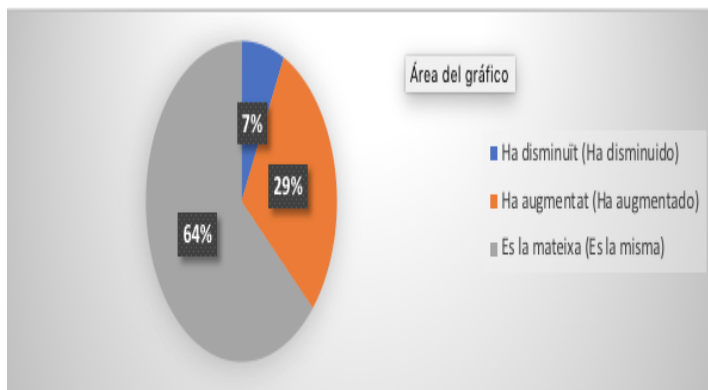


Fig.6 (b) Percentatge del grau de productivitat en el teletreball

D'acord amb les dades recollides en l'enquesta en la pregunta S6P2 (teletreball) i representada en la fig 6.(b) ens evidencia la percepció en el seu àmbit laboral, dels treballadors quant a la seva productivitat en el seu àmbit laboral, així veurem que de la major part de la mostra els teletreballadors a Catalunya pensen que s'ha de mantenir la mateixa productivitat amb un el seu àmbit laboral assolint un 64% seguit d'un 29% que refereixen que aquesta s'ha augmentat. En conseqüència podem apuntar que el fet de teletreballar no afecta la productivitat dels treballadors.

Hi ha investigacions han demostrat, que les creences i actituds dels teletreballadors i la qualitat de les seves interaccions socials amb els gerents i membres de la família estan fortament associats amb la productivitat, a més aquestes tenen gran influència envers les seves creences actituds laborals envers la tasca laboral i la seva satisfacció laboral, on això al seu torn va aboca amb la salut mental. (Neufeld & Fang, 2005). D'acord amb els resultats assolits podem dir que els teletreballadors de Catalunya considerant els resultats positius, corresponent al fet que s'ha mantingut la mateixa productivitat i que aquest augmentat assolint un 93% del total de la mostra dels teletreballadors, per la contra el 7% dels teletreballadors refereixen que la seva percepció de productivitat ha disminuït, fet que ens fa parar especial atenció ja que aquest fet pot abocar en una mala salut mental repercutint al rendiment laboral.

**17.1.2.4 Anàlisi de la percepció dels treballadors respecte a la freqüència de les sensacions experimentades en l'execució del treball.**

L'anàlisi dels següents apartats de la pregunta 1 de la secció 8 S8P1 ens evidencia l'estat dels treballadors i les sensacions que experimenta, on extraïem els cinc primers apartats de la pregunta (sensació d'estar malalt, percepció de patir mal de cap, pressió al cap, alteracions de la son, problemes per agafar el son), si ens fixem en les fig. 14.1 (b) 14.1.1.(b), 14.2 (b) 14.2.1 (b), 14.3 (b), 14.3.1 (b), 14.4 (b), 14.4.1 (b), 14.5 (b), 14.5.1(b) de l'annex 2. Extraïem que en el cas dels teletreballadors refereixen un 46% no experimenta el fet de sentir-se malalt més del que seria habitual, seguit d'un 27% no experimenta), i seguit d'un 24% que ho percep més del que és habitual. Per tant, un 73% de la mostra, evidència, que no es desprèn el fet d'estar més malalt pel fet de teletreballar.

Sobre la percepció de patir mal de cap, un 39% refereixen que no han patit més del normal, 29% més del normal, seguit d'un 10% de molt més del que és usual, on podem referir que un 39% perceben que si ho pateixen i un 61% no manifesta més mal de cap, en conseqüència podem referir que el 61% (la majoria) no experimenta més mal de cap del qual seria normal. Envers el fet de patir pressió al cap, evidenciem, que el 42% no ho experimenta el 34% ho experimenten amb més intensitat, i el 2% ho percep igual que abans, en conseqüència el 66% no ho percep més pressió al cap per teletreballar. Envers les alteracions de son, en els treballadors evidenciem que 46% no ha experimentat amb més intensitat, el 27% no més que el que es considera normal, el 24% no ho ha experimentat, i el 3% molt més que abans. Podem apuntar que un 70% ens evidencia que no pateix alteracions de la son arran del teletreball. Quant a les percepcions de patir problemes en la conciliació de la son, on un 39% no ho ha experimentat seguit d'un 29% que refereix no més del que seria normal. És a dir que un 68% de la mostra teletreball, no es veu afectada per problemes en agafar el son, extret del teletreball.

D'aquests cinc primers apartats de la pregunta 8, extraïem que els subjectes que treballen presencial, refereixen 73% no perceben el fet d'estar més malalts del normal. Pel que fa al fet de patir mal de cap, evidència que el 82% refereix que no ho percep més del que seria normal. Respecte al fet de patir alteracions a la son, un 70% apuntat que no ho percep, pel fet de treballar, al mateix que passa amb patir problemes per agafar el son, on un 68% apunta que tampoc ho percep amb més incidència. En conseqüència, tenint en compte els cinc primers apartats de la pregunta 8, podem apuntar, que el fet de teletreballar, no afecta més a la salut, del fet que ho faria la modalitat laboral presencial.

L'anàlisi dels següents apartats de la secció 8, (S8P6, S8P7, S8P8, S8P9, S8P10; S8P11, S8P12, S8P13, S8P14, S8P15), ens mostra netament l'estat del teletreballador i les sensacions que experimenten. Fixant-nos en el sisè apartat (S8P6) on es qüestiona si els teletreballadors, perceben estrès constant (estrès laboral). Evidenciem que un 45% refereixen que ho perceben, i el 56% no ho perceben o no més del normal, els subjectes que treballen en format presencial, per la seva banda apunten que un 37% ho perceben més del normal i un 63% no ho perceben o no perceben més del que seria normal, dades extreïdes de les fig. 14.6 (b) teletreball i fig 14.6.1(b) presencial. Per tant, diem que el fet de teletreballar no els fa percebre estrès laboral. La següent pregunta, (S8P7) intenta esbrinar si hi ha percepció d'irritabilitat i/o mal caràcter. Arran de les fig 14.7 (b) teletreball i fig 14.7.1 (b) presencial. En el format presencial, extraïem que el 86% no ho percep o no ho percep més de l'habitual, i el 14% si ho ha experimentat. En els subjectes que teletreballen, en el 81% no ho ha experimentat i/o no ha experimentat més de l'acostumada. En conseqüència podem apuntar el fet que els subjectes que teletreballen, no presenten irritabilitat i/o mal caràcter pel fet d'executar la modalitat, teletreball. S8P8 intenta esbrinar si els treballadors es perceben angoixa (nerviosos tot el temps), d'on extraïem de les fig, 14.8 (b) teletreball i 14.8.1 (b) presencial, que els teletreballadors, en un 73% no ho han experimentat i/o no més del que seria usual, els subjectes que treballen presencial, refereixen que el 82% no es perceben nerviosos constantment i/o no ho han experimentat més del normal. Apuntem dient que els subjectes que teletreballen no tendeixen a patir angoixa pel fet de teletreballar, en comparació amb els subjectes que treballen presencial. De la mateixa manera, en S8P9 analitzem si hi ha manca de concentració (trigar més temps a fer les coses), on evidenciem que el 75% dels subjectes apunten que no ho perceben o no més del que seria comú, com també els subjectes que executen la modalitat presencial amb un 81% que refereixen que no ho experimenten, per tant, no hi ha evidència significativa que el fet de teletreballar afecta la concentració dels subjectes. (fig 14.9 (b) i 14.9.1 (b) annex 2). Per la seva banda, la capacitat de prendre bones decisions S8P10, on queda pales que els subjectes teletreballadors, un 66% no ho han experimentat o no més del normal, on els subjectes que treballen de manera presencial 61%, no ho experimenten. (fig 14.10(b) fig 14.10.1 (b)) i un 39% si ho

experimenten (un 34% més de l'habitual i un 5% molt més del que és habitual) (fig. 14.11 (b) i fig 14.11.1(b)). En consonància, en la S8P11 evidenciem que els subjectes que teletreballen no gaudeixen més de la vida, que els subjectes que executen la modalitat presencial, ja que els teletreballadors refereixen que en un 17% no ho han experimentat (anhedonia) un 49% no ho percep i/o més del normal, d'on un 34% refereixen que ho experimenten (24% més del normal, i un 10% molt més del normal).

Pel que fa a la S9P12 observem que la majoria dels subjectes que teletreballen, en un 48% no són capaços, de mantenir-se més ocupats del que seria usual, un 17% no ho ha experimentat, vs un 34% que sí que són capaços, de mantenir-se més ocupats del normal. Respecte a la modalitat que treballa presencial, evidenciem que estem en equitat, ja que el 39% no més del normal i 11% no ho experimenta vs el 39% més del normal i 11% molt més del normal. (fig 14.12 (b) i fig 14.12.1(b) annex 2). Per la seva banda, S8P13, ens pregunta per la percepció de poca vàlua dels subjectes, on en el cas dels teletreballadors, evidenciem que un 44% refereixen que no més de l'habitual, 15% no ho ha experimentat, un 34% més del normal, 7% molt més, enfront dels subjectes que treballen en la modalitat presencial, d'on extraiem que el 76% no ho ha experimentat, el 16% no més del que seria habitual, enfront del 3% més de l'habitual i 5% molt més que l'habitual. (extrets de les fig 14.13 (b) i 14.13.1 (b) annex 2).

Referent a la qüestió S8P14, ens pregunta pel buit existencial (la vida no té sentit), on extraiem que els subjectes que teletreballen en un 86% no ho han experimentat, 10% no més de l'acostumat, un 0% més de l'usual i un 2% molt més de l'habitual. Enfront dels subjectes que executen la seva tasca en format presencial d'on extraiem dades semblants, un 87% no ho ha experimentat, 5% no més del que seria comú, un 0% més de l'acostumat, i un 8% molt més del comú. (fig 14.14(b) i fig 14.14.1(b) annex 2).

Per finalitzar l'última qüestió de la secció 8 S8P15 (fig 14.15(b) i fig14.15.1(b)) en preguntar, envers la incapacitat laboral, on la majoria dels teletreballadors ens exposa que no ho ha experimentat amb un 73%, 12% no més del que seria comuna vs un 15% més de què seria acostumada. Sobre els treballadors tradicionals, observem que el 74% no ho ha experimentat un 16% no més del normal, 10% si ho experimenta amb un 5% més del normal i un 5% molt més del normal. Si considerem les dades extretes de la secció 8, evidencien en general una resposta positiva, en els quatre últims apartats de la secció 8, per la gran majoria dels teletreballadors de Catalunya, en l'apartat 11 extraiem una resposta negativa, tan bon punt les seves percepcions, ja que les persones treballadores evidencien el fet de percebre en un 66% no gaudir amb les seves activitats quotidianes o no més del que seria usual (anhedonia) "49% no més de l'usual, 17% no experimenta", amb un assoliment semblant, en els treballadors presencials. Per una altra banda, referim que els subjectes teletreballadors, en un 59% refereixen que no es perceben o més del que seria habitual, una persona amb poca vàlua malgrat que presenten menys percentatge que els subjectes presencials els quals no ho perceben en un 76%. Quant al buit existencial, referim que els teletreballadors, en un 96% no es perceben o més del normal, és a dir perceben que la vida té sentit en conseqüència no hi ha presència de buit existencial, assolint dades semblants en els subjectes presencials. Pel que fa a la incapacitat laboral, evidenciem que un 85%, apunten, que no ho han experimentat o no més del normal (amb dades semblants en els treballadors presencials). Cal puntualitzar el fet que cal parar atenció envers el primer apartat, ja que pot generar molt estrès l'anhedonia després del fet de gaudir de les coses del dia a conseqüència de la tasca laboral, a més en els últims apartats amb respostes negatives és a dir que han experimentat aquestes dades més del normal o molt més del normal, que van del 8% al 45% de la mostra.

### 17.1.3 Identificació de l'estat de les relacions socials dels teletreballadors de Catalunya.

El tercer objectiu d'aquest estudi està relacionat amb determinar l'estat de les relacions socials, dels subjectes que teletreballen a Catalunya on en conseqüència hem considerat relacionant les preguntes corresponents a la incidència de l'edat en el teletreball, les persones amb les que conviu, la seva extraversió, les persones amb les que manté interacció social, i en la mesura que els treballadors/es consideren que el teletreball els ha ocasionat problemes de coordinació amb les persones amb les interactua.

**17.1.3.1 Anàlisi de les persones amb les que conviu el teletreballador i la seva influència en les tasques laborals:** partint de la preguntes S3P5 (teletreball) i S3P4 (presencial), i tal com podem extreure de les figures fig 1.5.1(b) i 1.5.2(b), on extraïem que el 82% dels teletreballadors viuen amb la familiars(incloent parella), i el 18% viuen sols i en la modalitat presencial el 90% viu amb la família (parella), i el 10% viu sol. Tal com podem extreure la majoria dels teletreballadors, conviuen amb algú, és a dir tenen la possibilitat de interactuar amb algú, evitant que aboqui en aïllament social, per la contra hem de parar especial atenció amb el 18% que viuen sols, ja que si no es prenen mesures poden abocar en aïllament social. Per concloure podem dir que no hi ha diferència significativa en l'estil del convivència entre els teletreballadors i els treballadors tradicional.

**17.1.3.2 Anàlisi envers l'extraversió dels teletreballadors i la relació amb les relacions socials:** dels teletreballadors de Catalunya enquestats, centrant-nos en la pregunta S4P1 i que correspon a les fig 2.1(b) teletreball i 2.1.1(b) presencial, de l'annex 2, on s'analitza el grau d'extraversió dels treballadors, evidenciem que en una escala d'1 a 5 podem evidenciar que la majoria dels teletreballadors consideren que si tenen una bona comunicació i alta sociabilitat (extraversió) on evidenciem que el 68% dels teletreballadors consideren que sí que tenen aquesta habilitat i el 15% consideren que no la tenen i el 17% perceben que la tenen però poc desenvolupada. Per la seva banda els treballadors tradicionals, extraïem unes dades semblants, és a dir el 60%, perceben, que tenen aquesta habilitat, el 24% perceben que la tenen però poc desenvolupada, i 16% consideren que no la tenen.

Podem definir l'extraversió com un tret, característica o habilitat que es relaciona amb les persones enèrgiques, vives, actives i estimulants i que sobretot hàbils en les relacions socials (Judge, et al., 2002). Però tal com refereix Clark (2012) tenen la capacitat d'interactuar de manera fàcil i ràpida amb els seus companys, així com la capacitat de mantenir un alt nivell de motivació i productivitat quan treballen a distància. Els extrovertits tenen un avantatge sobre els introvertits quan es tracta de treballar a distància a causa del seu nivell més alt d'habilitats interpersonals i motivació. Són capaços d'interactuar i col·laborar de manera ràpida i senzilla amb els seus companys, donant com a resultat un alt nivell de productivitat i motivació quan treballen des de casa. Si bé la taxa d'èxit dels teletreballadors és lleugerament inferior a la dels que treballen presencialment, el 86% dels teletreballadors i el 84% dels presencials a Catalunya tenen el mateix nivell d'èxit. No obstant això, és important oferir suport addicional als introvertits perquè puguin mantenir el seu nivell de motivació, habilitat i productivitat quan treballen a distància.

**17.1.3.3. Anàlisi dels subjectes amb els que els teletreballadors tenen interacció social:** en la pregunta S6P4, referim que en la fig. 10.1(b); fig 10.2(b);fig 10.3(b); fig 1.4.1(b); fig1.5(b). Els teletreballadors a Catalunya tenen un alt grau d'interacció social, amb clients, companys, caps i supervisors, familiars i amics personals. Gairebé cada dia, el 39% interactua amb els clients, el 41% amb els companys, el 20% amb caps i supervisors, el 7% amb familiars i el 3% amb amics personals. Entre 2 i 3 vegades per setmana, el 3% interactua amb els clients, el 22% amb els companys, el 27% amb caps i supervisors, el 5% amb familiars i el 7% amb amics personals. Almenys un cop a la setmana, l'11% interactua amb els clients, el 7% amb els companys, el 17% amb caps i supervisors, el 32% amb familiars i el 27% amb amics personals. Finalment, el 56% dels teletreballadors interactuen amb amics personals menys d'un cop per setmana.

El teletreball s'ha popularitzat cada cop més a Catalunya, amb dades que demostren que té un impacte important en l'ocupació. S'ha observat que molts teletreballadors interactuen principalment amb col·legues en lloc de familiars i amics, la qual cosa provoca una major dependència laboral, estrès i problemes de salut mental. Tal com menciona Gadeki *et al* (2018), ha d'existir un temps per equilibrar la vida del teletreballador que combinar la vida familiar, la vida laboral i el temps lliure per un mateix.

**17.1.3.4 L'anàlisi de la mesura en que els teletreballadors creuen que el teletreball causa problemes de coordinació d'activitats amb les persones amb les que interactua:** al analitzar la pregunta S6P5 representada per les figures 11.1(b) i fig 11.1.1(b) representa en la mesura que el teletreballador percep que el teletreball ha causat problemes de coordinació en activitats diverses amb persones amb les que interactua, on podem evidenciar que un 29% estan d'acord, vs un 71% estan en desacord, en que el teletreball no causa problemes majoritàriament, en les coordinacions d'activitats dels seus clients, pacients, alumnes... en la

modalitat laboral, al igual que els treballadors presencials els quals perceben que el fet de treballar presencial, els facilita la tasca de coordinació amb clients, pacients, alumnes en un 92%, per un altra banda, en la fig, 11.2(b) i 11.2.1(b) observem que en el cas de la coordinació d'activitats amb col·legues laborals, també assoleix una majoria que estan en desacord, en un 63% on els treballadors presencials en el 97% perceben que el fet de treballar presencialment els ajuda a la coordinació entre col·legues. El tercer apartat ens mostra perspectiva del teletreballador i els problemes que l'ha causat el teletreball per coordinar les activitats amb els seus supervisors on en la figura 11.3(b) ens mostra que el 73% dels teletreballadors no perceben els problemes despresos del teletreball per coordinar activitats dels coordinadors, caps... i en el cas dels treballadors presencials, la fig 11.3.1(b). La majoria dels treballadors enquestats (84%) creu que el treball presencial amb els seus caps facilita la coordinació de les activitats. Això suggereix que el contacte cara a cara amb els superiors és beneficiós pel que fa a l'organització de les tasques de manera eficient. Tal com refereix (Gadecki et al., 2018) el desenvolupament de diverses eines tecnològiques ens permeten un estil de treball més fàcil, que al seu torn els fa més independents, és a dir que en la majoria dels teletreballadors poden passar temps en el treball on conjuntament a membres de la llar com amics simultàniament el que es un beneficiós emocional i mental.

#### **17.1.4 Identificació de les relacions entre recursos, la salut mental i les relacions socials que tenen els teletreballadors a Catalunya.**

Aquesta recerca pretén entendre l'impacte del teletreball en la salut mental i les relacions socials dels teletreballadors a Catalunya. S'explorarà el temps en què teletreballen, les seves relacions amb les seves organitzacions, els sectors en què treballen, la seva experiència prèvia, les habilitats i competències que creuen tenir i el seu grau d'acord amb determinades característiques de la seva situació actual de teletreball. Els resultats d'aquest estudi ajudaran a informar el disseny de polítiques efectives de suport als teletreballadors.

##### **17.1.4.1 Anàlisi de la mesura en la que el teletreballador creu que té autonomia per executar la seva tasca i l'organització en el treball.**

Partint de la pregunta S4P3 amb les respectives dades extretes de les figures 2.3(b) i 2.3.1(b), tenen una alta percepció de la seva autonomia per fer les coses; El 78% dels teletreballadors valora la seva capacitat com a alta (5 en una escala de l'1 al 5). Del 22% restant, un 17% considera que la seva capacitat està a un nivell mitjà, un 2% considera que s'ha desenvolupat poc i un 3% creu que no la té.

Si ens fixem existeix un aspecte positiu amb respecte al teletreball doncs en la seva majoria gira envers la reducció de pressió laboral, conflictes de rols i sobretot major autonomia en el treball, doncs per un major desenvolupament del treball és fonamental que els teletreballadors tinguin autonomia per fer les activitats que requereixen el treball, a més de que el teletreball el brinda una major autonomia laboral (Sardeshmunkh *et al.* 2012). Amb el que ens menciona Sardeshmunkh podem dir que els treballadors de Catalunya en la seva majoria tenen una resposta positiva enfront l'autonomia per fer les coses corresponents al 78% fet que millora la seva salut mental, organització de recursos i de relacions socials, per un altre costat, hi ha que posar atenció al 22% que te de mitjana una baixa autonomia per desenvolupar les coses que poden abocar en problemes laborals, socials o mentals. A més revisarem la pregunta S4P4 els resultats, exposats en la Fig. 2.4(b) de l'annex 2, que detalla la percepció que té el teletreballador de la seva organització (l'alta estructuració de les tasques, definint formes, maneres i temps per executar les mateixes). En l'escala de 1 al 5, podem donar-nos compte que la majoria considera que tenen desenvolupada aquesta habilitat però no del tot amb un 29%, seguit d'això aquells teletreballadors que consideren que tenen aquesta habilitat totalment, correspon al 46%, de la mostra, a més aquells teletreballadors que creuen que tenen desenvolupada a un nivell intermedi aquesta habilitat al 15%, per tot això els teletreballadors que creuen que tenen desenvolupada poca aquesta habilitat corresponen al 10% i cap creu que no disposa d'aquesta habilitat.

La forma d'organitzar-se d'un teletreballador serà crucial per determinar l'èxit del fracàs d'aquest, ja que en estar convivint a casa es presenten circumstàncies dins del circuit familiar així com els deures laborals, i equilibrar aquests dos en el si del cercle familiar amb els deures laborals, i equilibrar aquests dos, a més l'organització de les tasques en el si del treball deuen ser considerades, estructurades i ordenades amb el temps, desenvolupant un balanç laboral i familiar (Gadecki *et al.* 2018). El 75% dels teletreballadors de



Catalunya declara haver desenvolupat o desenvolupat totalment les seves habilitats de teletreball. Això ha contribuït a un millor equilibri entre la feina i la família, la millora de la salut mental i una millor gestió dels recursos. Tanmateix, cal tenir en compte el 25% restant, ja que podria comportar problemes potencials per al teletreballador.

#### **17.1.4.2 Anàlisi del nivell d'acord amb algunes característiques que s'apliquen a la seva forma actual de treball:**

Partint de la pregunta S6P1 subapartat 1, d'on extraïem les dades de la fig. 5.1(b), evidenciem que els subjectes, refereixen que el 15% està totalment d'acord, el 19% està d'acord, el 22% no estan d'acord ni en desacord, el 44% estan en desacord, en haver d'esforçar-se per executar la seva tasca laboral (teletreball). On en els subjectes que treballen presencial, evidenciem en la fig5.1.2(b) on el 47% estan totalment d'acord, 24% estan d'acord, 16% ni d'acord ni en desacord, 13% en desacord, 0% totalment d'acord en haver d'esforçar-se per executar la seva tasca laboral. En el segon apartat, de la S6P1, evidenciem arran de la fig.5.2(b), evidenciem que 7% estan d'acord en treballar llargues jornades per assolir el seu objectiu, el 20% està d'acord, el 22% no estan ni d'acord ni en desacord, el 40% estan en desacord, i el 2% estan totalment en desacord, en el fet que han de treballar llargues jornades per executar la seva tasca (teletreball). En els subjectes que treballen presencial, evidenciem de la fig.5.1.2(b) 26% totalment d'acord, 26% d'acord, 11% ni en desacord ni en acord, 26% en desacord, 11% totalment d'acord, en el fet que han de treballar llargues jornades per executar la seva tasca. El tercer apartat, on els pregunta si estan disposats a treballar més hores per assolir l'èxit laboral, evidenciem que 5% està totalment d'acord, el 46% està d'acord, 20% ni d'acord ni en desacord, 22% en desacord i 7% totalment en desacord. Els subjectes que executen treball presencial, de la fig5.3.1(b) extraïem que el 7% estan totalment d'acord, 20% es desacord, 22% ni d'acord en desacord, 49% en desacord. Per la seva banda en l'apartat 4, volem esbrinar si els treballadors es perceben a gust amb el seu treball, amb la informació despresa de la fig.5.4(b) 12% totalment, 61% d'acord, 20% ni d'acord ni en desacord, 7% en desacord, 0% totalment en desacord. Per la seva banda els subjectes que treballen presencial, amb la fig.5.4.1(b), evidenciem que el 39% estan totalment d'acord, el 42% d'acord, 11% ni d'acord ni en desacord, 3% en desacord, 5% totalment en desacord. El treball em fa sentir optimista, es la pregunta que es formula en l'apartat 5, de la fig5.5(b) on assolim el 5% dels subjectes que teletreballen perceben estar totalment d'acord, el 34% d'acord, 39% ni d'acord ni en desacord, 17% en desacord, 5% totalment en desacord. Quant als subjectes que executen la seva tasca en format presencial, de la fig.5.5.1(b) extraïem que el 32% estan totalment d'acord, el 44% estan d'acord, el 16% no estan ni d'acord ni en desacord, el 3% estan en desacord, 5% totalment d'acord. Per finalitzar en l'última pregunta, on es qüestiona si els subjectes assoleixen desconnectar al finalitzar la tasca laboral, evidenciem amb la fig.5.6(b) que el 10% dels teletreballadors estan totalment d'acord, en el 32% estan d'acord, 17% ni d'acord ni en desacord, 34% en desacord i en el 7% totalment en desacord. Per la seva banda els treballadors presencials, extraïem de la fig 5.6.1(b) que el 24% estan totalment d'acord, 28% d'acord, 11% ni d'acord ni en desacord, 26% en desacord, 11% totalment en desacord.

L'últim apartat ens demostra que en la seva majoria el teletreballador considera que no assoleixen desconnectar després de la seva jornada laboral vs els treballadors presencials, que refereixen que si que son capaços de desconnectar en finalitzar la seva tasca laboral.

Analitzant aquestes dades anteriors ens suggereixen que els teletreballadors tenen una manca d'optimisme en la seva feina i tenen dificultats per desconnectar de la feina al final del dia. El 66% dels teletreballadors no considera que la seva feina requereix molt d'esforç, el 64% no està d'acord quan perceben que han de treballar moltes hores i el 58% no poden desconnectar de la feina. Malgrat això, el 73% dels teletreballadors se senten a gust amb la seva feina i el 51% està disposat a treballar dur per aconseguir l'èxit. Aquestes troballes indiquen que els teletreballadors estan satisfets amb la seva feina, però encara cal millorar, per evitar problemes de salut mental.

#### **17.2 Discussions:**

Si analitzem les investigacions similars, referent als trets dels teletreballadors, podem evidenciar que en molts casos es ressalten les característiques positives del teletreball, destacant la flexibilitat que aporta més característiques positives del teletreball, destacant la flexibilitat que aporta en qüestió de transport, implicacions estratègiques... (Offstein et al., 2010), on a més de la transferència de coneixement i informació en el teletreball

és més ràpida generant un impacte significatiu en els resultats del treball, satisfacció laboral, identificació organitzacional, identitat i per un altra banda poden presentar-se sentiments d'aïllament (Taskin, 2010), amb l'arribada de la pandèmia les característiques dels treballadors s'han transformat, la digitalització ha facilitat la transferència d'informació i resolució d'activitats a través de la web, ha reduït la congestió, i l'estrès generat per això, el desenvolupament tecnològic de les últimes dècades ha millorat els recursos necessaris per al desenvolupament del teletreball, la qual cosa he generat que les organitzacions es preocupin per li benestar físic i psicològic dels teletreballadors, però és clar que les característiques que presentin els teletreballadors dependran de cada empresa o organització (Weller, 2020). D'acord amb la pregunta d'investigació, la hipòtesi serà descriptiva Una hipòtesi descriptiva, és una predicció comprovable que revela què esperar d'un estudi. Normalment estableix l'existència, la mida, la forma o la distribució d'una variable, que pot ser una o múltiples variables o grups. (Cooper, 2018, pag 58).

Aquest estudi ha revelat que el teletreball durant el període actual de distanciament social pot ser avantatjós tant per als empresaris com per als empleats. Els empleats informen que tenen un espai de treball adequat, accés a recursos i objectius laborals clars mentre se senten recolzats pels seus supervisors. A més, els empresaris tenen accés a tots els recursos i comentaris necessaris per garantir l'èxit dels seus empleats remots. En general, el teletreball pot ser una experiència d'èxit i mútuament beneficiosa.

Dins d les aquestes estratègies per a la promoció de les bones pràctiques del teletreball després d'haver estudiat els elements bàsic per al desenvolupament del teletreball depenent del tipus de treball, la determinació de recursos que són necessaris per al desenvolupament òptim del teletreball considerant implantació, equipament, temps i funcionament (Junta de Andalucía, 2010). D'aquest text es desprèn que els teletreballadors a Catalunya han mostrat trets positius com l'automotivació i la productivitat, però amb una lleugera disminució dels nivells d'estrès, l'estat emocional, la concentració, el son i el gaudi diari. Per garantir la salut mental dels teletreballadors, els governs i les organitzacions han de proporcionar-los suport tant tecnològic com psicològic.

El teletreball s'ha popularitzat cada vegada més en els darrers anys, i la investigació ha demostrat que es dona una gran importància a les diferències individuals entre els teletreballadors i la seva satisfacció. Factors com la disciplina, la càrrega de treball i les distraccions a casa poden afectar el rendiment dels teletreballadors i la seva satisfacció general amb la feina. És evident que les diferències individuals entre els teletreballadors i la seva satisfacció s'han de tenir en compte a l'hora de considerar el teletreball com una opció. (Smith *et.al.*, 2018).

## **18. Conclusions i recomanacions:**

Aquesta investigació ha determinat que el teletreball és prevalent a Catalunya, amb un 53% dels teletreballadors amb titulació universitària. Les dades van mostrar que aquests teletreballadors estan majoritàriament equipats amb els recursos necessaris per fer la seva feina amb eficàcia. Els resultats suggereixen que el teletreball és un factor important en la força de treball catalana. Els teletreballadors disposen de l'espai i dels recursos necessaris per desenvolupar les seves tasques laborals de manera eficient, com ho demostra el fet que el 95,12% ha dit disposar de l'espai necessari a casa seva per fer la seva feina. A més, el 90,24% declara disposar de tota la informació necessària i el 56% té prou autoritat per prendre decisions. A més, el 80,5% considera que les seves activitats i responsabilitats estan clarament definides, i el 57,03% creu que el seu cap es preocupa per elles. La majoria dels teletreballadors disposen dels recursos físics necessaris per treballar de manera satisfactòria, el 95% considera que té accés a l'equipament necessari i el 66% rep el feedback necessari. Això demostra que els teletreballadors a Catalunya disposen de recursos per fer el teletreball de manera positiva, semblant al treball presencial. Així, podem concloure que la majoria dels teletreballadors disposen dels recursos necessaris per treballar de manera eficaç.

Dels treballadors que treballen des de casa 83% i els que treballen presencialment 94%, s'ha trobat que els primers estan més exposats a distraccions familiars, cosa que afecta la seva salut mental. Per això és important adoptar mesures per reduir la freqüència d'interrupcions. També s'ha vist que els treballadors des de casa tenen més motivació i capacitat de concentració en un 81%, i que un 65% no té fills i el 30% viuen amb ells. En canvi, els treballadors presencials gairebé tots tenen fills amb els quals conviuen. Dels fills de teletreballadors i treballadors presencials, la gran majoria tenen entre 7 anys i més. Això fa pensar que els és més fàcil conciliar

la vida familiar amb la laboral i tenir un desenvolupament professional reeixit. Trobem que els treballadors presencials tenen més tendència a tenir descendència que els teletreballadors, i que les edats dels fills en ambdós casos els permeten conciliar feina i família.

A partir del teletreball, la majoria dels teletreballadors considera que la percepció de la productivitat es manté o fins i tot augmenta. Els nivells d'estrès, les sensacions físiques i la salut mental general es veuen positivament de mitjana. Les dones que treballen a distància tenen més distraccions a causa de les tasques domèstiques i la cura dels nens, però, les que tenen fills d'un 30% o més i les que no tenen fills d'un 65% tenen una millor percepció de la productivitat i la salut mental.

L'estat de les relacions socials dels teletreballadors de Catalunya on existeixen un conjunt de trets positius com la incidència de l'edat en les relacions socials doncs segons la literatura i l'anàlisi executat, on la majoria dels teletreballadors es situen dins de l'edat on es presenten relacions socials actives tant en el nucli familiar com en les xarxes socials, mitjançant internet estan envers la majoria dels teletreballadors tenen entre 31 i 40 anys seguits dels 51 i 60 anys.

El resum els teletreballadors creuen que el teletreball no ha causat problemes de coordinació de les activitats, i mantenen unes relacions socials que es consideren òptimes. Tanmateix, la majoria de teletreballadors expressen que passen més temps amb els seus companys de feina i caps, cosa que suggereix que tenen una vida social activa tant a la seva família com a la feina. Les relacions són clau per als teletreballadors a Catalunya, on s'observa una resposta positiva a l'autonomia per executar les tasques en el 78% dels casos. Això té un efecte positiu en els seus recursos, la salut mental i les relacions socials. Els teletreballadors també manifesten sentir-se a gust (73%) i percepció de la càrrega de treball (27%), malgrat tenir una actitud optimista envers la seva organització en el 39,03%. Els teletreballadors es beneficien del teletreball, que els ajuda a millorar aquestes relacions amb el temps.

### **18.1. Recomanacions:**

Les organitzacions així com els teletreballadors podrien millorar la seva condició laboral si ens enfoquem envers els recursos adequats per l'execució del teletreball i el teletreballador, considerant el fet que el 5% dels teletreballadors de Catalunya encara no disposen dels recursos (eines i espai) adequats per executar la seva tasca laboral d'una manera adient, on aquest fet al seu torn representa un evident desavantatge en la seva tasca o així com el 5% dels teletreballadors que no disposen d'estudis superiors, i en conseqüència no compten amb els recursos òptims per l'execució del teletreball. El 10% que consideren que no disposen de tota la informació per executar la seva el seu treball i el 44% que perceben perquè no disposa de l'autoritat suficient en la presa de decisions, el 19% dels teletreballadors consideren que les seves autoritats i responsabilitats no estan clarament definides, el 39% consideren que el seu cap no es preocupa pel seu benestar, el 34% pensa que no rep el feedback suficient envers la seva tasca laboral. Si sobretot les organitzacions consideressin aquest aspecte, raonable per implementar més eines tant de caràcter físic com psicològiques per ajudar al teletreballador assolir els recursos adients per l'execució d'un teletreball òptim.

Com hem pogut evidenciar en el marc teòric la salut mental del teletreballador, La producció de treball és un factor important que les organitzacions han de tenir en compte pel que fa a la salut mental dels teletreballadors. Les investigacions han demostrat que el 22% dels teletreballadors i el 21% dels treballadors presencials han perdut la motivació, i el 7% ha disminuït la seva producció laboral. És fonamental que les organitzacions detectin i redueixin/eliminin aquests trets negatius per ajudar els teletreballadors a conciliar la vida laboral i familiar. Fer-ho pot conduir a una millora de la producció de treball i del benestar dels treballadors.

## **19. Annexes:**

Annex 1 (Bibliografia)

Annex 2 (anàlisi dels qüestionaris)

Annex 3. Estudi sobre el teletreball i els seus efectes psicosocials (Part teletreball)

Annex 4. Estudi sobre el teletreball i els seus efectes psicosocials (part presencial)

### **9.1 Annex 1 Bibliografia:**

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo EU-OSHA (2003) “*Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*”. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Trabajo y Sociedad Sociología Del Trabajo – *Estudios Culturales*, 25(invierno), 387–403.

Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882–897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>

Antunes, R. (2005). Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo (Herramienta).

Audroné, N., Ilona, B., & Bernadeta, G. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87–101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>

Atkinson, G. R. (2001). Strategies, Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball Research. In Social At Surrey University of Surrey (pp. 4–9).

Ayuso Marente, J. A. (2006) Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana De Educación*, 39(3). pp.1-15. <https://doi.org/10.35362/rie3932575>

Bergum, S. (2007). What has happened to telework? E-Working.

Craid Brod (1984) Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution. <https://archive.org/details/technostresshuma0000brod/mode/1up>

Cairampoma, M. R. (2015). Tipos de Investigacion Cientifica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificacion. In Tipos de Investigacion Cientifica.

Clark, L., Karau, S., & Michalisin, M. (2012). Telecommuting attitudes and the Big Five personality dimensions. *Journal of Management Policy and Practice*, 13, 31–46.

Cooper, D. R., & En, D. R. (2018). Business Research: to planning, Conducting, and Reporting your study. Pg 58 *SAGE*.

Crawford, J. O., MacCalman, L., & Jackson, C. A. (2011). The health and well-being of remote and mobile workers. *Occupational Medicine*, 61(6), 385–394. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr071>

De Arquer, M. I.(1997). NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.[Archiu PDF] [https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_445.pdf/a0a57c8d-2ae3-445b-b525-b57d0ad54592](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_445.pdf/a0a57c8d-2ae3-445b-b525-b57d0ad54592)

- De Arquer, I., Nogareda, C. (1999). NTP 544: Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. [Archivo PDF] [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_544.pdf/0da348cc-7006-4a8a-9cee-25ed6f59efdd?](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_544.pdf/0da348cc-7006-4a8a-9cee-25ed6f59efdd?)
- Di Martino. (2001). The Hide Rode to Teleworking. <http://www.ilo.org/safework/telework>
- Duque, M. (04/10/2015) El Síndrome del Desgaste Profesional "Burn Out" (I). El DÍA. <https://www.eldia.es/2015-10-04/criterios/4-Si-ndrome-Desgaste-Profesional-Burn-Out-I.htm>
- EUR-Lex (2002). Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 16 de julio de 2002. Bruselas. Lloc web oficial de la Unió Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131#:~:text=En%20el%20acuerdo%20se%20define,del%20empresario%2C%20se%20ejecuta%20habitualmente>
- European Commission. (2002). Framework agreement on telework. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2002/oct/teleworking\\_agreement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf).
- Fernández, R. (6 de març 2023). El teletreball a Espanya – Dades estadístiques-. *Statista*. <https://es.statista.com/temas/8036/el-teletrabajo-en-espana/#topicOverview>
- Fidalgo, M. (2007). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*. [Archivo PDF] [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_704.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf)
- Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo. (2015). Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo. [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eurofound\\_es](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eurofound_es)
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. <https://doi.org/10.7494/human.2018.17.4.77>
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*, 25, 27–47.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, Vol. 83, N° 2. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272009000200003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003)
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4 (3), 163-173. 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Hamilton, E. (2002). *Bringing Work Home: Advantages and Challenges of Telecommuting*. 1–32. [Archivo PDF] [http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/research/publications/pdf/BCCWF\\_Telecommuting\\_Paper.pdf](http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/research/publications/pdf/BCCWF_Telecommuting_Paper.pdf)
- Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93–109.
- Hernández et al., R. F. C. B. P. (2006). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). McGraw-Hill.

- Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball. (2012) Guia de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre *Riesgos Psicosociales*. [Archivo PDF] [https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia\\_psicosociales.pdf](https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf)
- Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball. NTP 1123 (2018) *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. 2018 [Archivo PDF] <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>
- Judge, T., Ilies, R., Bono, J., & Gerhardt, M. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780
- Lacavex Berumen, M. (2009). ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(9), 89–118. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2009.9.9594>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Jefatura del Estado «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007 Referencia: BOE-A-2007-6115. [Archivo PDF] <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Jefatura del Estado «BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2021 Referencia: BOE-A-2021-11472. [Archivo PDF] <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-11472-consolidado.pdf>
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Jefatura del Estado BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980 Referencia: BOE-A-1980-5683 [Archivo PDF] <https://www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Jefatura del Estado «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995 Referencia: BOE-A-1995-24292. [Archivo PDF] <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Jefatura del Estado «BOE» núm. 266, de 6 de noviembre de 1999 Referencia: BOE-A-1999-21568. [Archivo PDF] <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf>
- Ley 20661/2005 Orden APU/3902/2005 del 15 de diciembre por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos. Ministerio de trabajo y administraciones públicas. BOE núm 300, de 15 de diciembre. [Archivo PDF] <https://www.boe.es/boe/dias/2005/12/16/pdfs/A41081-41084.pdf>
- Montalvo, J. (2006). La relación de trabajo y sus variantes. *Letras Jurídicas: Revista de Los Investigadores Del Instituto de Investigaciones Jurídicas U. V.*, 13, 1–9.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, B. y Baez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Nilles, Jack M. (1975) Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on communications*. Vol COM 23. (10) p1142-p1147. <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=1092687>
- Normalización Española UNE (2018). UNE-EN ISO 10075-1:2017 (Ratificada): Principios ergonómicos relativos con la carga mental. <https://www.une.org/encuentra-tu-norma/busca-tu-norma/norma/?c=N0059435>

- Nogareda, C. (1988). NTP 179: *La carga mental del trabajo: definición y evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. [Archiu PDF] [https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-cda49e55e048](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-cda49e55e048)
- Offstein, E. H., Morwick, J. M., & Koskinen, L. (2010). Making telework work: leading people and leveraging technology for competitive advantage. *Strategic HR Review*, 9(2), 32–37. <https://doi.org/10.1108/14754391011022244>
- Oficina Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud. (1984). *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra*. pp.18-24 [Archivo PDF] <http://www.factorrespisicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Oncins, M. (1994). NTP 344: *Trabajos en situación de aislamiento*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. [https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp\\_344.pdf/d5ffc5df-0bd3-48a3-9b3b-2b3ba3fc4611](https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_344.pdf/d5ffc5df-0bd3-48a3-9b3b-2b3ba3fc4611)
- Organización Internacional del Trabajo. (1990). *Conditions of Work Digest , Telework*. Organización Internacional Del Trabajo, Ginebra. [Archivo PDF] <http://www.factorrespisicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Internacional del trabajo OIT. (1990) Informe: Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC's) y financieros . Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm.177). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)
- Organización Internacional del trabajo OIT. (1994) Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo: Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención – Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo”. Núm. 56. [Archivo PDF]<http://www.factorrespisicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organització Internacional del Trabajo. (1996). Convenio sobre el trabajo a domicilio. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312322,en:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,en:NO)
- Organización Internacional del trabajo OIT. (1996). Recomendación sobre el trabajo a domicilio (núm. 184). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184)
- Organización Internacional del Trabajo (1998) Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_162039/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_162039/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus) Preguntas frecuentes. 19. [Archivo PDF] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)
- Organización Internacional del trabajo OIT. Normas de Trabajo - Tiempo de Trabajo.<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial del trabajo. (2020). Observatorio de la OIT : La COVID - 19 y el mundo del trabajo . Sexta edición Estimaciones actualizadas y análisis en el plano político. Observatorio de La OIT : La COVID - 19 y El Mundo Del Trabajo . Sexta Edición Estimaciones Actualizadas y Análisis En El Plano Político, 1–28. [Archivo PDF] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755917.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf)

- Ortiz, F. (1999) Los jóvenes en el teletrabajo. *Revista de Estudios de Juventud*. N° 46. <http://www.injuve.es/observatorio/no-46-juventud-y-la-sociedad-red>
- Pérez, J., Nogareda, C., Martín, F., Sancho, T. (2006). Mobbing, Violencia Física y Acoso Sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Mobbing%2C+violencia+f%C3%ADsica+y+acoso+sexual.pdf/d961f16-570f-46d5-8cd3-750fb2768883?t=1598565889415>
- Pérez, J., Sancho, T., Nogareda, C. (1996). NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. [Archivo PDF] [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416?version=1.0&t=1614698341237](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416?version=1.0&t=1614698341237)
- Perez, J., Sancho, T. (1999). NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* [Archiv PDF] <https://www.insst.es/documents/94886/191756/NTP+507+Acoso+sexual+en+el+trabajo.pdf>
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386–399. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ministerio de Empleo y Seguridad Social «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015 Referencia: BOE-A-2015-11430. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Jefatura del Estado «BOE» núm. 36, de 11 de febrero de 2012 Referencia: BOE-A-2012-2076. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3/con>
- Real Decreto-ley 8/2020 del 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19. Jefatura del Estado. «BOE» núm. 73, del 18 de marzo del 2020. Referencia BOE-A-2020-3834. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Jefatura del Estado «BOE» núm. 253, de 23 de septiembre de 2020 Referencia: BOE-A-2020-11043. [Archivo PDF] <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales «BOE» núm. 27, de 31 de enero de 1997 Referencia: BOE-A-1997-1853. [Archivo PDF] <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-1853-consolidado.pdf>
- Reasonwhy (2020). *Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo*. <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>
- Roncal, X. (2021). Teletrabajo y Capitalismo de Vigilancia. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* 23 (1). Venezuela pp. 177-192. <https://es.calameo.com/read/005573338ca6aa8f55720>
- Rubbini, N. (2012). Los riesgos psicosociales en el trabajo. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales. [Archivo PDF] <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Rubbini.pdf/view>
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* - Volumen 19, n.º 3. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/02a32ad2669e6fe298e607fe7cc0e1a0>



- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Nogareda, C., (2006). NTP 730 Tecnoestrés: concepto, medida e intervenció psicosocial. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. [Archivo PDF] [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a)
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Shaufeli, W., (2007). NTP 759: La adicció al treball. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. [Archivo PDF] <https://www.insst.es/documents/94886/327740/759.pdf>
- Sanguinetti, W. (2002). Informe: Teletreball i Globalització: En busca de respostes al desafiament de la transnacionalització del treball. <https://docplayer.es/60035722-Informe-teletreball-y-globalizacion-transnacionalizacion-del-empleo.html>
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Sebastián, O., Del Hoyo, M.A., (2022). La carga mental del treball. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- Taskin, L., & Bridoux, F., Taskin, L., & Bridoux, F. (2010). Telework: A challenge to knowledge transfer in organizations. *The International Journal Of Human Resource Management*, 21, 2503–2520.
- Troup, C., & Rose, J. (2012). Working from home: Do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes? *Community, Work and Family*, 15(4), 471–486. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220>
- Weller, J. (2020). La pandèmia del COVID-19 i el seu efecte en les tendències dels mercats laborals Gràcies per el seu interès en esta publicació de la CEPAL. *Cepal*, 34.

## 19.2 Annex 2: Anàlisi qualitatiu

### Anàlisi qualitatiu de la modalitat laboral teletreball i modalitat presencial:

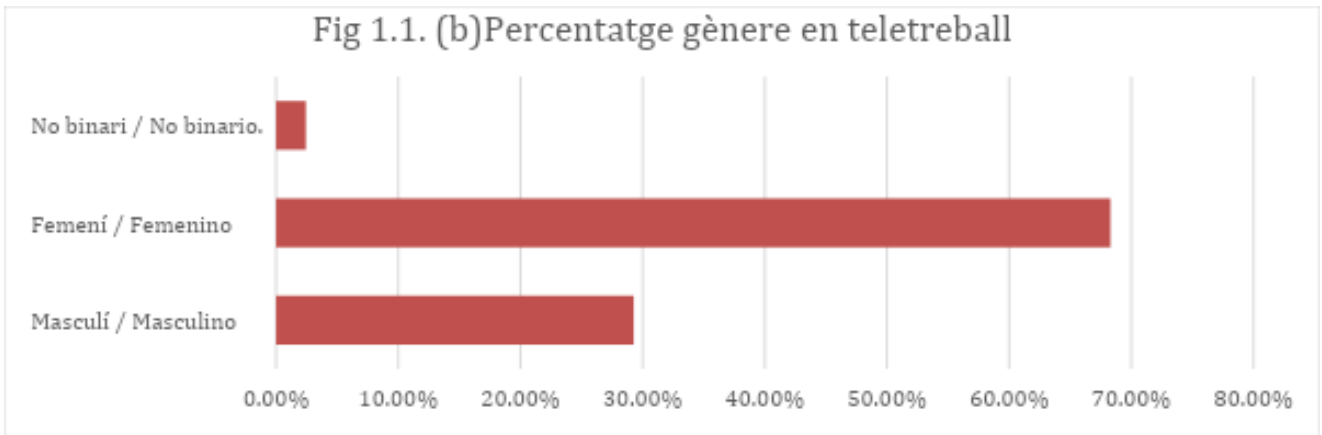
Estudi qualitatiu del teletreball: (càlculs i gràfiques), gràfiques d'elaboració pròpia, extrems de les respostes del qüestionari Google Forms "Teletreball" i "Treball presencial":

#### 1. Dades demogràfiques:

##### 1.1. Gènere en els subjectes (teletreball)

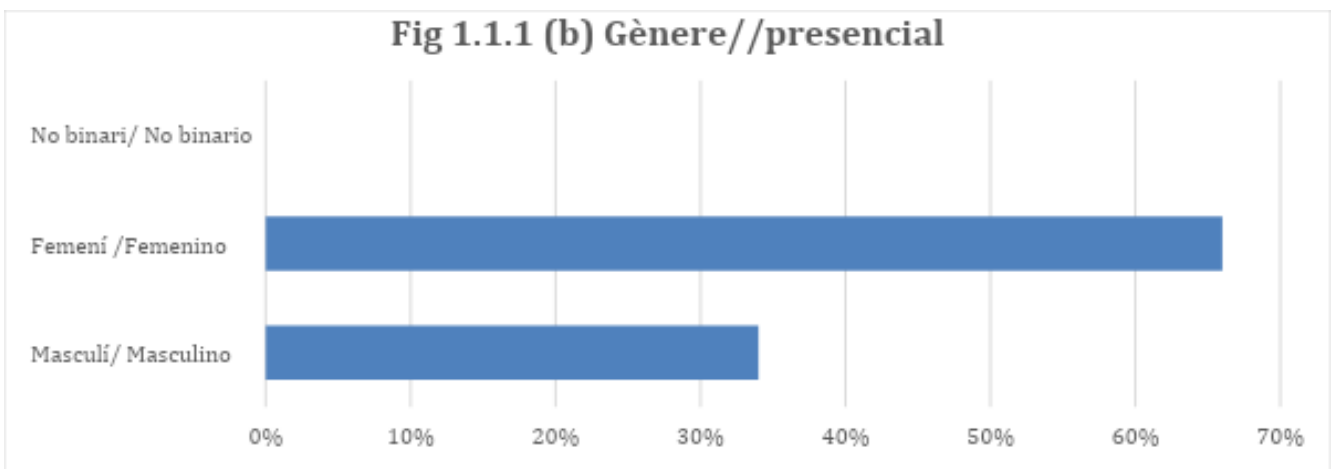
Teletreball // Gènere			
lasse	C	F	F
		reqüència	reqüència relativa
ulí / Masculino	Masc	2	9,27%
ní / Femenino	Feme	8	8,29%
binari / No binario.	No		,44%

total	T	4	1
		1	00,00%



**1.1.1 Gènere presencial:**

Gènere// presencial			
lasse/ gènere	C	f	reqüència relativa
Masculí/ Masculino	M	1	4%
Femení /Femenino	F	2	6%
No binari/ No binario	N	0	,00%
total	T	3	00%



**1.2 Edat del subjectes en modalitat laboral teletreball.**

Franges d'edat en teletreball			
lasse	C	H	
1 a 30 anys / años	2	1	6,83%
1 a 40 anys / años	3		2,20%
1 a 50 anys / años	4	3	1,71%
1 a 60 anys / años	5		9,51%
de 60 anys / años.	+		,76%

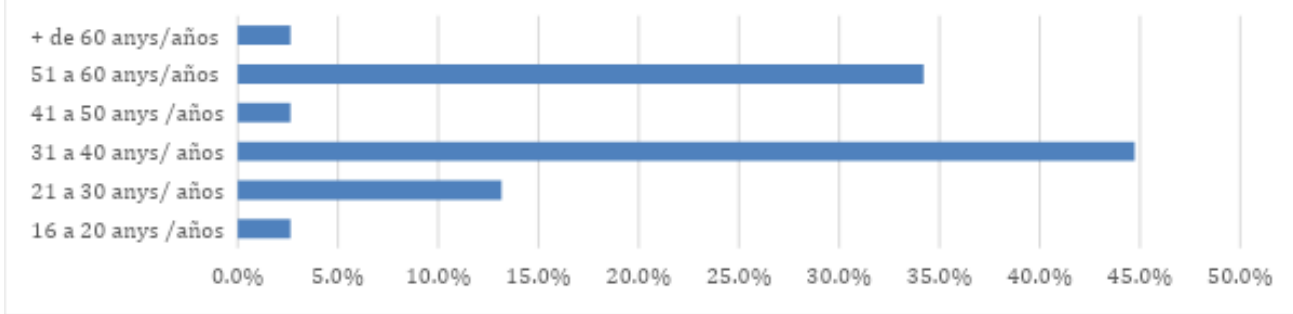
**Fig. 1.2 (b) Percentatge de les franges d'edat (teletreball)**



**1.2.1. Franges d'edat del subjectes en modalitat laboral presencial.**

Franges d'edat en el treball presencial		
Classe/franja edat	Freqüència	Freqüència relativa
18 a 20 anys / años	1	2,6%
21 a 30 anys / años	5	13,2%
31 a 40 anys / años	17	44,7%
41 a 50 anys / años	1	2,6%
51 a 60 anys / años	13	34,2%
+ de 60 anys / años	1	2,6%
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

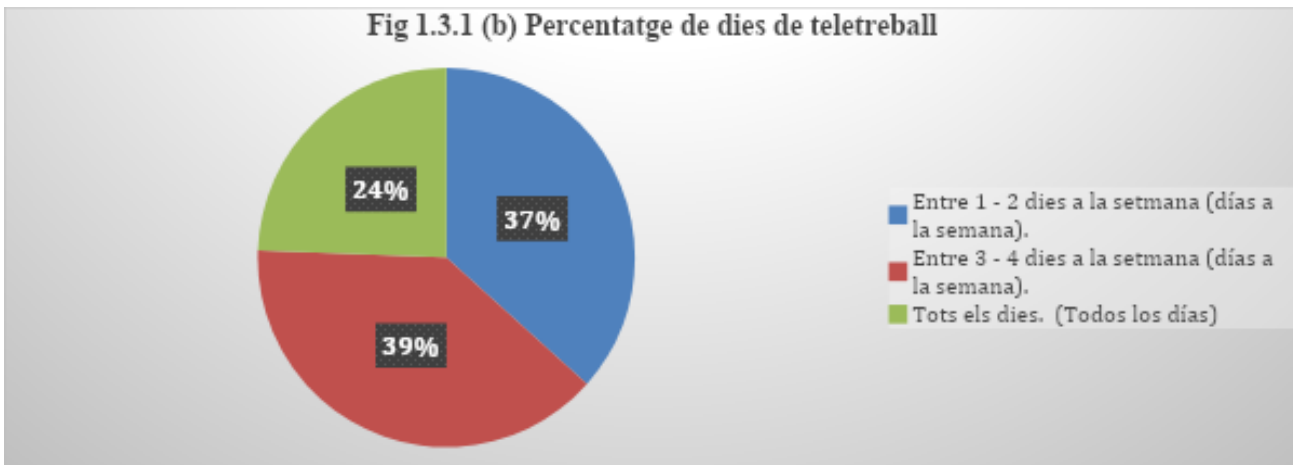
Fig.1.2. 1 (b) Percentatge d'edat en Presencial



1.3.1 **Modalitat de teletreball**

Dies d'execució de la modalitat teletreball		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Entre 1 - 2 dies a la setmana (días a la semana).	15	36,59%
Entre 3 - 4 dies a la setmana (días a la semana).	16	39,02%
Tots els dies. (Todos los días)	10	24,39%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

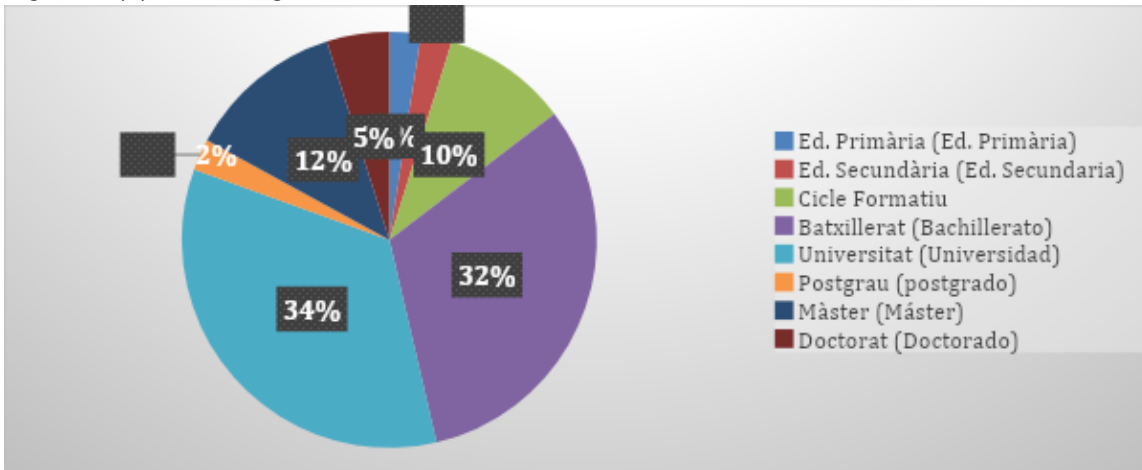
Fig 1.3.1 (b) Percentatge de dies de teletreball



1.4.1 **Nivell acadèmic en el teletreballadors:**

Nivell acadèmic del teletreballador		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Ed. Primària (Ed. Primària)	1	2,44%
Ed. Secundària (Ed. Secundaria)	1	2,44%
Cicle Formatiu	4	9,76%
Batxillerat (Bachillerato)	13	31,71%
Universitat (Universidad)	14	34,15%
Postgrau (postgrado)	1	2,44%
Màster (Máster)	5	12,20%
Doctorat (Doctorado)	2	4,88%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

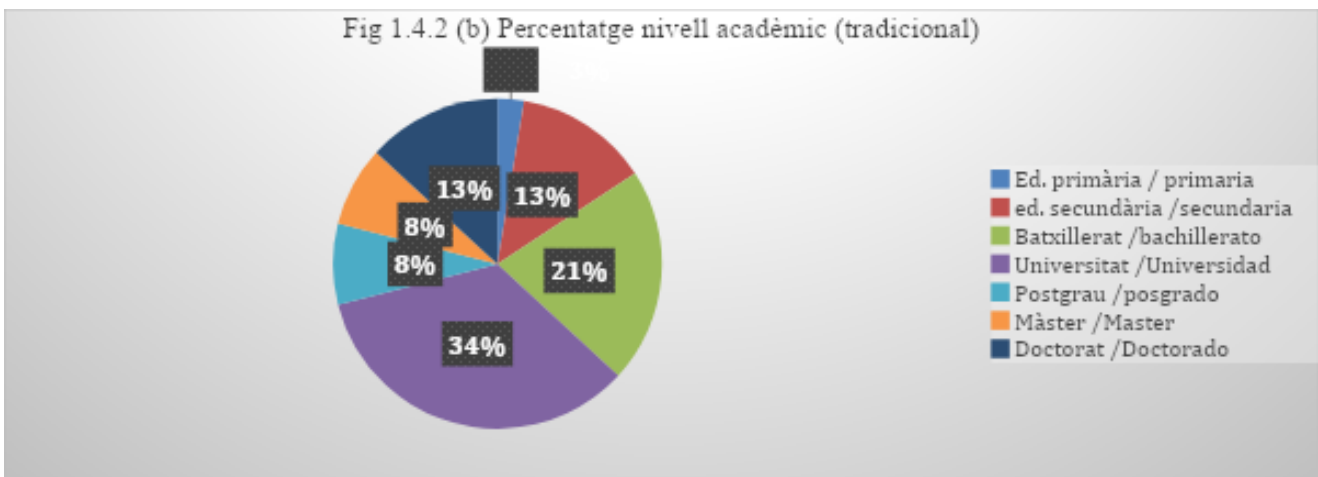
Fig 1.4.1 (b) Percentatge Nivell acadèmic teletreballadors



**1.4.2 Nivell acadèmic del treballadors en modalitat tradicional**

Nivell acadèmic dels treballadors tradicionals		
Classe/ nivell acadèmic	Freqüència	Freqüència relativa
Ed. primària / primaria	1	2,6%
ed. secundària /secundaria	5	13,2%
Batxillerat /bachillerato	8	21,1%
Universitat /Universidad	13	34,2%
Postgrau /posgrado	3	7,9%
Màster /Master	3	7,9%
Doctorat /Doctorado	5	13,2%
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

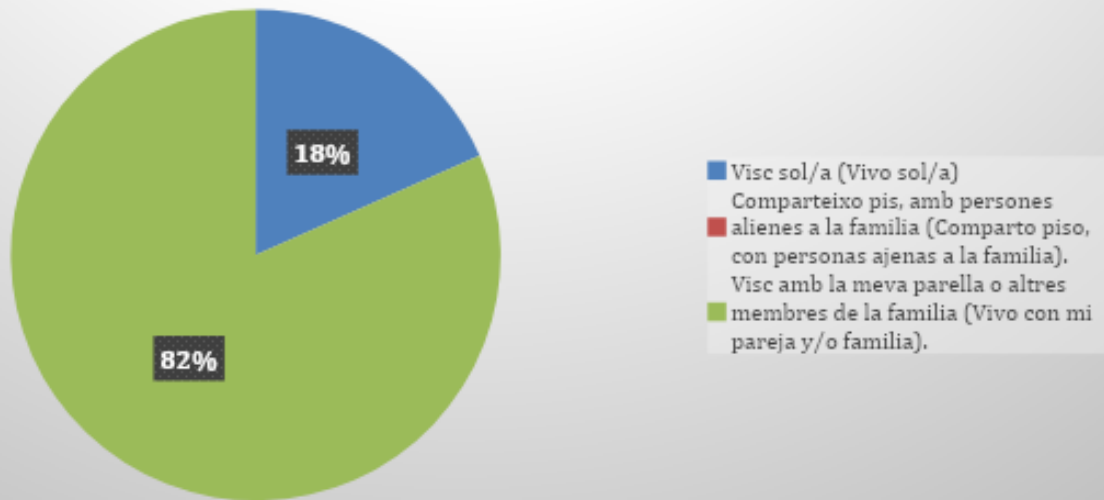
Fig 1.4.2 (b) Percentatge nivell acadèmic (tradicional)



**1.5.1 Tipologia de convivència (teletreball):**

Tipologia de convivència (teletreball)		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Visc sol/a (Vivo sol/a)	7	17,07%
Comparteix pis, amb persones alienes a la família (Comparto piso, con personas ajenas a la familia).	3	7,32%
Visc amb la meva parella o altres membres de la família (Vivo con mi pareja y/o familia).	31	75,61%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

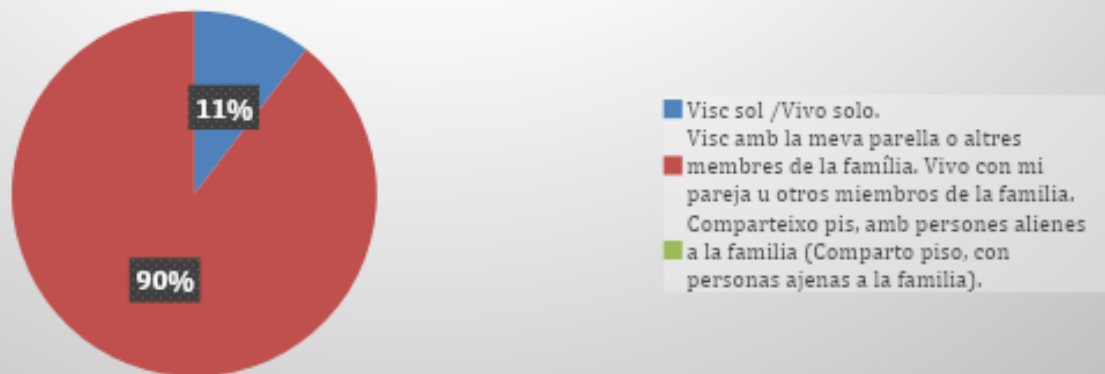
Fig 1.5.1 (b) Percentatge de convivència teletreball



**1.5.2 Tipologia de convivència dels treballadors en modalitat tradicional:**

Estil de convivència dels treballadors tradicionals		
Classe/ Convivència	freqüència	Freqüència relativa
Visc sol /Vivo solo.	4	10,5%
Visc amb la meva parella o altres membres de la família. Vivo con mi pareja u otros miembros de la familia.	34	89,5%
Comparteix pis, amb persones alienes a la família (Comparto piso, con personas ajenas a la familia).	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

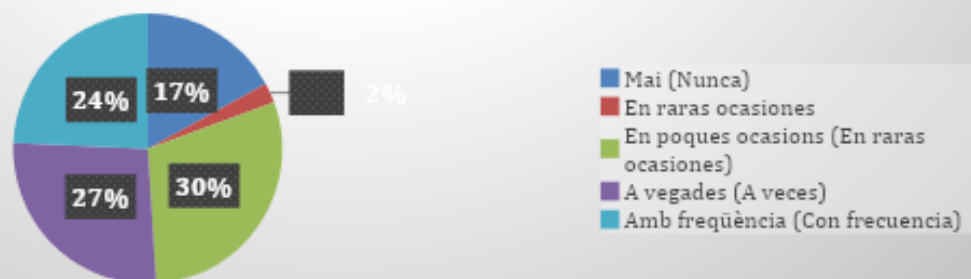
**Fig 1.5.2 (b) percentatge de l'estil de convivència dels treballadors tradicionals**



**1.6.1 Presència de distracció familiar mentre es teletreballa**

Freqüència de distracció familiar en el teletreball		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Mai (Nunca)	7	17,07%
En rares ocasions	2	4,88%
En poques ocasions (En raras ocasiones)	19	46,34%
A vegades (A veces)	9	21,95%
Amb freqüència (Con frecuencia)	4	9,76%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

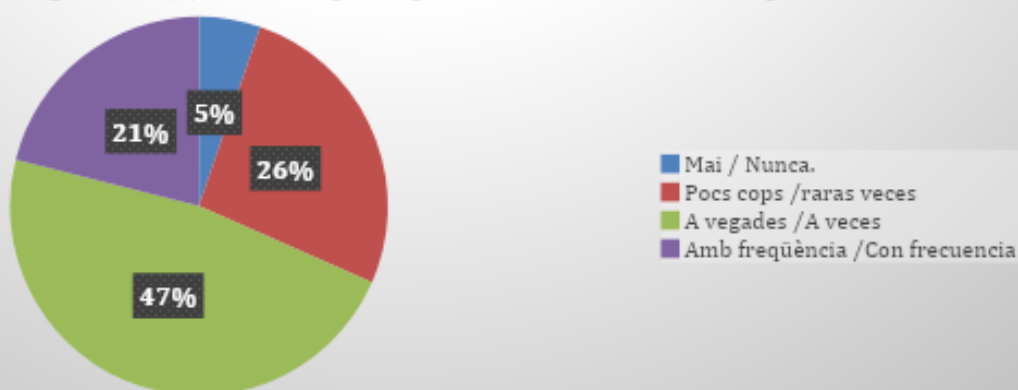
**Fig. 1.6.2 (b) Percentatge de distracció dels treballadors Teletreball**



### 1.6.2 Presència de distracció envers temes familiars/ domèstics quan es desenvolupa la jornada tradicional:

Grau de distracció laboral amb temes familiars/domèstics		
Classe/ distracció laboral	Freqüència	Freqüència relativa
Mai / Nunca.	2	5,26%
Pocs cops /raras veces	10	26,32%
A vegades /A veces	18	47,37%
Amb freqüència /Con frecuencia	8	21,05%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

Fig. 1.6.2.1 (b) Percentatge del grau de distacció familiar en presencial

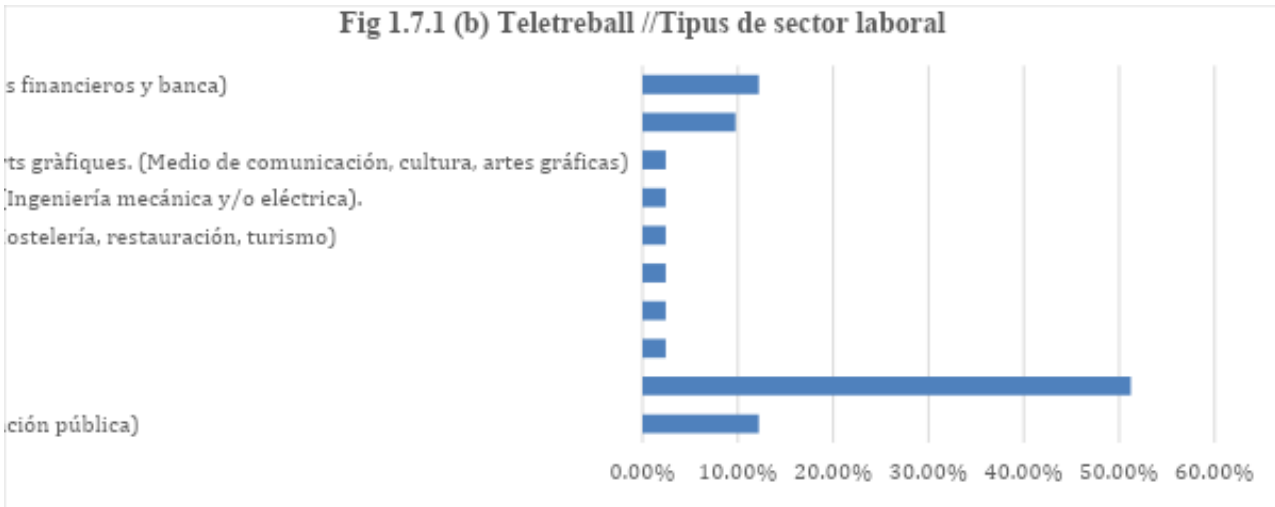


### 1.7.1 Sector laboral (teletreball)

Teletreball //sector laboral		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Administració pública (Administración pública)	5	12,20%
Altres (otros)	21	51,22%
Comerç (Comercio)	1	2,44%
Construcció (Construcción)	1	2,44%
Educació (Educación)	1	2,44%
Hosteleria, restauració; turisme (Hostelería, restauración, turismo)	1	2,44%
Enginyeria mecànica i/o elèctrica. (Ingeniería mecánica y/o eléctrica).	1	2,44%
Mitjans de comunicació, cultura, arts gràfiques. (Medi de comunicación, cultura, artes gráficas)	1	2,44%
Sector del metall	4	9,76%
Serveis financers i banca. (Servicios financieros y banca)	5	12,20%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>



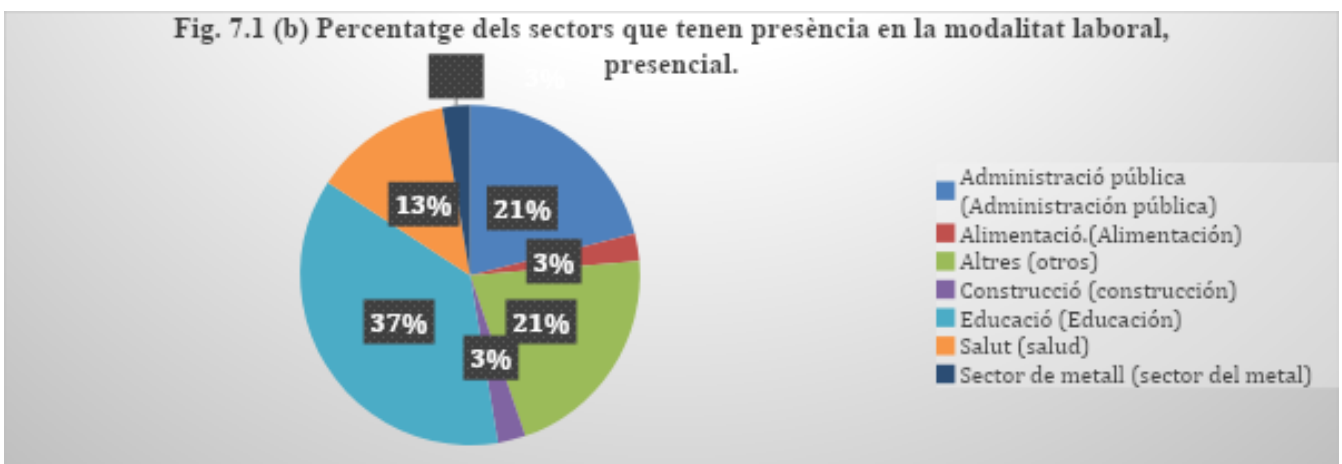
Fig 1.7.1 (b) Teletreball //Tipus de sector laboral



1.8 Tipologia del sector en la modalitat laboral tradicional:

Sectors amb més percentatge de treballadors presencials		
Classe/	Freqüència	Freqüència relativa
Administració pública (Administración pública)	8	21,05%
Alimentació.(Alimentación)	1	2,63%
Altres (otros)	8	21,05%
Construcció (construcción)	1	2,63%
Educació (Educación)	14	36,84%
Salut (salud)	5	13,16%
Sector de metall (sector del metal)	1	2,63%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

Fig. 7.1 (b) Percentatge dels sectors que tenen presència en la modalitat laboral, presencial.

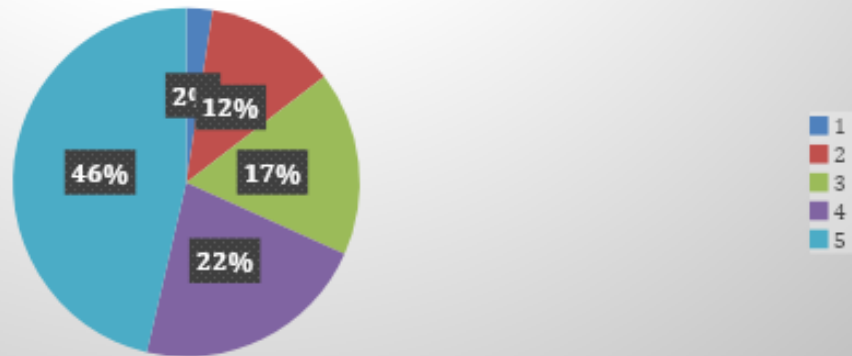


2 Habilitats competències dels treballadors (Teletreball i presencial)

**2.1. Extraversió teletreballador**

Extraversió en el teletreball		
Cla	Freqüència	Freqüència relativa
1	1	2,44%
2	5	12,20%
3	7	17,07%
4	9	21,95%
5	19	46,34%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

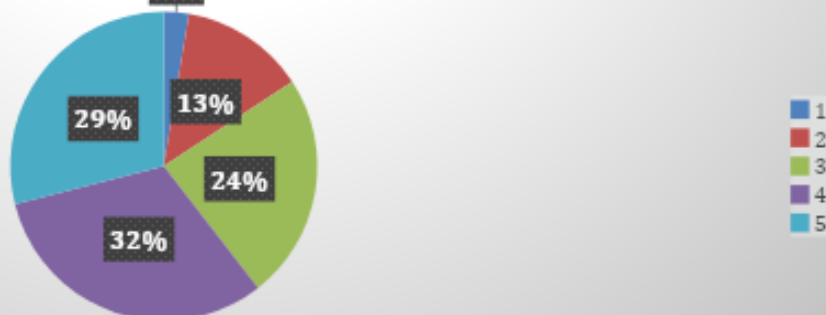
Fig 2.1.(b) Percentatge del grau extraversió.



**2.1.1 Extraversió del treballador tradicional**

Grau d'extraversió en el treball presencial		
Classe/ grau	Freqüència	Freqüència relativa
1	1	2,63%
2	5	13,16%
3	9	23,68%
4	12	31,58%
5	11	28,95%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

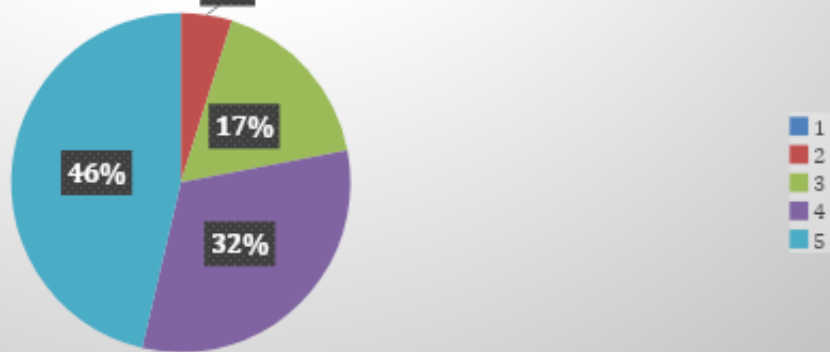
Fig2.1.1(b) Percentatge del grau d'extraversió en el treball presencial



**2.2 Grau d'automotivació en teletreball**

Grau d'automotivació en teletreball		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
1	0	0,00%
2	2	4,88%
3	7	17,07%
4	13	31,71%
5	19	46,34%

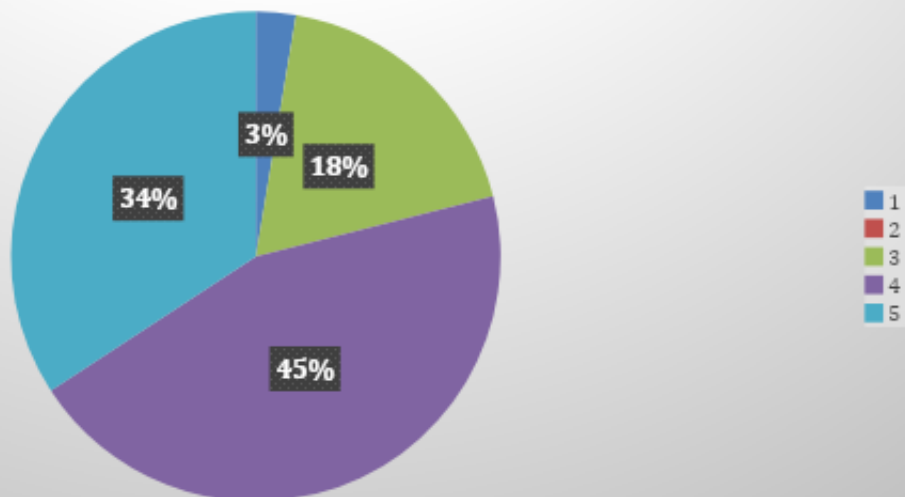
Fig. 2.2 (b) Percentatge del grau d'automotivació en teletreball



**2.2.1 Grau d'automotivació en Presencial.**

Habilitats/competències: Grau automotivació en el treball presencial		
Classe/grau	Freqüència	Freqüència relativa
1	1	2,63%
2	0	0,00%
3	7	18,42%
4	17	44,74%
5	13	34,21%

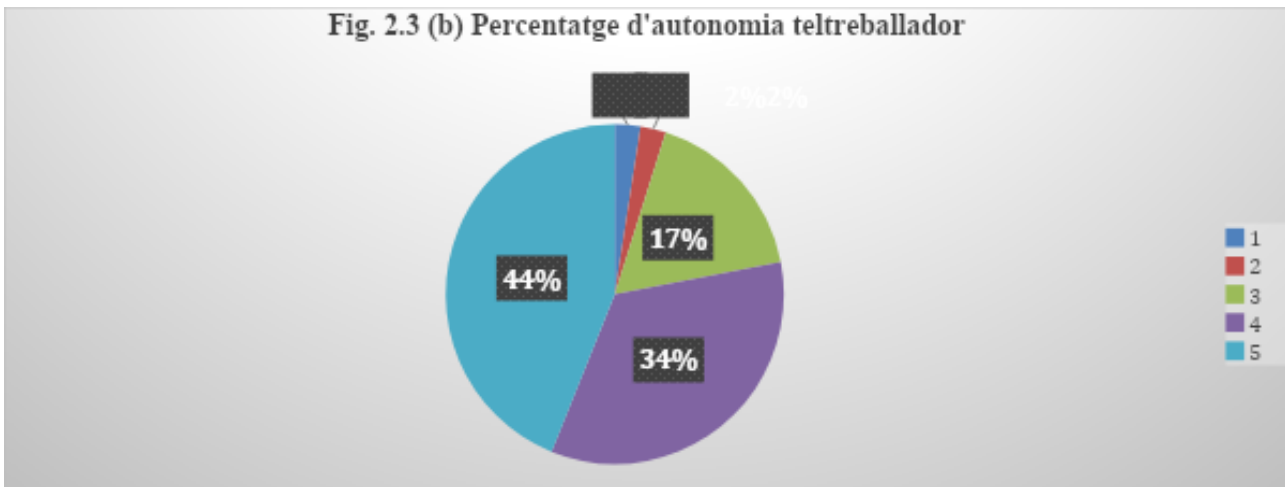
Fig 2.2.1 (b) Percentatge del grau d'automotivació, en modalitat presencial



**2.3 Grau d'autonomia del teletreballador**

Habilitats, autonomia en el teletreball		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
1	1	2,44%
2	1	2,44%
3	7	17,07%
4	14	34,15%
5	18	43,90%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

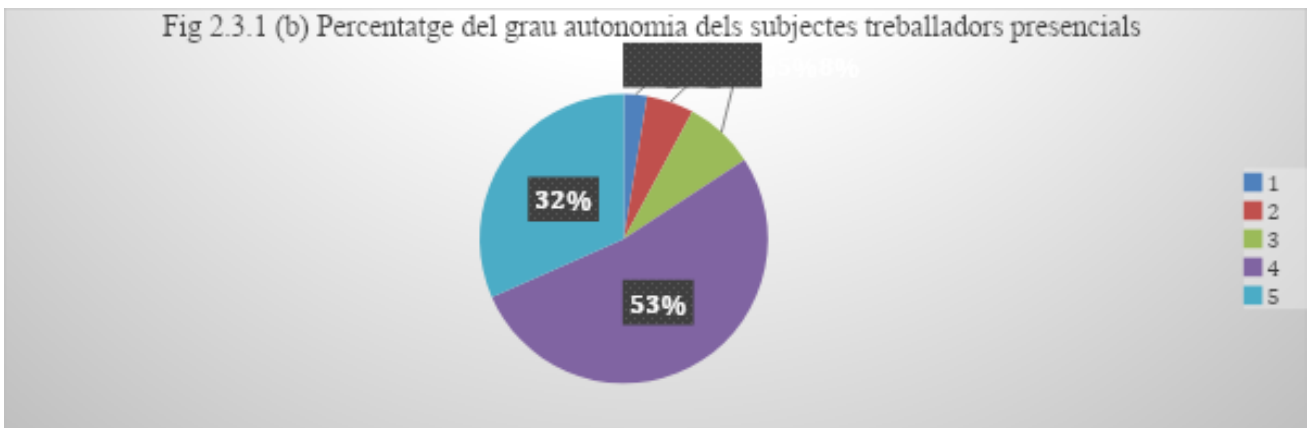
Fig. 2.3 (b) Percentatge d'autonomia tel·treballador



**2.3.1 Grau d'autonomia en la modalitat laboral tradicional:**

Habilitats/competències: Grau autonomia en el treball presencial		
Cla	Freqüència	Freqüència relativa
1		2,6%
2	2	5,3%
3	3	7,9%
4	20	52,6%
5	12	31,6%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0%</b>

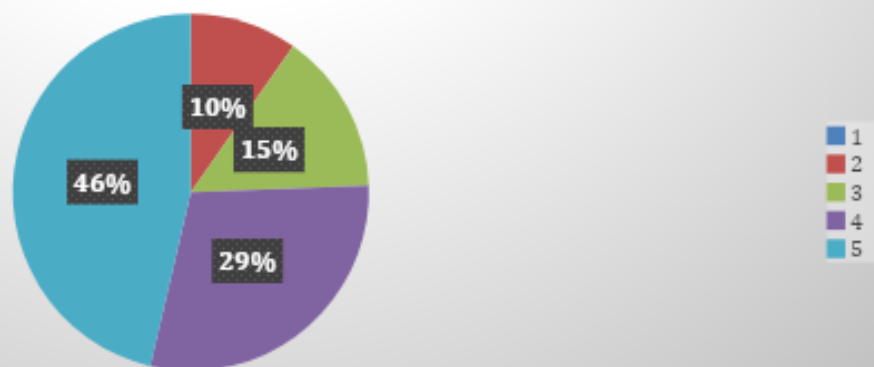
Fig 2.3.1 (b) Percentatge del grau autonomia dels subjectes treballadors presencials



### 2.4. Organització dels subjectes teletreballadors

Grau d'organització en el teletreball		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
1	0	0,00%
2	4	9,76%
3	6	14,63%
4	12	29,27%
5	19	46,34%
<b>ota</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

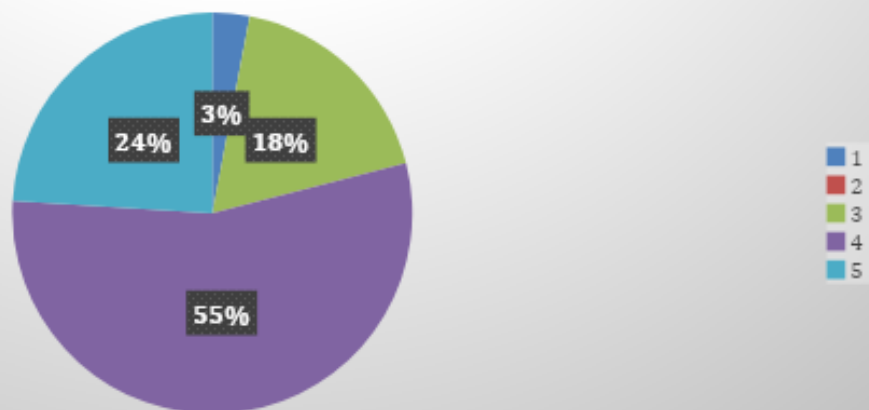
Fig 2.4 (b) Percentatge d'organització en el teletreball



### 2.4.1 Grau d'organització dels subjectes que executen la seva jornada en modalitat tradicional:

Grau d'organització en el treball presencial		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
1	1	3%
2	0	0%
3	7	18%
4	21	55%
5	9	24%
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

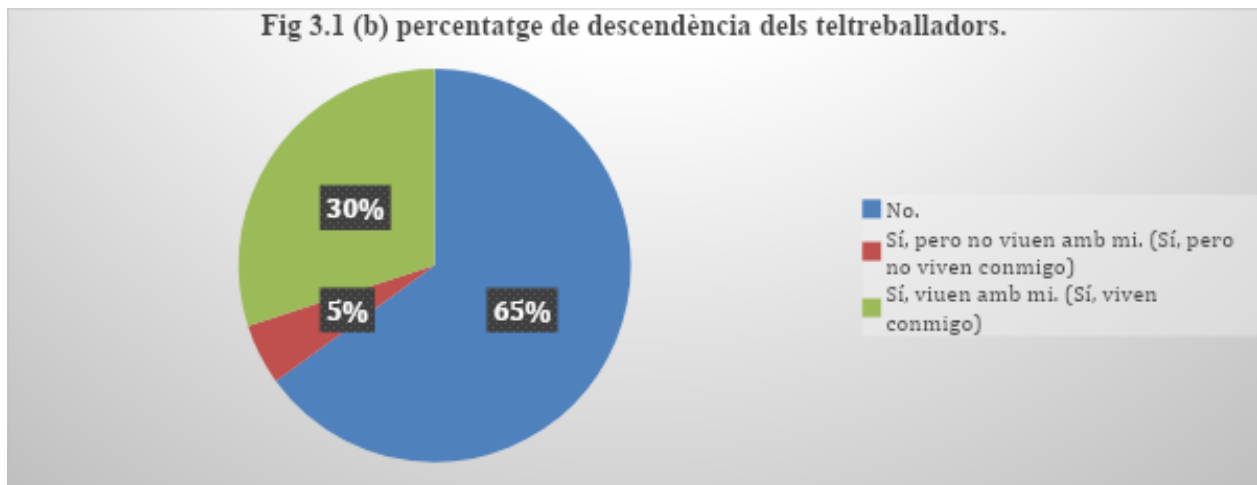
Fig 2.4.1 (b) Grau d'organització en el desenvolupament del treball presencial



### 3.1 Descendència dels teletreballadors

Descendència dels teletreballadors		
No.	26	65,00%
Sí, però no viuen amb mi. (Sí, pero no viven conmigo)	2	5,00%
Sí, viuen amb mi. (Sí, viven conmigo)	12	30,00%

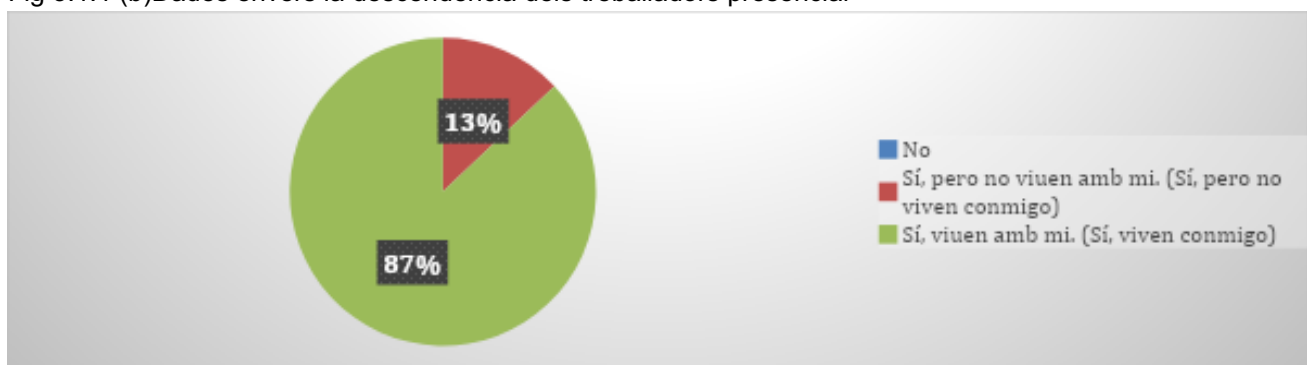
Fig 3.1 (b) percentatge de descendència dels teletreballadors.



#### 3.1.1. Descendència dels treballadors tradicionals

Dades envers la descendència treballadors presencial		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
No	0	0%
Sí, però no viuen amb mi. (Sí, pero no viven conmigo)	3	13%
Sí, viuen amb mi. (Sí, viven conmigo)	20	87%
<b>Total</b>		

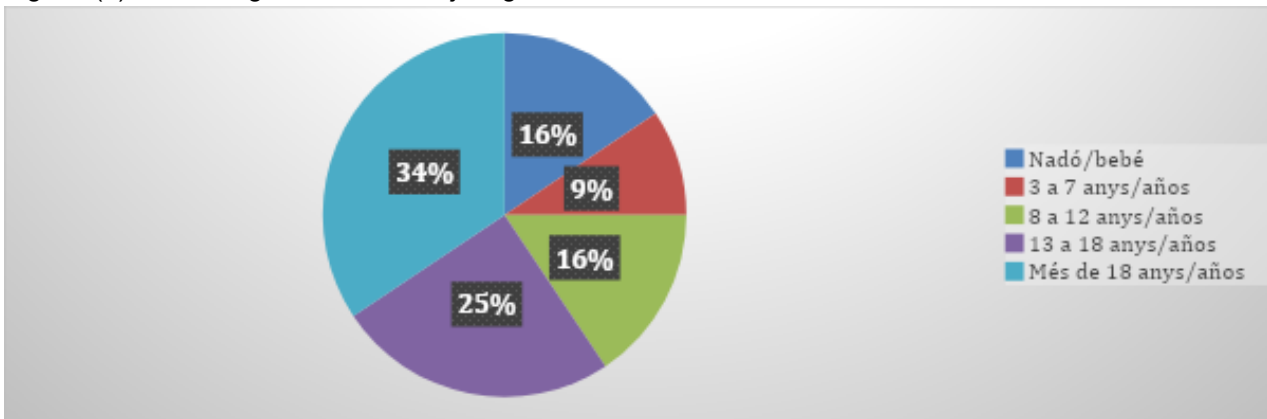
Fig 3.1.1 (b) Dades envers la descendència dels treballadors presencial



### 3.2 Edat descendència teletreballadors:

Edat dels fills dels teletreballadors/es		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Nadó/bebé	5	15,63%
3 a 7 anys/años	3	9,38%
8 a 12 anys/años	5	15,63%
13 a 18 anys/años	8	25,00%
Més de 18 anys/años	11	34,38%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,00%</b>

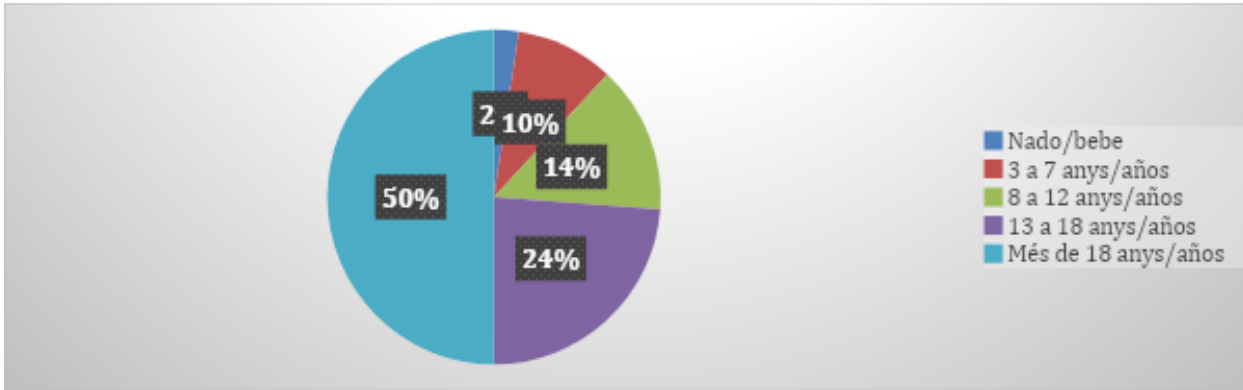
Fig 3.2.(b) Percentatge d'edat del conjunt global dels fills dels teletreballadors



**3.2.1 Edat descendència treballadors modalitat presencial:**

Edat dels fills dels treballadors tradicionals		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Nado/bebe	1	2,38%
3 a 7 anys/años	4	9,52%
8 a 12 anys/años	6	14,29%
13 a 18 anys/años	10	23,81%
Més de 18 anys/años	21	50,00%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,00%</b>

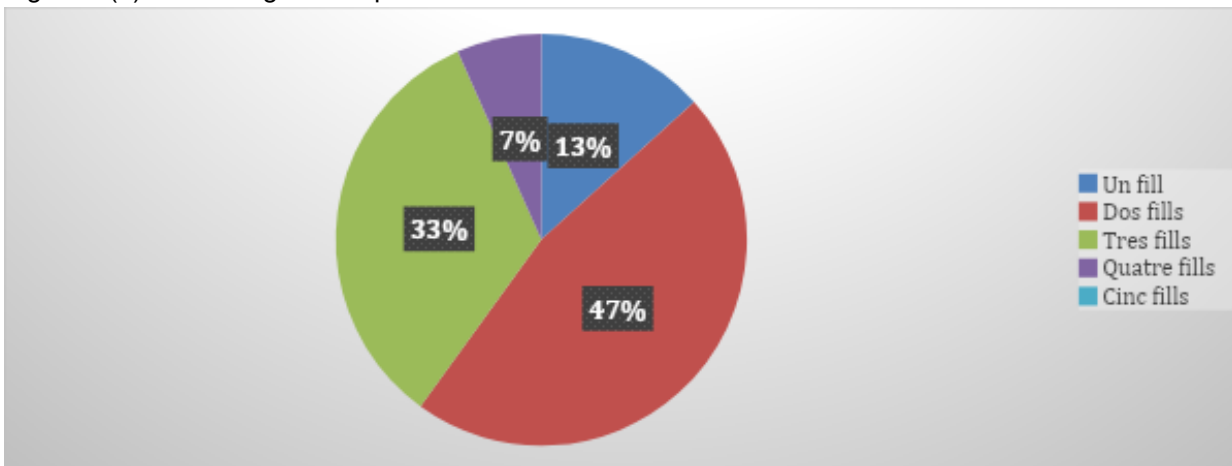
Fig. 3.2.1 (b) Percentatge de l'edat dels fills dels treballadors tradicionals



**3.3. Quantitat de descendència, dels teletreballadors:**

Quantitat de fills dels teletreballadors		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Un fill	2	13,33%
Dos fills	7	46,67%
Tres fills	5	33,33%
Quatre fills	1	6,67%
Cinc fills	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,00%</b>

Fig. 3.3. (b) Percentatge de la quantitat de fills dels teletreballadors

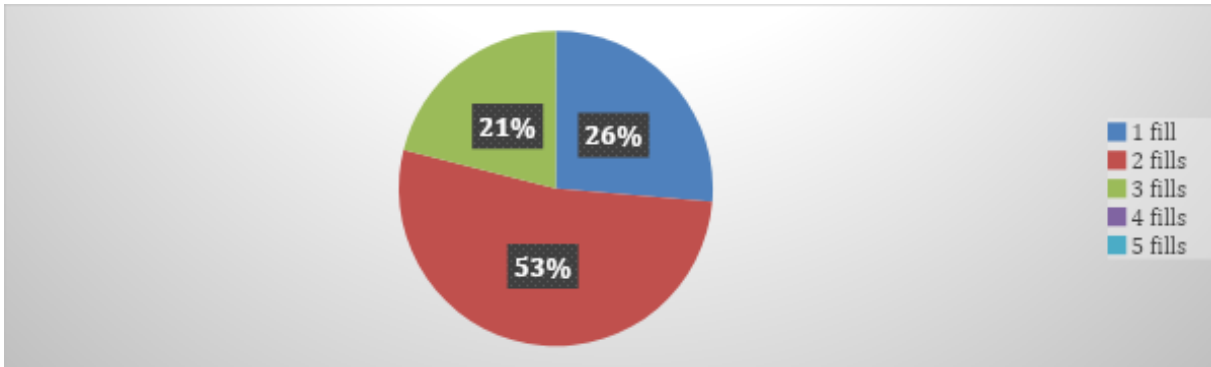


**3.3.1 Quantitat descendència treballadors de modalitat tradicional:**

Quantitat de fills dels treballadors tradicional		
1 fill	5	26,32%
2 fills	10	52,63%
3 fills	4	21,05%
4 fills	0	0,00%
5 fills	0	0,00%



Fig 3.3.1 (b) Nombre de fills dels treballadors tradicionals

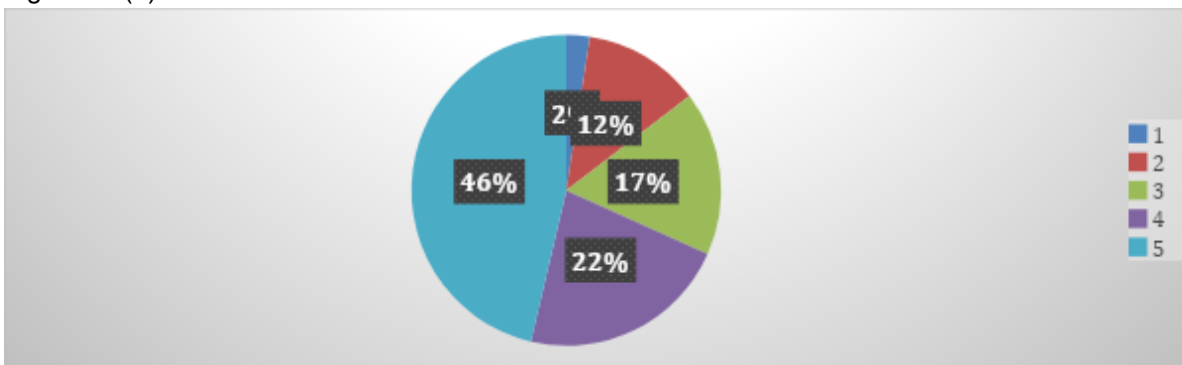


**3.4 Autopercepcions despres dels treballadors, envers l'execució de la seva tasca:**

**3.4.1. Extraversió del teletreballadors:**

Habilitats, Extraversió en el teletreball		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
1	1	2,44%
2	5	12,20%
3	7	17,07%
4	9	21,95%
5	19	46,34%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

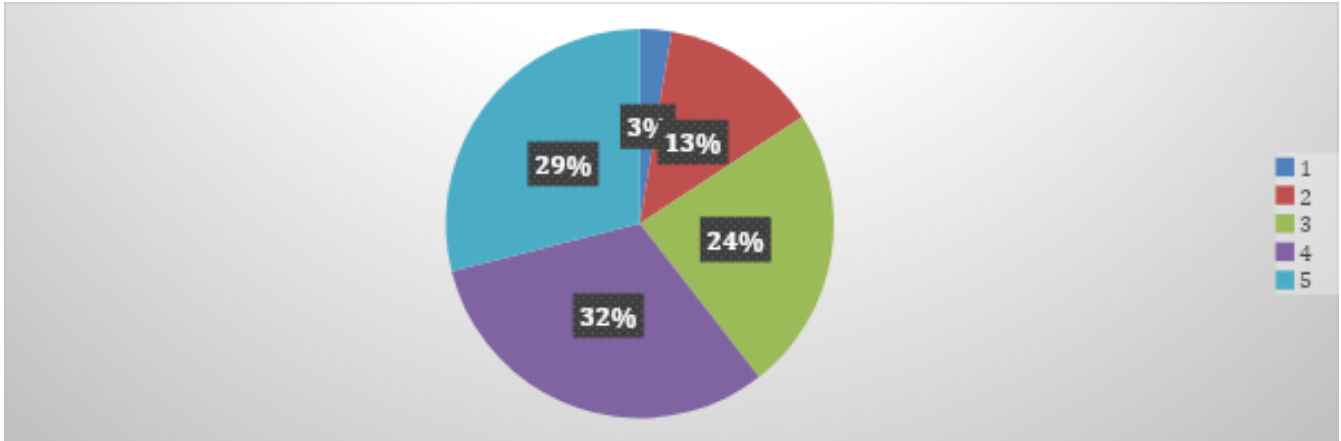
Fig 3.4.1. (b) Grau d'extraversió en el teletreball



**3.4.1.1. Extroversió dels subjectes en modalitat laboral presencial:**

Grau d'extraversió en la modalitat laboral presencial		
Classe/gra	Freqüència	Freqüència relativa
1	1	2,63%
2	5	13,16%
3	9	23,68%
4	12	31,58%
5	11	28,95%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

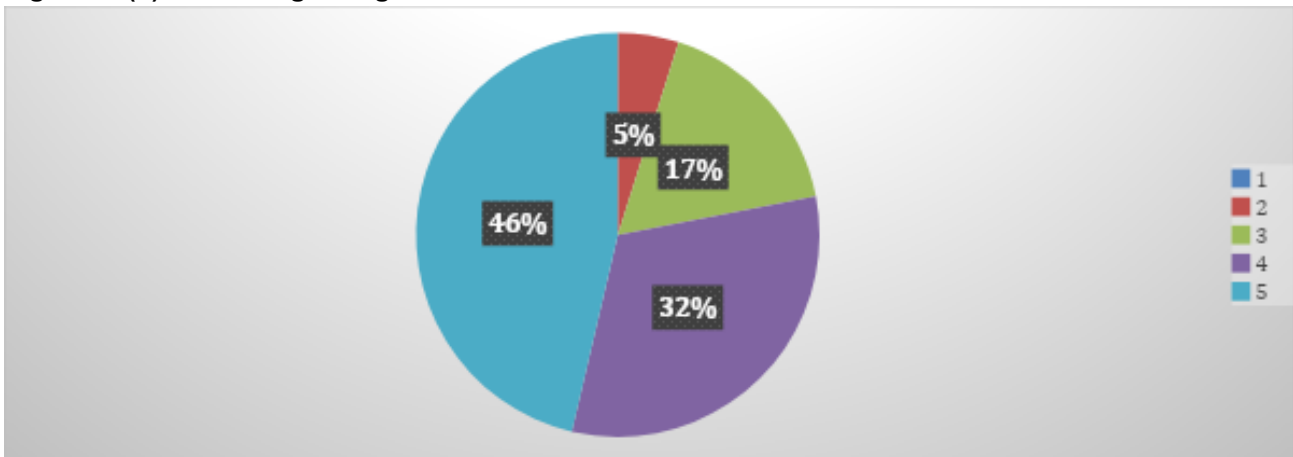
Fig. 3.4.1.1. (b) Grau d'extraversió en la modalitat laboral presencial



### 3.4.2 Grau d'automotivació en el teletreball

Grau d'automotivació en el teletreball		
	Freqüència	Freqüència relativa
1	0	0,00%
2	2	4,88%
3	7	17,07%
4	13	31,71%
5	19	46,34%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig. 3.4.2 (b) Percentatge del grau d'automotivació en el teletreball

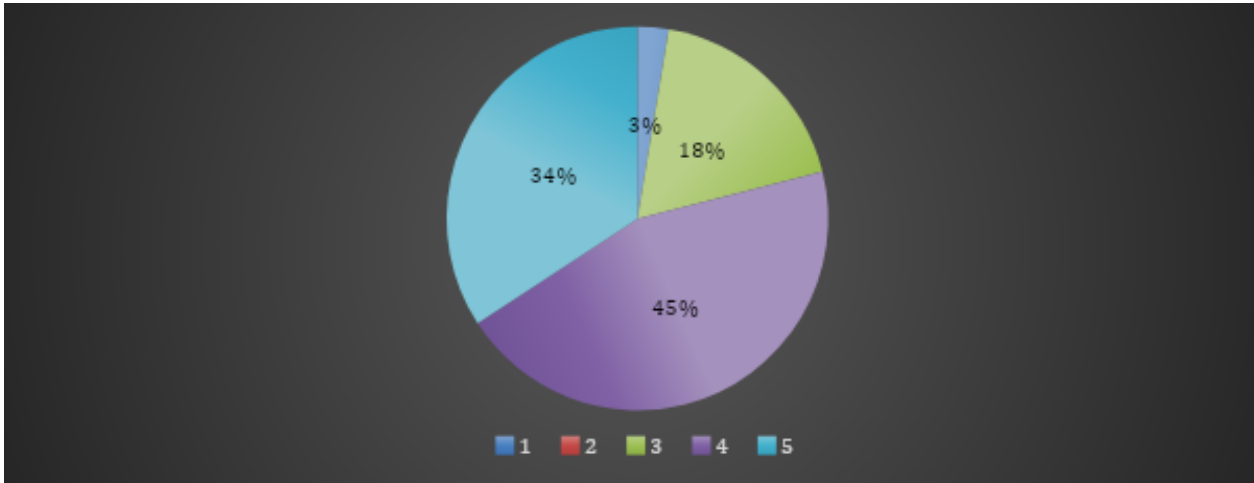


#### 3.4.2.1 Automotivació en el treball presencial:

Grau d'automotivació en el treball presencial		
Classe/grau	Freqüència	Freqüència relativa
1	1	2,63%
2	0	0,00%
3	7	18,42%
4	17	44,74%
5	13	34,21%

<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>
--------------	-----------	----------------

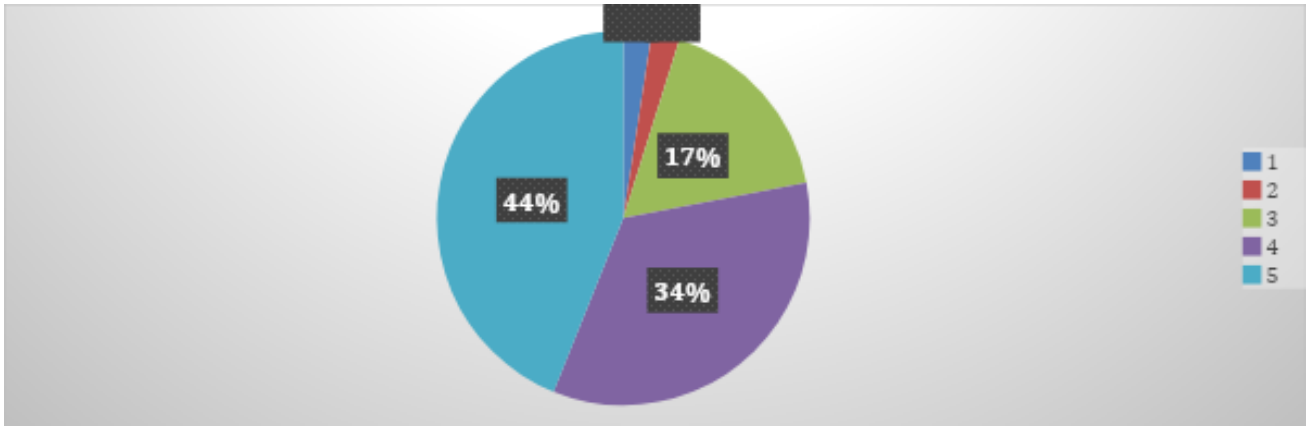
Fig. 3.4.2.1 (b) Percentatge del grau d'automotivació, en modalitat presencial



**3.4.3. Grau d'Autonomia en el teletreball**

Grau d'autonomia en el teletreball		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
1	1	2,44%
2	1	2,44%
3	7	17,07%
4	14	34,15%
5	18	43,90%

Fig. 3.4.3 (B) percentatge del grau d'autonomia en el teletreball

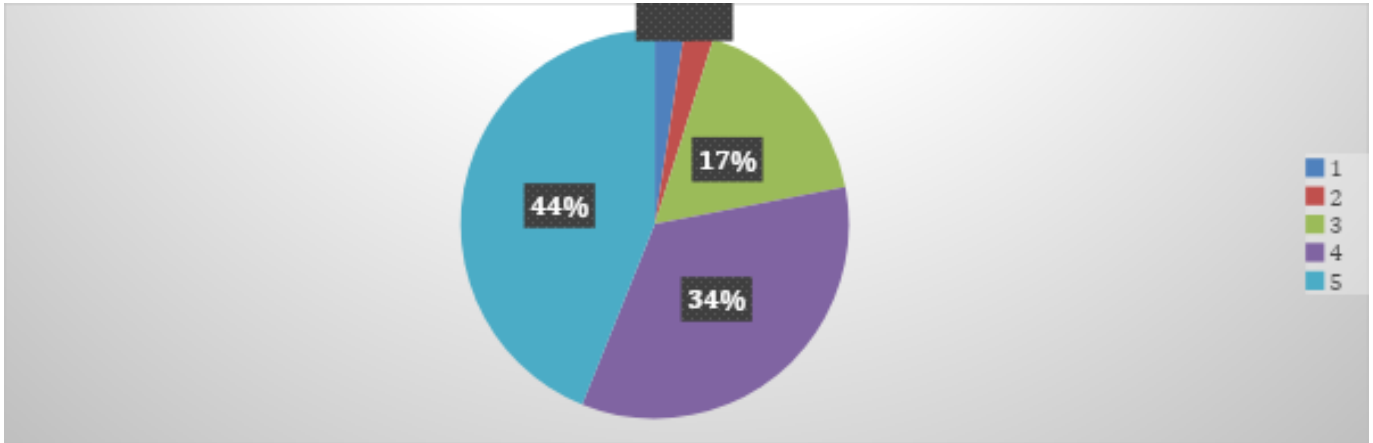


**3.4.3.1. Grau d'Autonomia en el treball presencial:**

Grau autonomia en el treball presencial		
Classe/grau	Freqüència	Freqüència relativa
1	1	2,63%
2	0	0,00%
3	7	18,42%
4	17	44,74%
5	13	34,21%

<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>
--------------	-----------	----------------

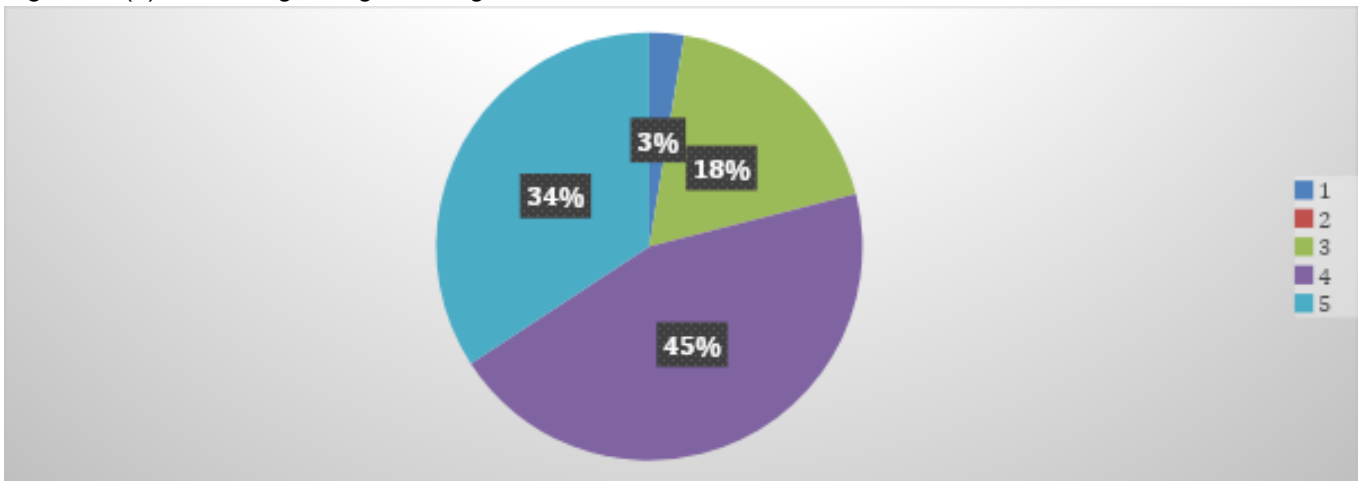
Fig. 3.4.3.1 (b) Percentatge del grau autonomia del treballador (tradicional):



**3.4.4. Grau d'organització en el teletreball:**

Grau d'organització en el teletreball		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
1	0	0,00%
2	4	9,76%
3	6	14,63%
4	12	29,27%
5	19	46,34%

Fig. 3.4.4 (b) Percentatge del grau, d'organització en el teletreball



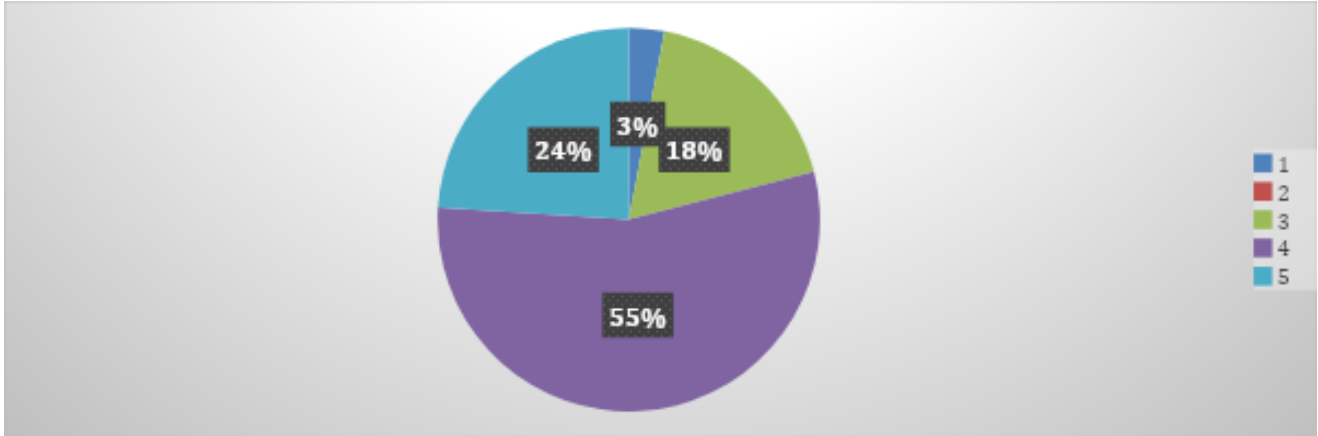
**3.4.4.1. Grau d'organització en la modalitat presencial:**

Habilitats/competències: Grau d'organització en el treball presencial		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
1	1	3%
2	0	0%
3	7	18%
4	21	55%

5	9	24%
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

-60-

Fig 3.4.4.1 (b) Percentatge del grau d'organització en el desenvolupament del treball presencial

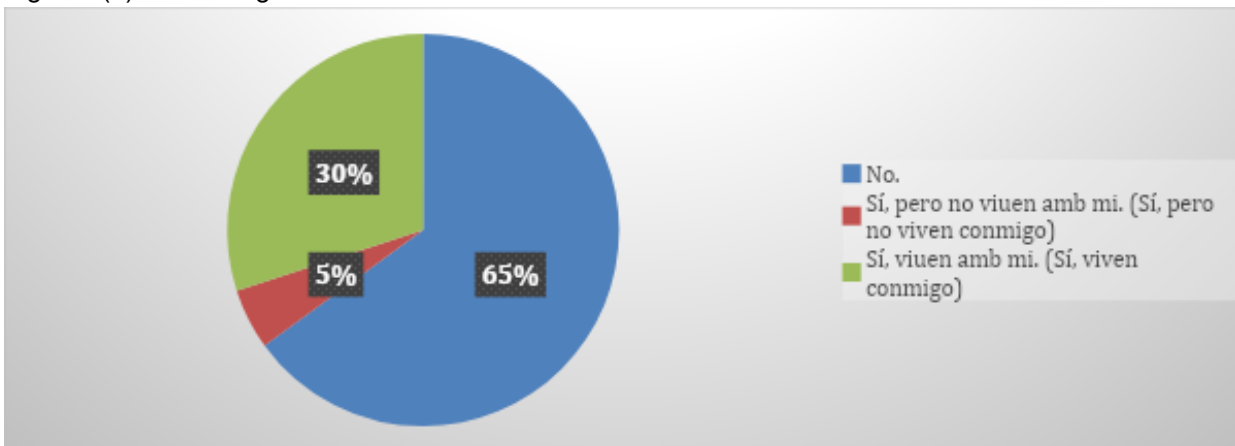


4. **Descendència:**

**4.1 Percentatge de descendència dels teletreballadors**

Percentatge de descendència dels teletreballadors		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
No.	26	65,00%
Sí, però no viuen amb mi. (Sí, però no viuen conmigo)	2	5,00%
Sí, viuen amb mi. (Sí, viuen conmigo)	12	30,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fig. 4.1 (b) Percentatge de descendència dels teletreballadors



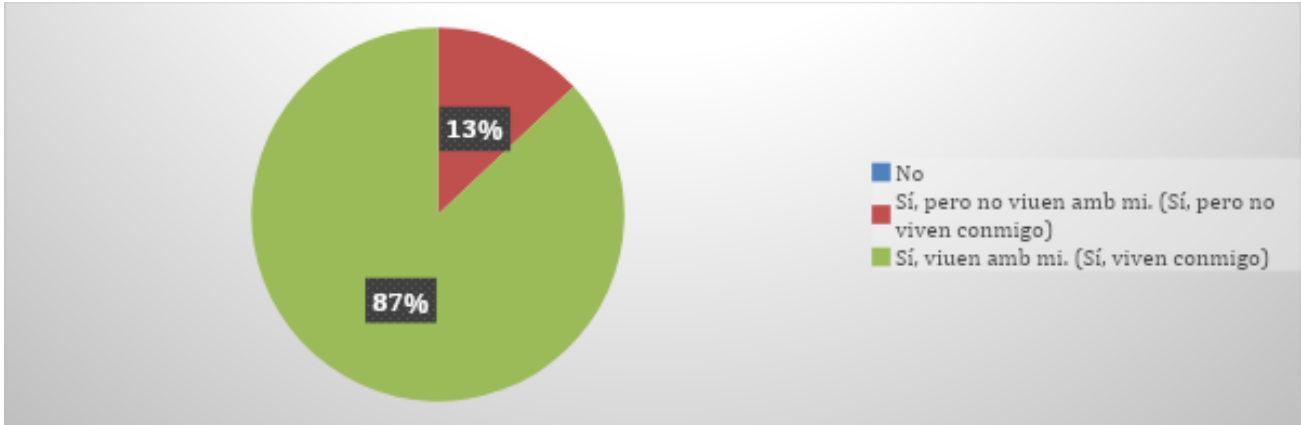
**4.1.1 Percentatge de la descendència del treballadors en modalitat presencial:**

Percentatge de la descendència treballadors presencial		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa

No	0	0%
Sí, però no viuen amb mi. (Sí, pero no viven conmigo)	3	13%
Sí, viuen amb mi. (Sí, viven conmigo)	20	87%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

-61-

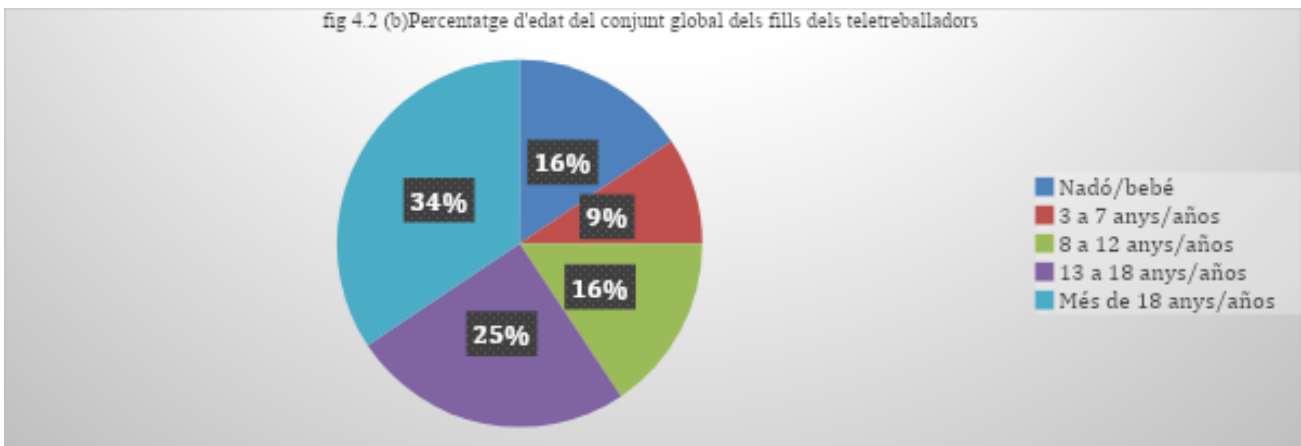
Fig 4.1.1 (b) Percentatge descendència dels treballadors presencial



**4.2 Edat dels descendents teletreballadors:**

Edat dels fills dels teletreballadors/es		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Nadó/bebé	5	15,63%
3 a 7 anys/años	3	9,38%
8 a 12 anys/años	5	15,63%
13 a 18 anys/años	8	25,00%
Més de 18 anys/años	11	34,38%

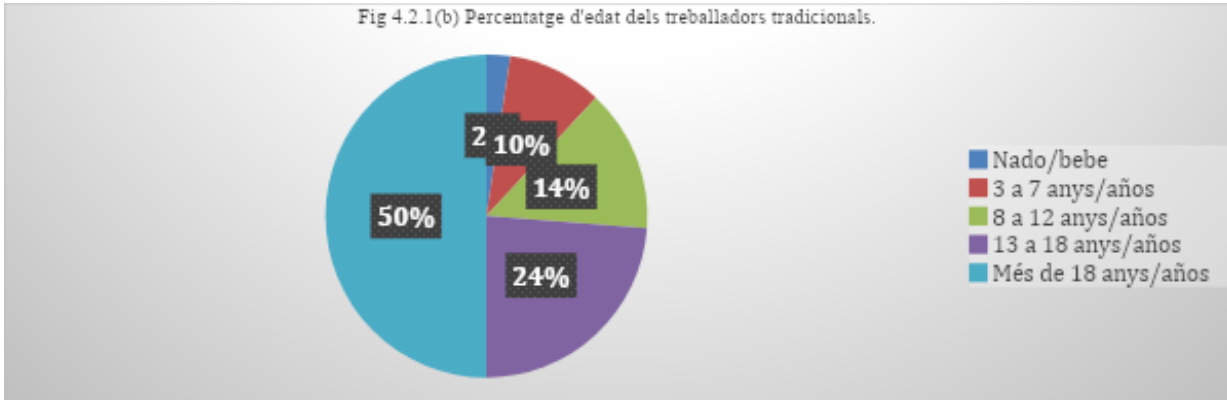
fig 4.2 (b) Percentatge d'edat del conjunt global dels fills dels teletreballadors



**4.2.1 Percentatge d'edat dels descendents del treballadors en modalitat presencial:**

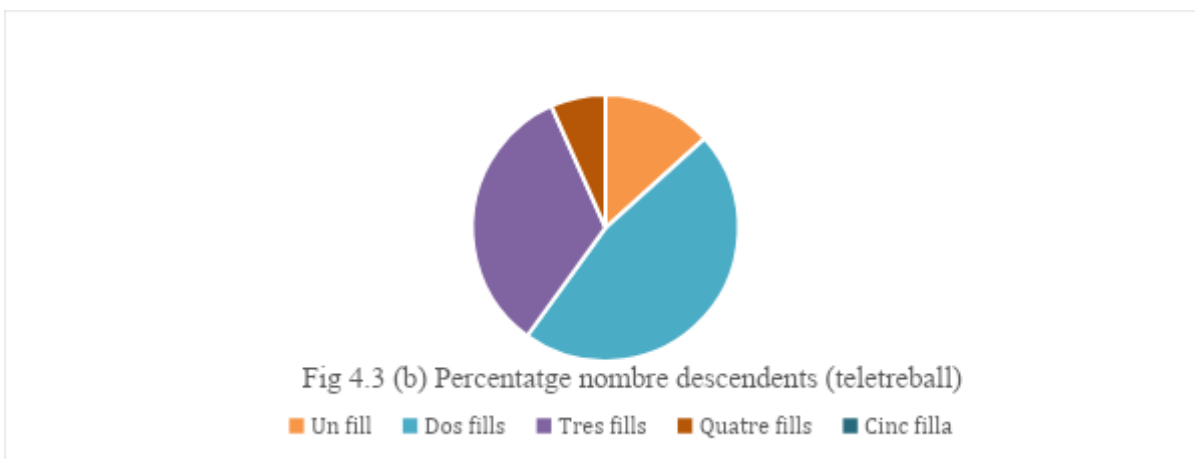
Edat dels fills dels treballadors tradicionals		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Nado/bebe	1	2,38%
3 a 7 anys/años	4	9,52%
8 a 12 anys/años	6	14,29%

13 a 18 anys/años	10	23,81%
Més de 18 anys/años	21	50,00%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,00%</b>



**4.3 Percentatge del nombre de descendents dels treballadors en modalitat teletreball:**

Quantitat de fills dels teletreballadors		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Un fill	2	13,33%
Dos fills	7	46,67%
Tres fills	5	33,33%
Quatre fills	1	6,67%
Cinc filla	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,00%</b>



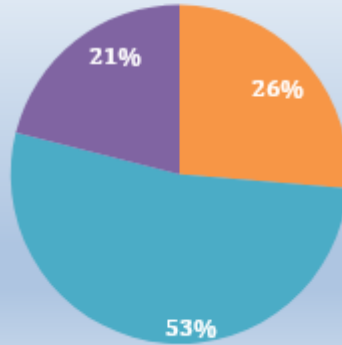
**4.4.1 Percentatge del nombre de descendents dels treballadors en modalitat tradicional:**

Percentatge de fills dels treballadors tradicionals		
1 fill	5	26,32%
2 fills	10	52,63%
3 fills	4	21,05%
4 fills	0	0,00%
5 fills	0	0,00%

Total 19 100,00%

Fig 4.4.1 (b) percentatge del nombre descendents (tradicional)

1 fill 2 fills 3 fills 4 fills 5 fills

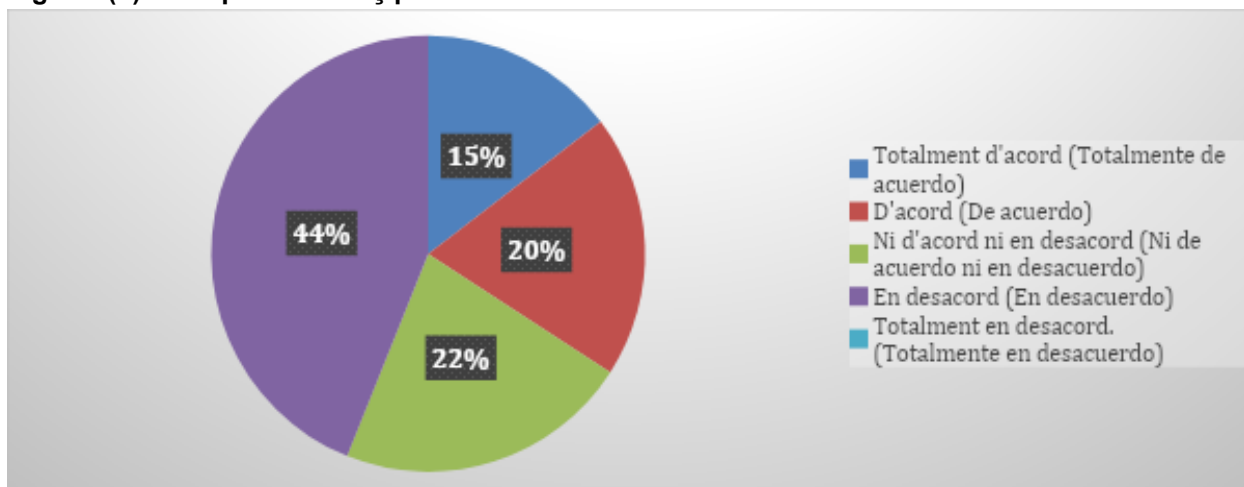


## 5 Percepcions dels treballadors

### 5.1. Percepció d'esforçar-se molt per executar la tasca diària (teletreball) (manca de força de voluntat/motivació):

Percepció d'esforç per executar el treball en teletreball		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	6	14,63%
D'acord (De acuerdo)	8	19,51%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	9	21,95%
En desacord (En desacuerdo)	18	43,90%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig. 5.1 (b) Percepció d'esforç per executar el teletreball



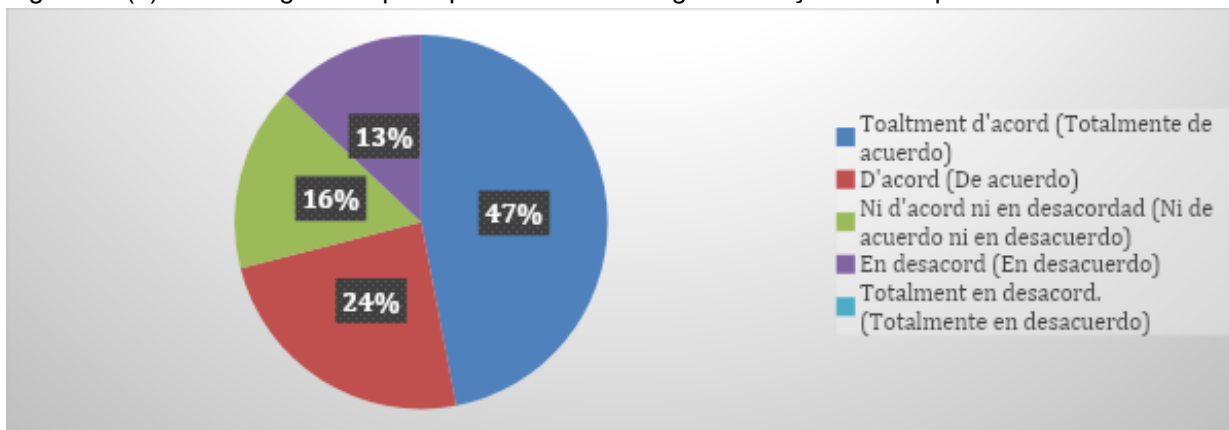
### 5.1.2 Percepció d'esforçar-se per executar la seva tasca diària (tradicional):

Classe	Freqüència	Freqüència relativa
--------	------------	---------------------



Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	18	47%
D'acord (De acuerdo)	9	24%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	6	16%
En desacord (En desacuerdo)	5	13%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	0	0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

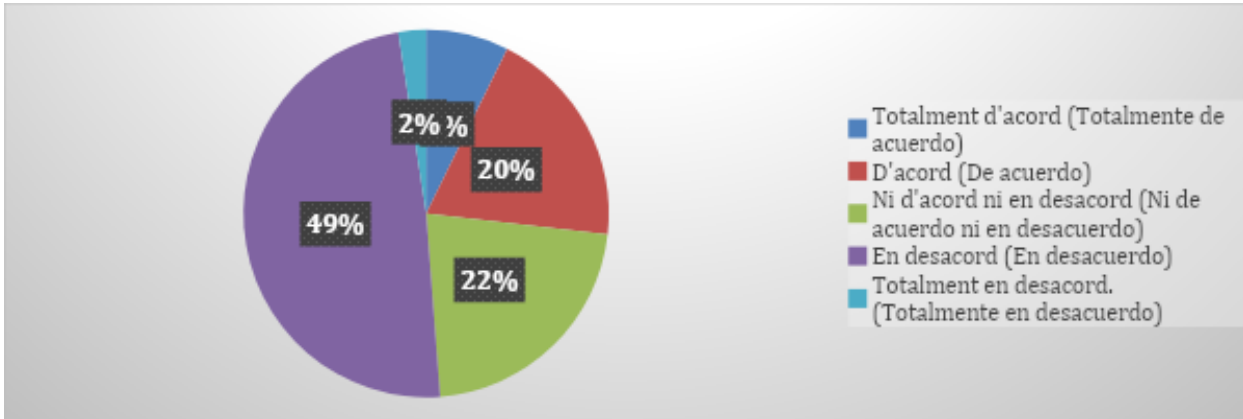
Fig. 5.1.2 (b) Percentatge de la percepció d'executar un gran esforç desenvolupar la meva tasca



### 5.2 Percepció de treballar moltes hores, per poder assolir els objectius laborals (teletreball):

Percepció de treballar llargues jornades per a complir amb els meus objectius laborals		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	3	7,32%
D'acord (De acuerdo)	8	19,51%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	9	21,95%
En desacord (En desacuerdo)	20	48,78%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

5.2 (b) Percepció de treballar moltes hores, per assolir els objectius laborals en el teletreball, (fatiga):

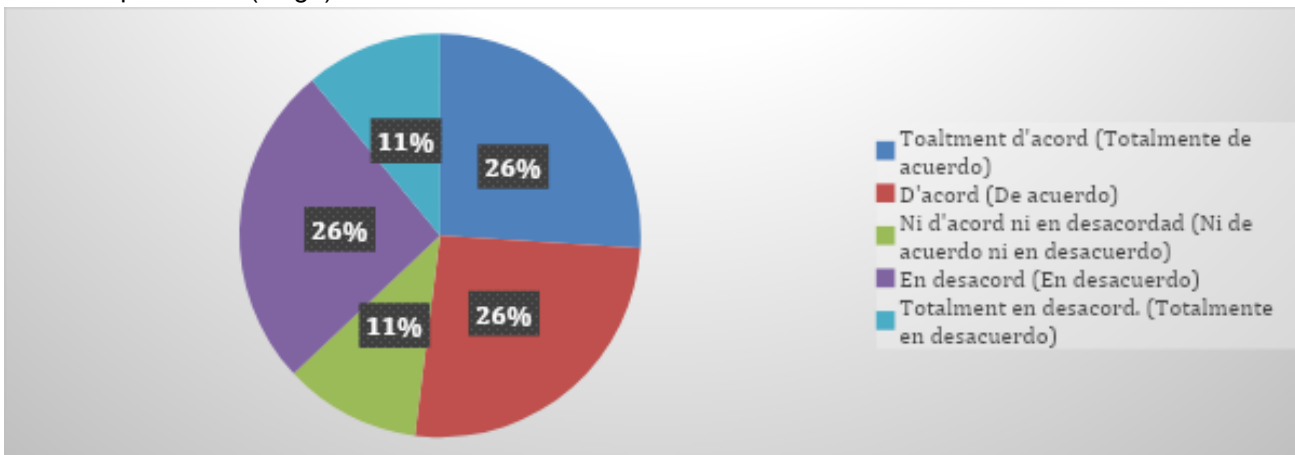


**5.2.1 Percepció de treballar moltes hores, per poder assolir els objectius laborals (presencial):**

Treballar llargues jornades per aconseguir la meua tasca (percepcions)

Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	10	26%
D'acord (De acuerdo)	10	26%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	4	11%
En desacord (En desacuerdo)	10	26%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	4	11%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

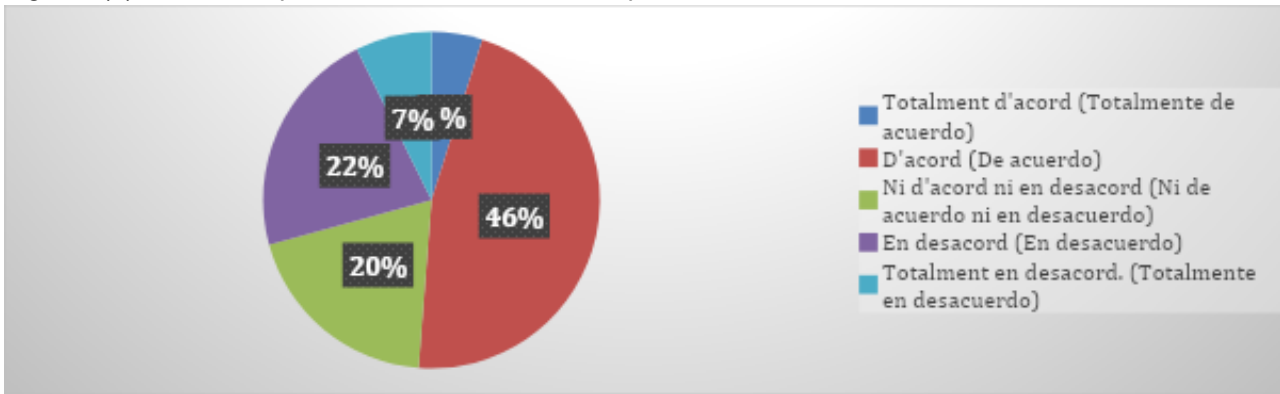
Fig. 5.2.1 (b) Percentatge de la percepció de treballar llargues hores, per assolir els objectius laborals en la modalitat presencial (fatiga):



**5.3. Grau de disposició a treballar més hores per assolir èxit laboral (teletreball)**

Grau d'implicació estic disposat a treballar més hores per assolir èxit (teletreball)		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	2	4,88%
D'acord (De acuerdo)	19	46,34%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	8	19,51%
En desacord (En desacuerdo)	9	21,95%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	3	7,32%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

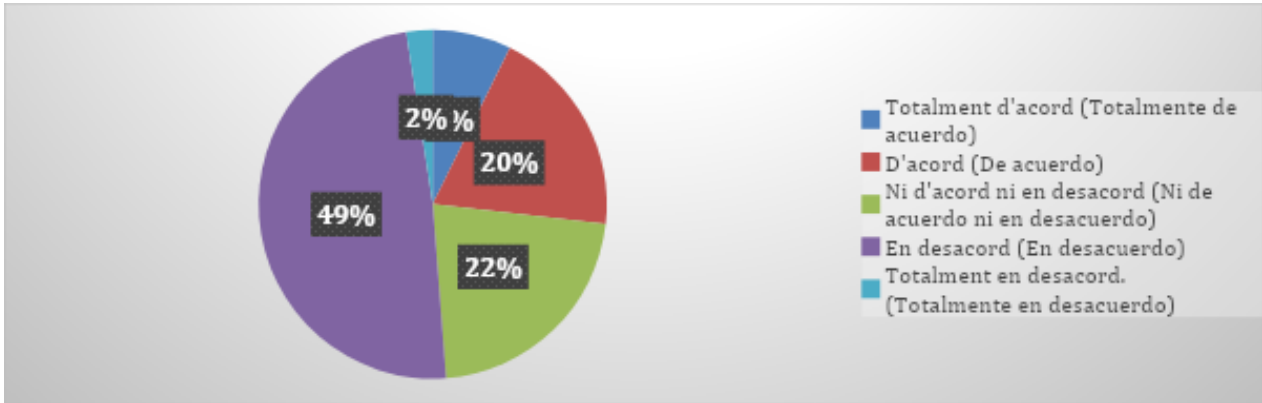
Fig. 5.3.(b) Grau de disposició a treballar més hores per assolir èxit laboral en la modalitat laboral.



**5.3.1 Grau de disposició a treballar més hores per assolir èxit laboral (tradicional):**

Percepció de treballar llargues jornades per a complir amb els meus objectius laborals		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	3	7,32%
D'acord (De acuerdo)	8	19,51%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	9	21,95%
En desacord (En desacuerdo)	20	48,78%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

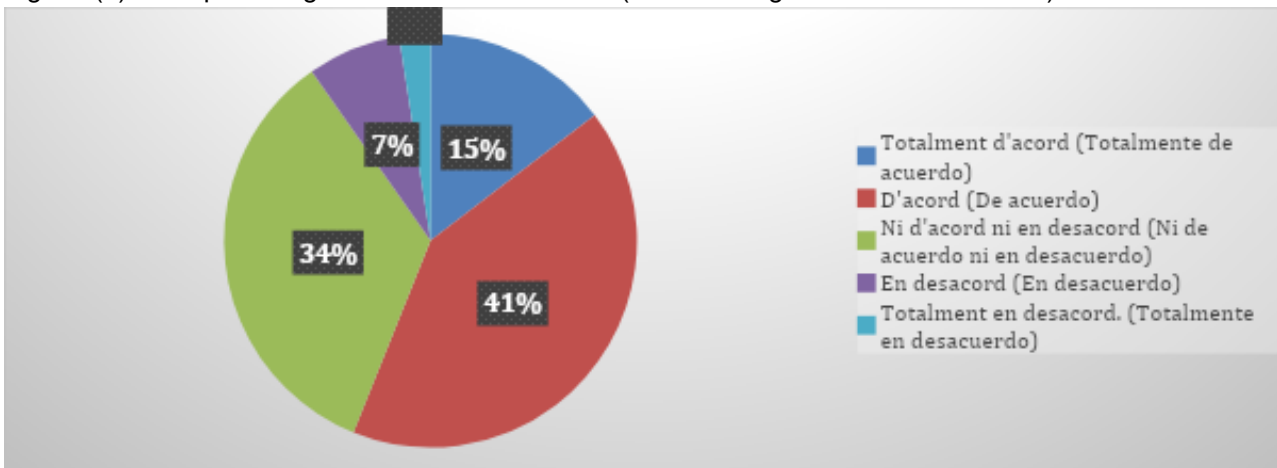
5.3.1 (b) Percepció del grau de disposició a treballar més hores per assolir èxit laboral (tradicional):



**5.4 Grau de percepció de satisfacció amb la seva feina (teletreball):**

Grau de satisfacció laboral (em sento agust amb el meu treball) Teletreball		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	6	14,63%
D'acord (De acuerdo)	17	41,46%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	14	34,15%
En desacord (En desacuerdo)	3	7,32%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 5.4 (b) Percepció del grau de satisfacció laboral (em sento a gust amb el meu treball) Teletreball

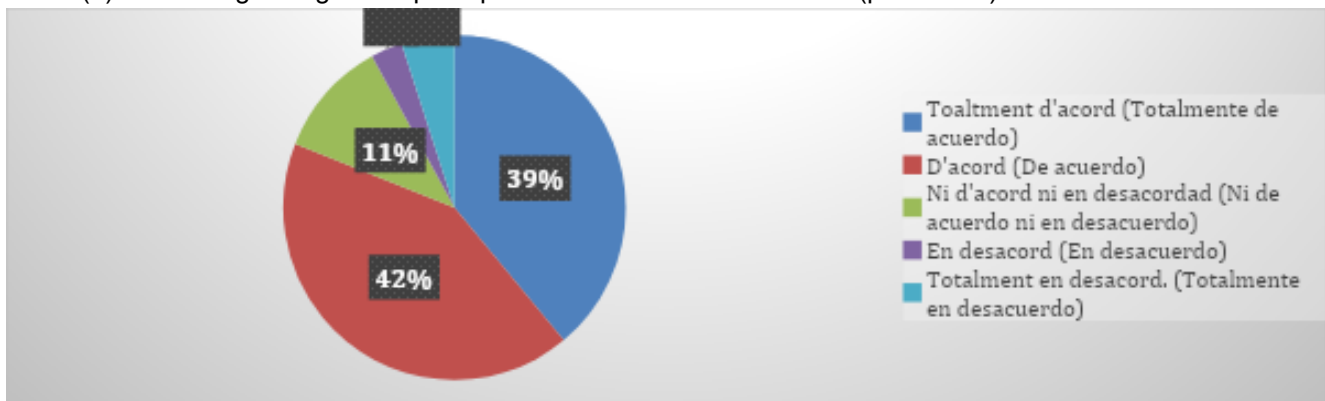


**5.4.1. Grau de percepció de satisfacció amb la feina (presencial)**

Percepció de satisfacció laboral

Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	15	39%
D'acord (De acuerdo)	16	42%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	4	11%
En desacord (En desacuerdo)	1	3%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	2	5%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

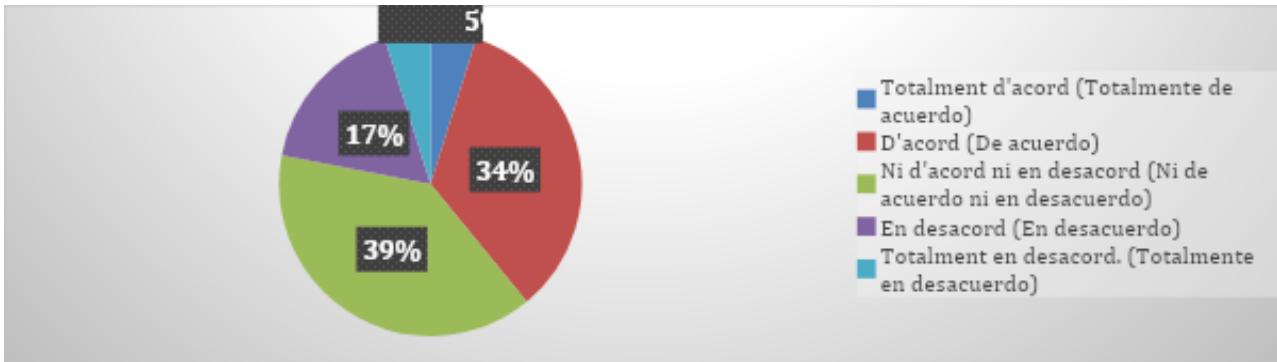
5.4.1. (b) Percentatge del grau de percepció de satisfacció amb la feina (presencial):



**5.5. Grau de percepció d'optimisme després de la tasca laboral (teletreball):**

El meu treball em fa sentir-me optimista (teletreball)		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	2	4,88%
D'acord (De acuerdo)	14	34,15%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	16	39,02%
En desacord (En desacuerdo)	7	17,07%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	2	4,88%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

5.5 (b) Percentatge del grau de percepció d'optimisme després de la tasca laboral (teletreball):

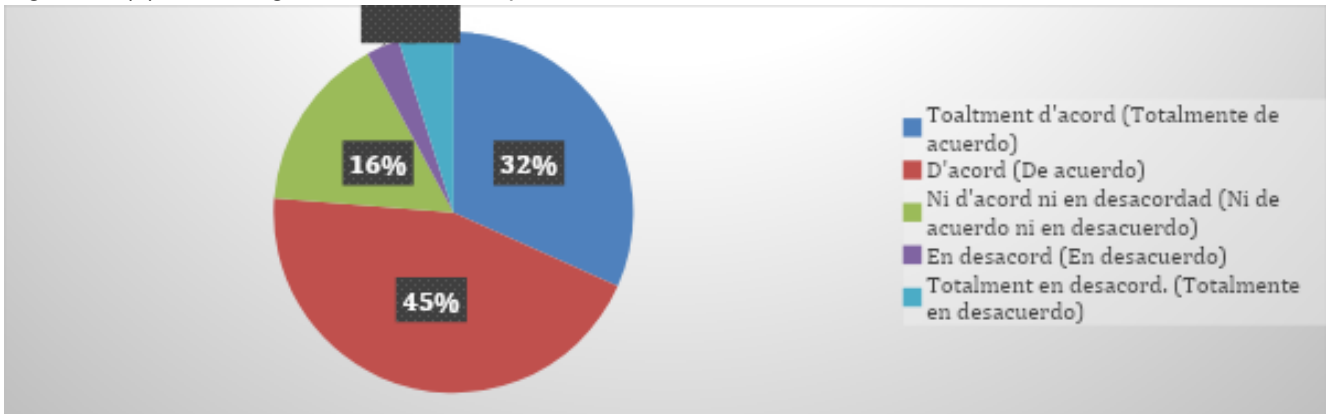


**5.5.1. Grau de percepció d'optimisme després de la tasca laboral (tradicional):**

La meva feina em fa sentir optimista i entusiasmat/da

Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	12	32%
D'acord (De acuerdo)	17	45%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	6	16%
En desacord (En desacuerdo)	1	3%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	2	5%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Fig. 5.5.1 (b) Percentatge del sentiment d'optimisme i entusiasme mentre treballa.

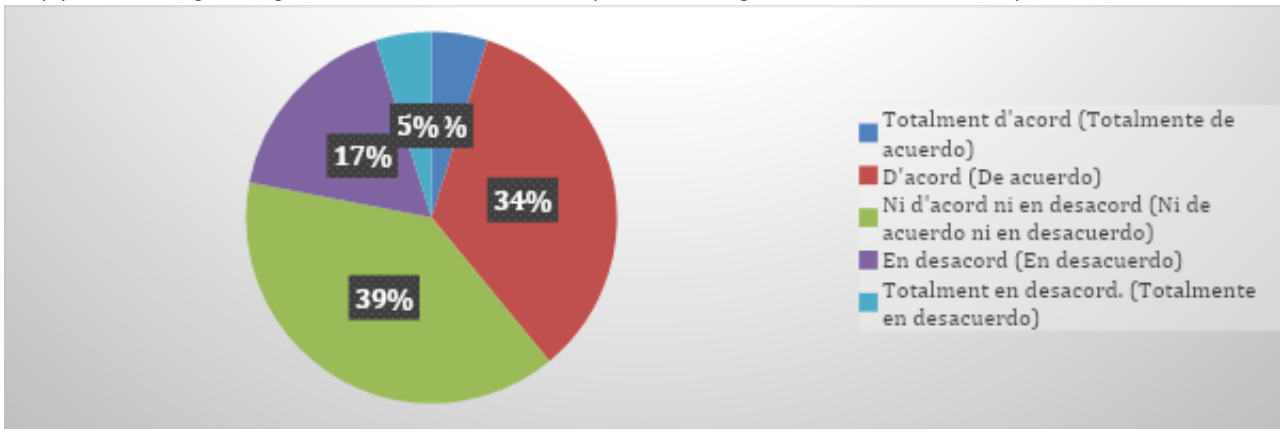


**5.6. Grau de satisfacció de la tasca desenvolupada (teletreball):**

Grau de satisfacció laboral (teletreball)		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	2	4,88%
D'acord (De acuerdo)	14	34,15%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	16	39,02%
En desacord (En desacuerdo)	7	17,07%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	2	4,88%

<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>
--------------	-----------	----------------

Fig5.6. (b) Percentatge del grau de satisfacció laboral (em sento a gust amb el meu treball) Teletreball

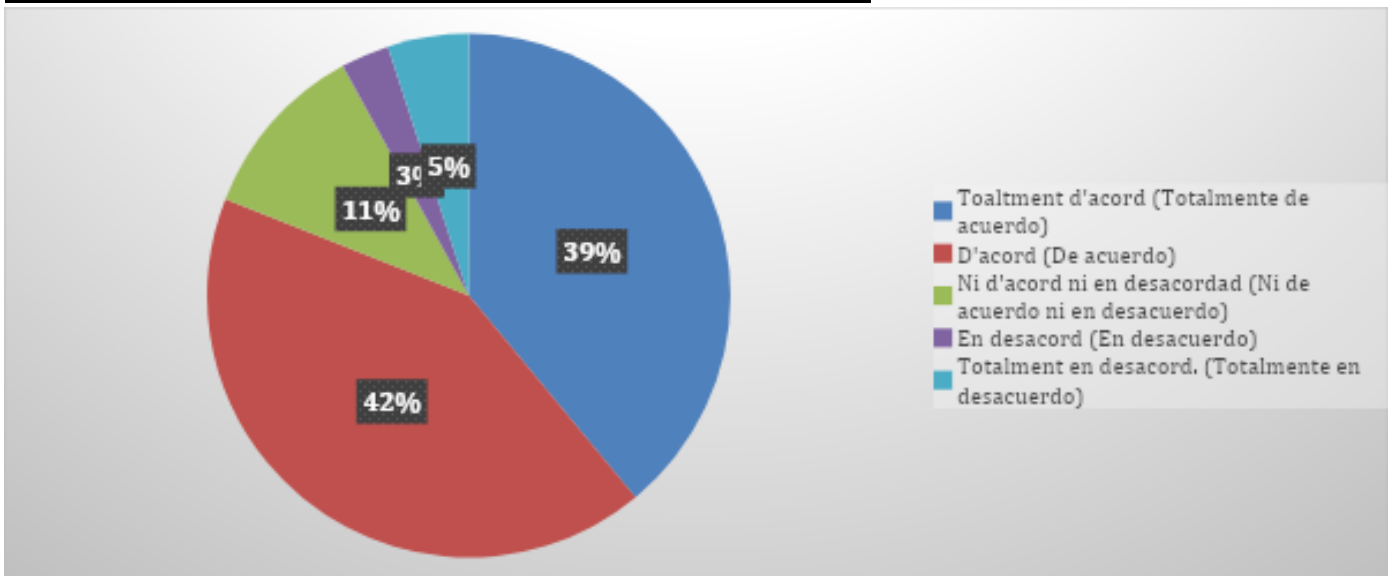


**5.6.1 Grau de satisfacció laboral (tradicional):**

Percepció de satisfacció laboral

Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	15	39%
D'acord (De acuerdo)	16	42%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	4	11%
En desacord (En desacuerdo)	1	3%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	2	5%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

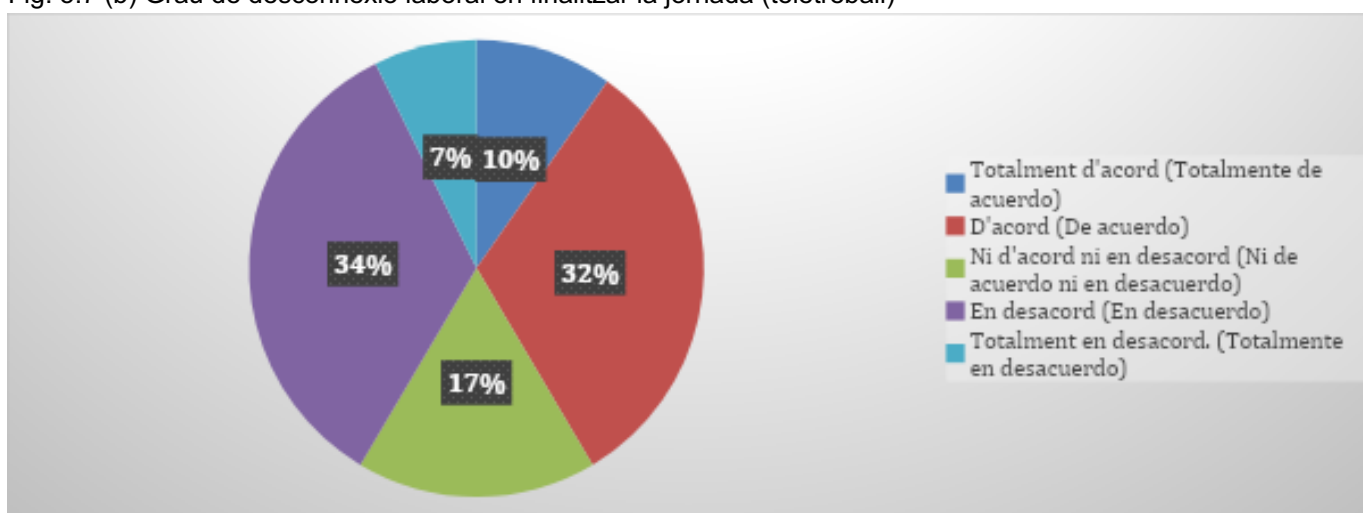
Fig. 5.6.1 (b) Percentatge del grau de satisfacció laboral (tradicional)



**5.7. Grau de desconexió laboral en finalitzar la jornada (teletreball)**

Grau de desconnectar de la feina (teletreball)		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	4	9,76%
D'acord (De acuerdo)	1	
	3	31,71%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	7	17,07%
	1	
En desacord (En desacuerdo)	4	34,15%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	3	7,32%
	4	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

Fig. 5.7 (b) Grau de desconnexió laboral en finalitzar la jornada (teletreball)



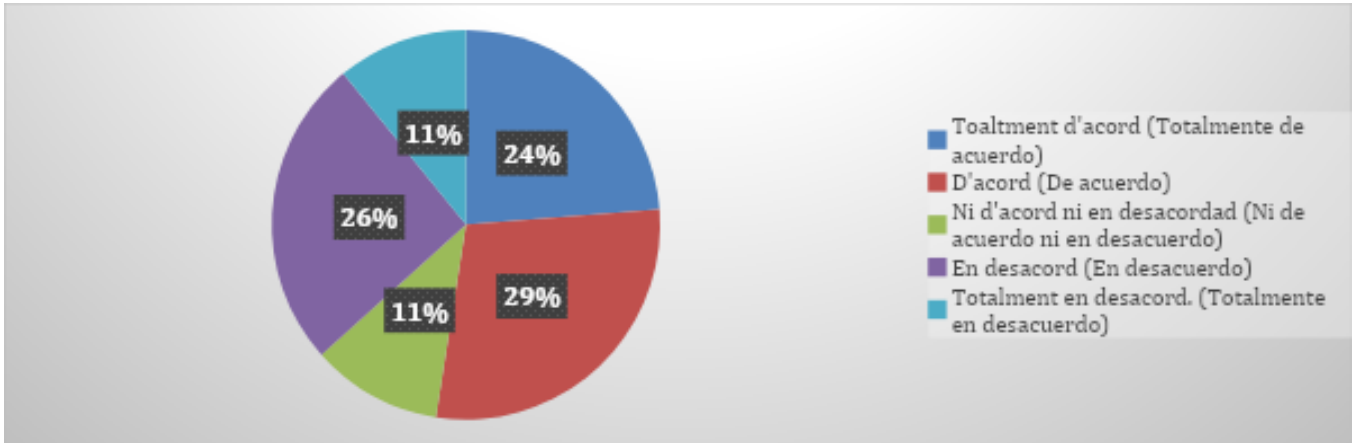
### 5.7.1 Grau de desconnexió laboral en finalitzar la jornada (tradicional)

Desconnexió de la feina en finalitzar la jornada

Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	9	24%
D'acord (De acuerdo)	11	29%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	4	11%
En desacord (En desacuerdo)	10	26%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	4	11%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

5.7.1 (b) Percentatge del grau de desconnexió laboral en finalitzar la jornada (tradicional)





**6 Grau de productivitat (teletreball):**

Teletreball // productivitat		
Classe	fi	hi
Ha disminuït (Ha disminuido)	3	7,32%
Ha augmentat (Ha aumentado)	12	29,27%
Es la mateixa (Es la misma)	26	63,41%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

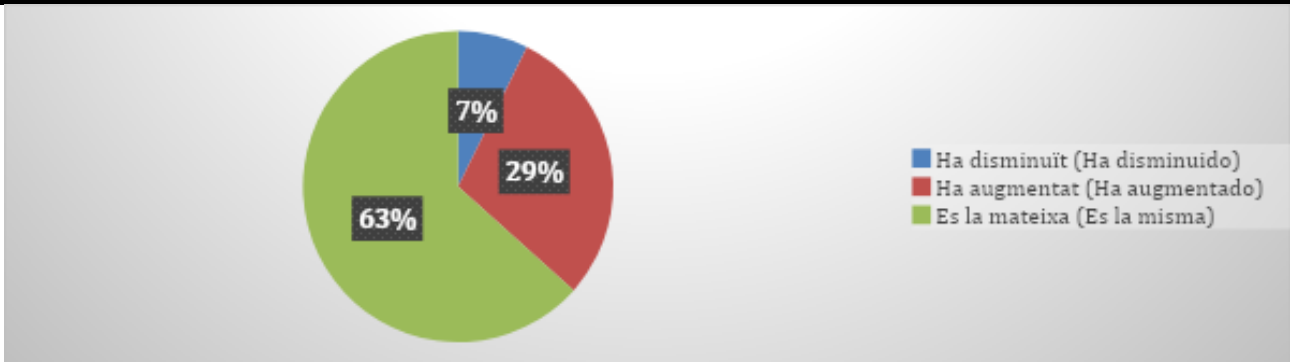


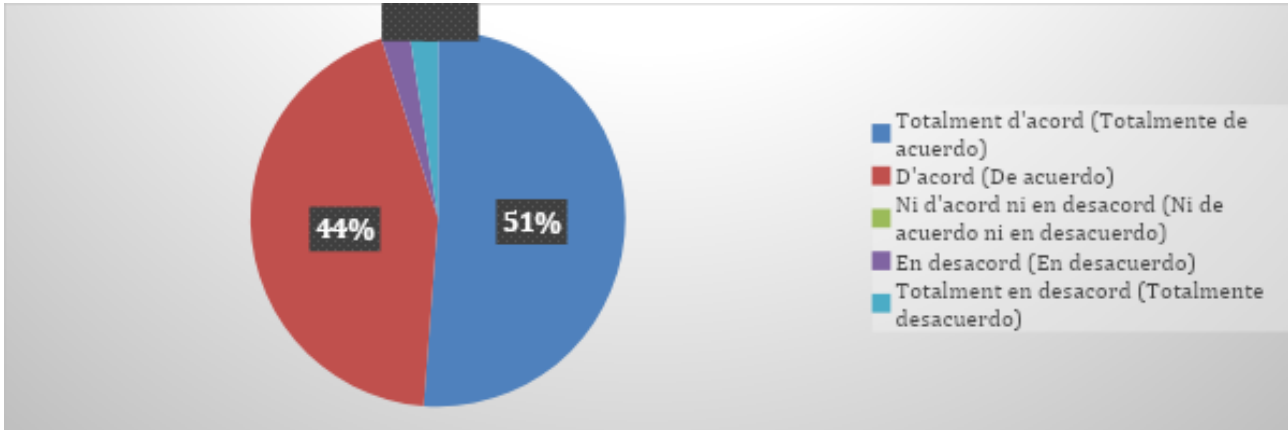
Fig.6 (b) Percentatge del grau de productivitat en el teletreball

**6.1 Grau de productivitat (tradicional):**

**6.1.Disposició de totes eines necessàries per desenvolupar la tasca laboral en el mateix lloc (teletreball):**

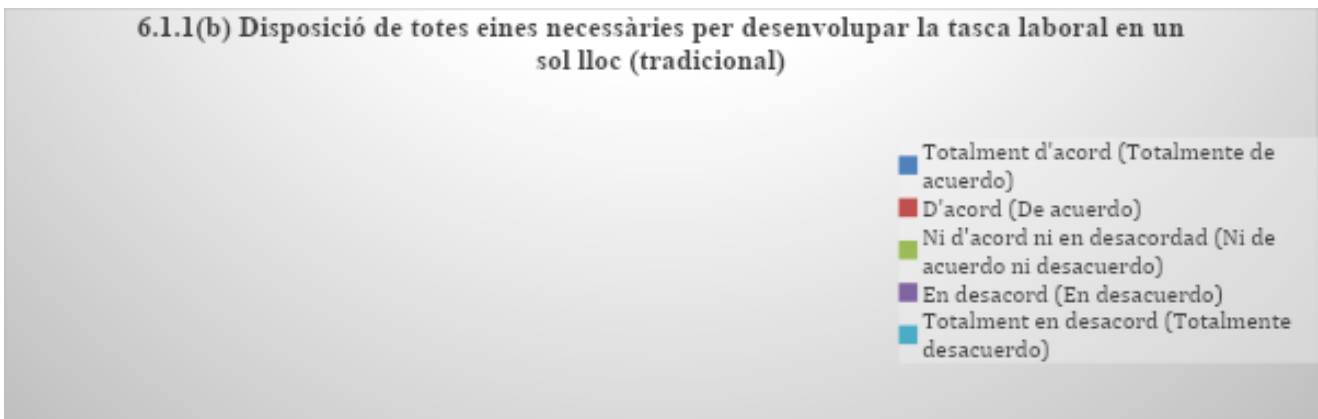
Material necessari per desenvolupar en teletreball		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	21	51,22%
D'acord (De acuerdo)	18	43,90%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	0	0,00%
En desacord (En desacuerdo)	1	2,44%
Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 6.1 (b) Percentatge de disponibilitat del material necessari (teletreball)



**6.1.1 Disposició de totes eines necessàries per desenvolupar la tasca laboral en un sol lloc (tradicional):**

Espai laboral/ grau de satisfacció/ tinc el que necessito per treballar en un sol lloc, despatx...		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	8	21,05%
D'acord (De acuerdo)	16	42,11%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	5	13,16%
En desacord (En desacuerdo)	8	21,05%
Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)	1	2,63%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

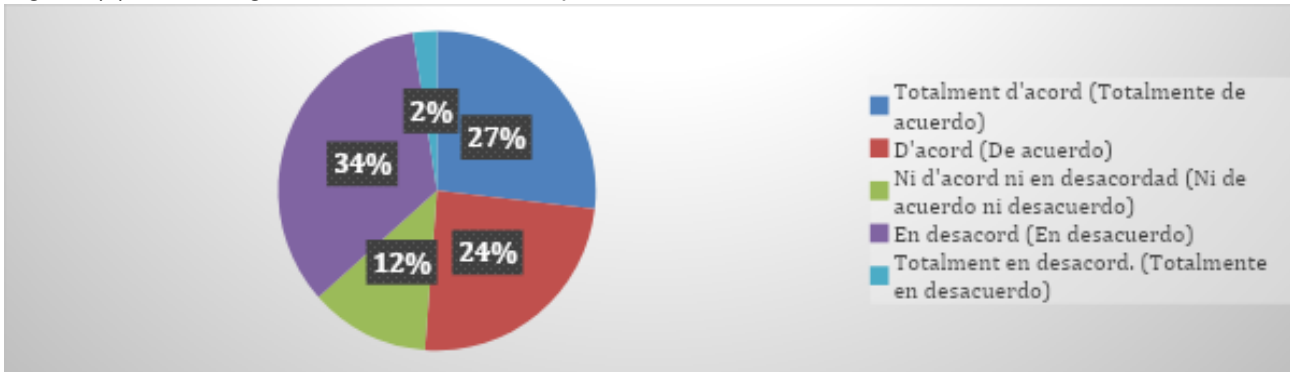


**6.2. Absència d'interrupcions mentre executo la meva tasca laboral (teletreball).**

No hi han Interrupcions en el teletreball		
Cla	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	11	26,83%
D'acord (De acuerdo)	10	24,39%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	5	12,20%
En desacord (En desacuerdo)	14	34,15%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	1	2,44%

<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>
--------------	-----------	----------------

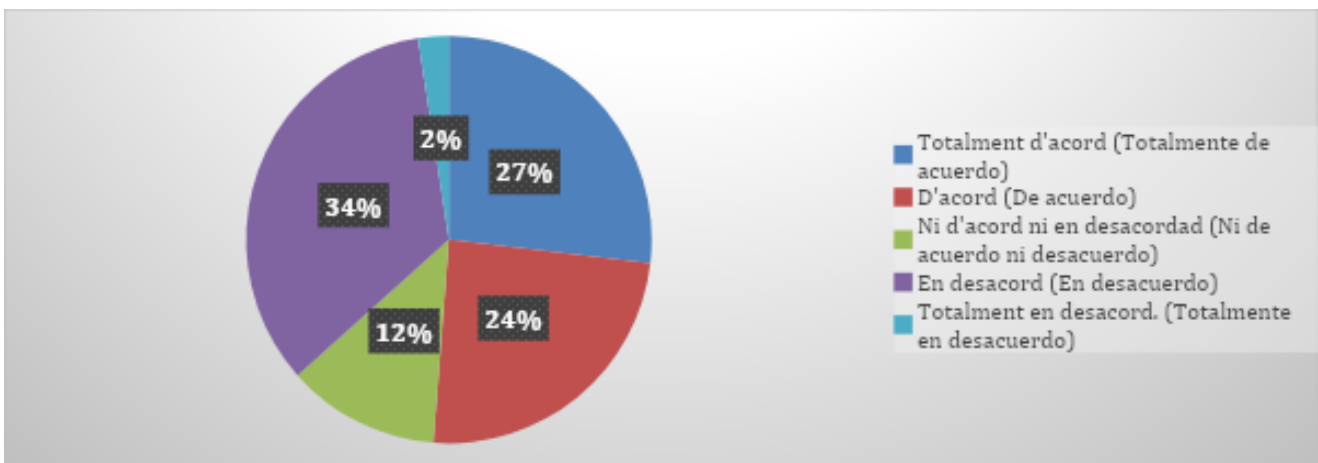
Fig 6.2 (b) Percentatge de l'absència de interrupcions en el teletreball.



**6.3. Presència d'interrupcions constants mentre executo la meva tasca laboral (tradicional).**

En l'oficina tinc interrupcions constants (presencial)		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	4	10,53%
D'acord (De acuerdo)	16	42,11%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	11	28,95%
En desacord (En desacuerdo)	4	10,53%
Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)	3	7,89%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

Fig 6.3 (b) Presència d'interrupcions constants mentre executo la meva tasca laboral (tradicional).

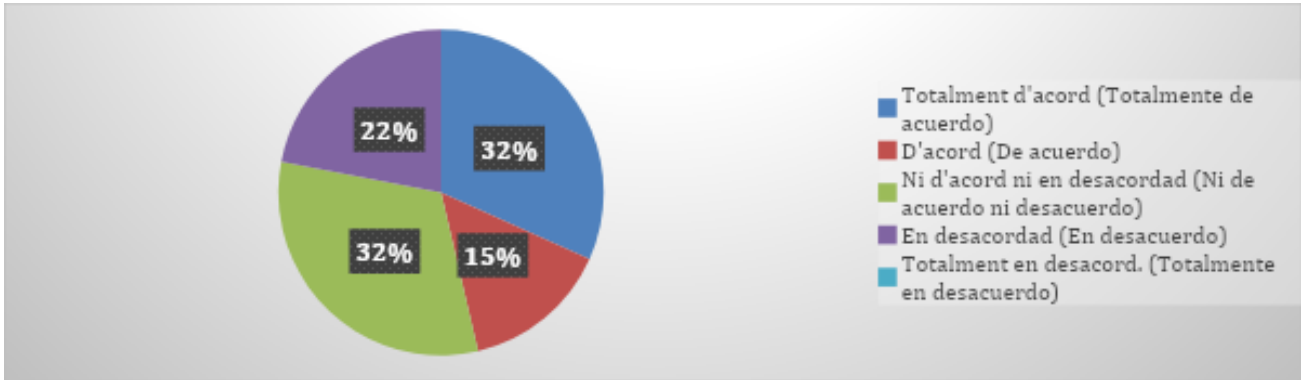


**6.4. Percepció de tranquil·litat /manca d'estrès mentre executo la meva tasca laboral (teletreball)**

Percepció de tranquil·litat (teletreball)		
Cla	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	13	31,71%

D'acord (De acuerdo)	6	14,63%
Ni d'acord ni en desacordad (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	13	31,71%
En desacordad (En desacuerdo)	9	21,95%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	0	0,00%

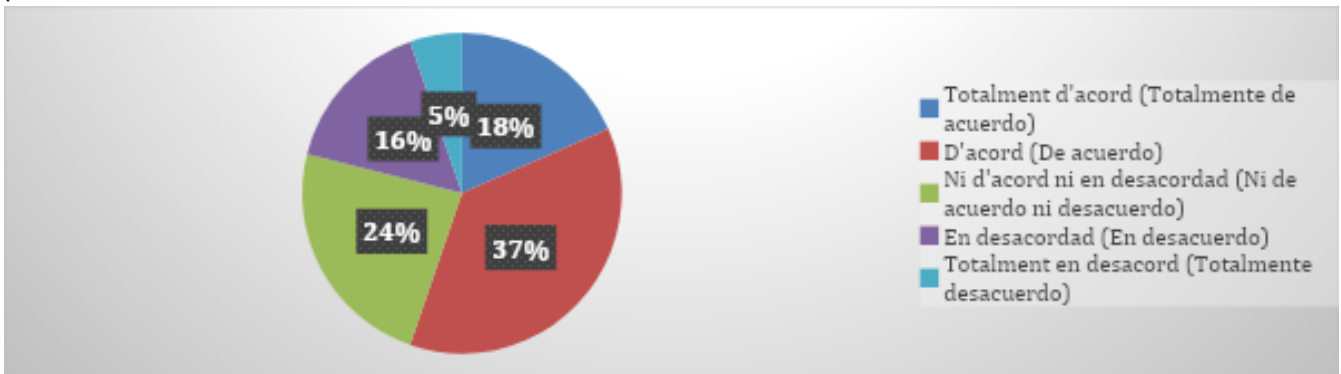
**Fig 6.4 (b) Percentatge de la percepció de tranquil·litat (teletreball)**



**6.4.1. Percepció de tranquil·litat /manca d'estrès mentre executo la meva tasca laboral (tradicional)**

En format presencial percebo menys estrès laboral, al estar en un entorn controlat.		
Classe	Frequència	Frequència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	7	18,42%
D'acord (De acuerdo)	14	36,84%
Ni d'acord ni en desacordad (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	9	23,68%
En desacordad (En desacuerdo)	6	15,79%
Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)	2	5,26%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

Fig 6.4.1 (b) Percentatge de la percepció de tranquil·litat/manca d'estrès en l'execució de la tasca laboral presencial

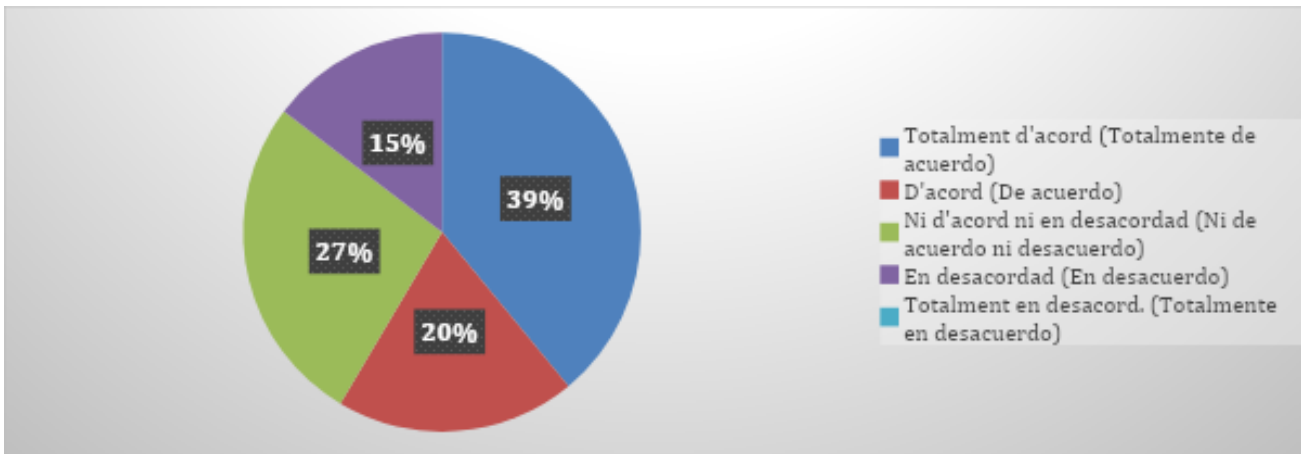


**6.5. Percepció de conciliació familiar-laboral amb la meva tasca laboral (teletreball)**

Percepció de conciliació familiar (teletreball)		
Classe	fi	hi

Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	16	39,02%
D'acord (De acuerdo)	8	19,51%
Ni d'acord ni en desacordad (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	11	26,83%
En desacordad (En desacuerdo)	6	14,63%
Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)	0	0,00%

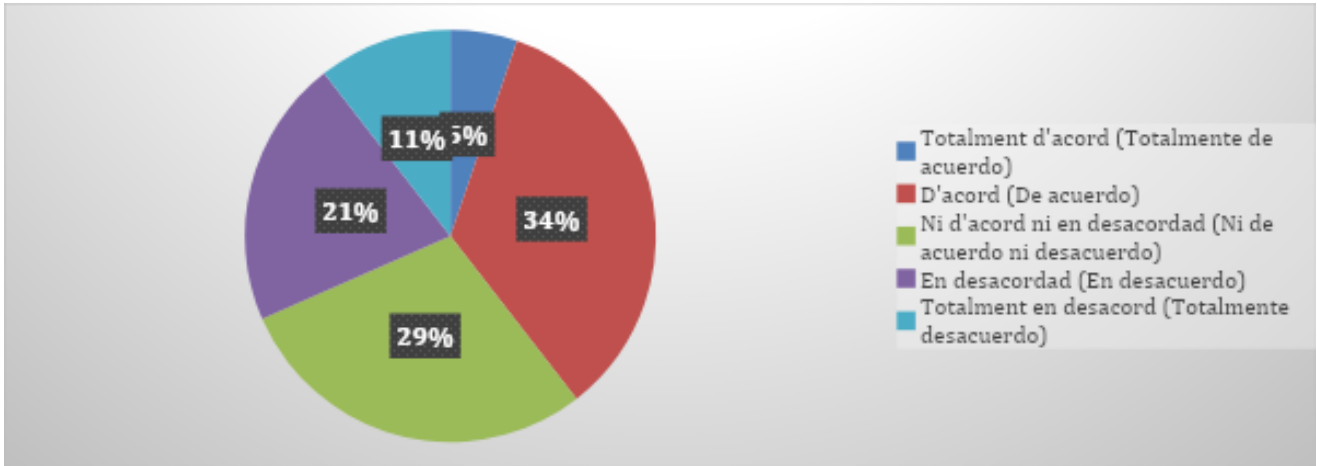
Fig. 6.5 (b) Percentatge de la percepció de conciliació familiar-laboral amb la meva tasca laboral (tradicional)



**6.5.1. Percepció de conciliació familiar-laboral amb la meva tasca laboral (tradicional)**

En format presencial, es més complex conciliar vida laboral-familiar		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	2	5,26%
D'acord (De acuerdo)	13	34,21%
Ni d'acord ni en desacordad (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	11	28,95%
En desacordad (En desacuerdo)	8	21,05%
Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)	4	10,53%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

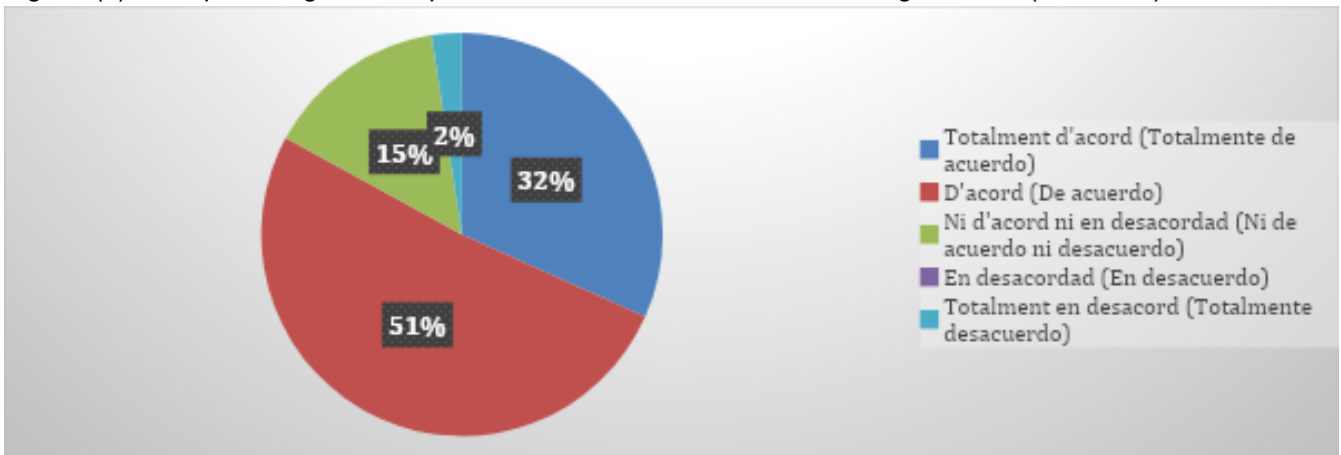
Fig 6.5.1 (b) Percentatge de conciliació familiar-laboral amb la meva tasca laboral (tradicional)



**7.1 Percepció del grau d'adaptació dels altres a la meua metodologia laboral (teletreball).**

Percepció del grau d'adaptació dels altres a la meua metodologia laboral (teletreball)		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	13	31,71%
D'acord (De acuerdo)	21	51,22%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	6	14,63%
En desacord (En desacuerdo)	0	0,00%
Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 7.1 (b) Percepció del grau d'adaptació dels altres a la meua metodologia laboral (teletreball)

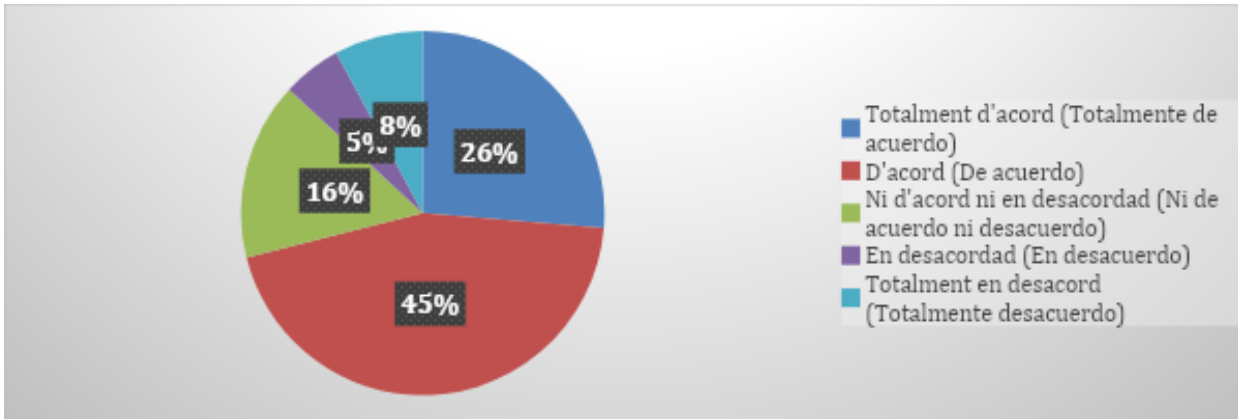


**7.2. Percepció del grau la presencialitat s'adapta a la meua tasca laboral (tradicional).**

La presencialitat s'adapta a la meua tasca.		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	10	26,32%
D'acord (De acuerdo)	17	44,74%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	6	15,79%

En desacordad (En desacuerdo)	2	5,26%
Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)	3	7,89%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

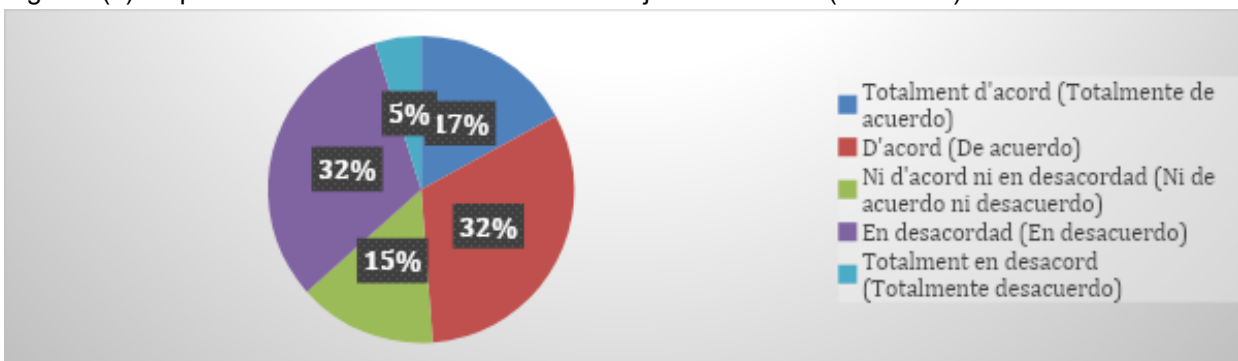
Fig. 7.2 (b) La presencia s'adapta a la meva tasca.



**8. Disposició de flexibilitat horària en la seva jornada laboral (teletreball)**

Disposició de flexibilitat horària en la seva jornada laboral (teletreball)		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	7	17,07%
D'acord (De acuerdo)	13	31,71%
Ni d'acord ni en desacordad (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	6	14,63%
En desacordad (En desacuerdo)	13	31,71%
Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)	2	4,88%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 8.1. (b) Disposició de flexibilitat horària en la seva jornada laboral (teletreball)

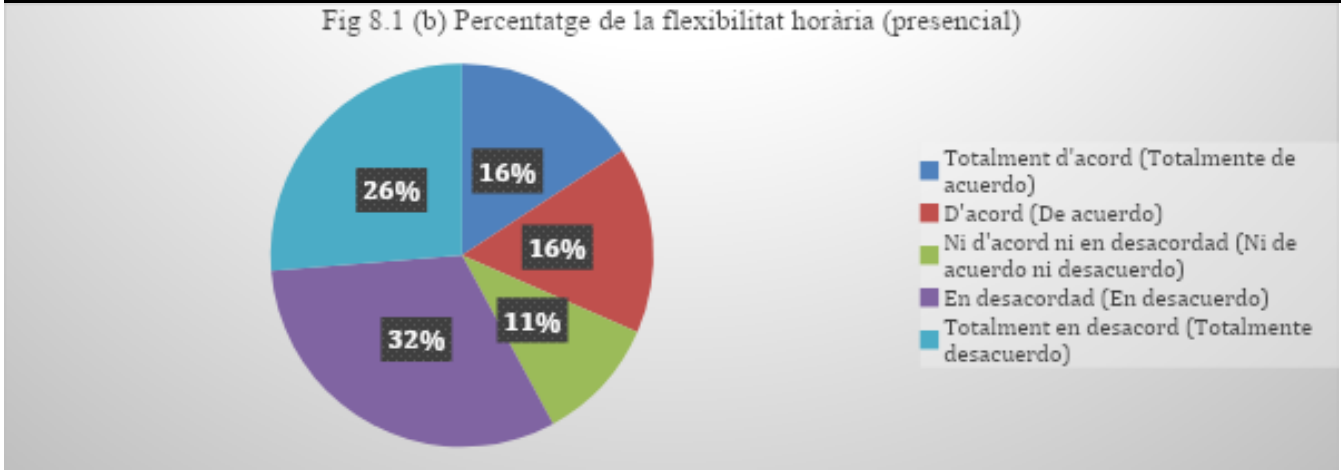


**8.1. Disposició de flexibilitat horària en la seva jornada laboral (tradicional)**

En format presencial, tinc flexibilitat horària		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	6	15,79%
D'acord (De acuerdo)	6	15,79%
Ni d'acord ni en desacordad (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	4	10,53%
En desacordad (En desacuerdo)	12	31,58%

Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)	10	26,32%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

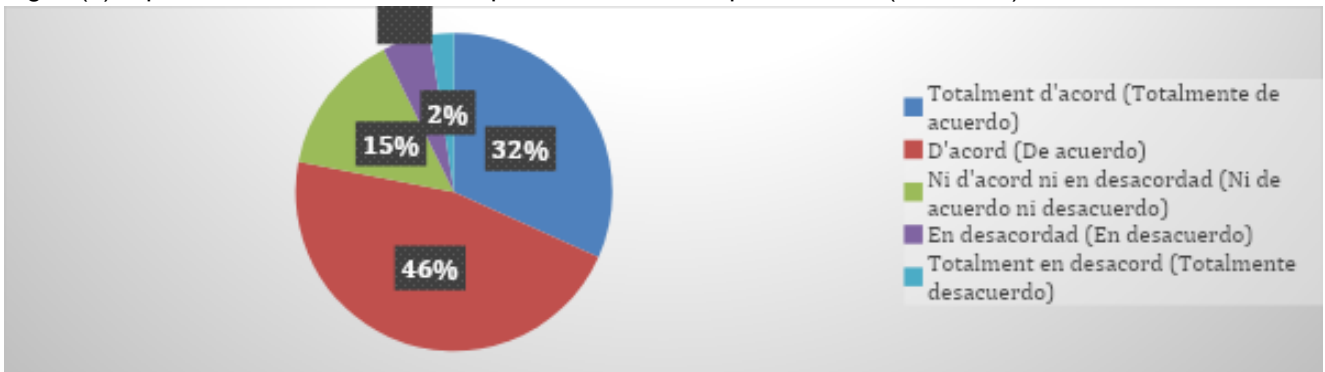
Fig 8.1 (b) Percentatge de la flexibilitat horària (presencial)



**9. Aquesta modalitat laboral s'adapta a les meves tasques laborals (teletreball)**

Aquesta modalitat laboral s'adapta a les meves tasques laborals (teletreball).		
Classe	fi	hi
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	13	31,71%
D'acord (De acuerdo)	19	46,34%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	6	14,63%
En desacord (En desacuerdo)	2	4,88%
Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 9. (b) Aquesta modalitat laboral s'adapta a les meves tasques laborals (teletreball).



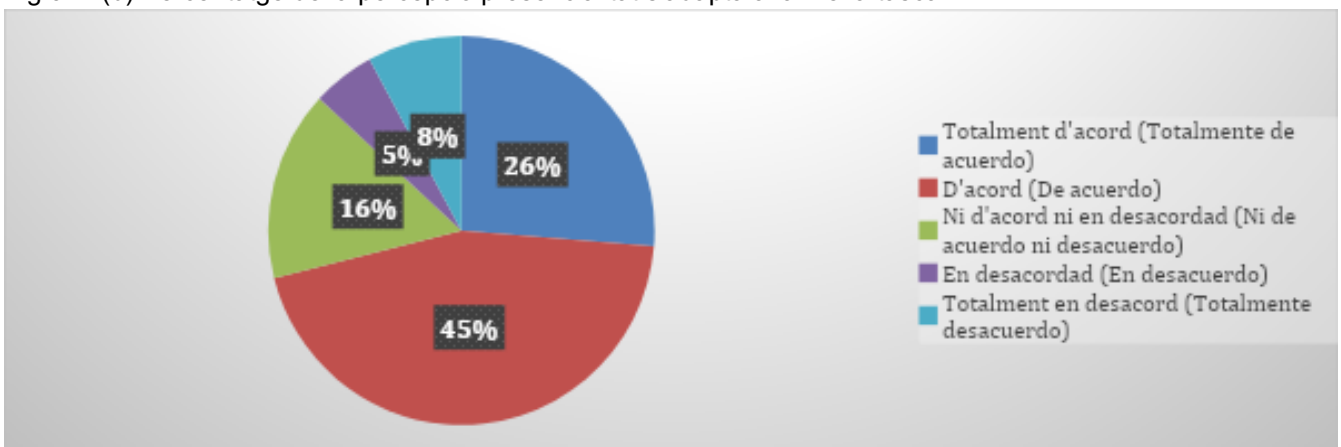
**9.1. Aquesta modalitat laboral s'adapta a les meves tasques laborals (tradicional)**

La presencialitat s'adapta a la meva tasca.



Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	10	26,32%
D'acord (De acuerdo)	17	44,74%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	6	15,79%
En desacord (En desacuerdo)	2	5,26%
Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)	3	7,89%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

Fig 9.1. (b) Percentatge de la percepció presenciatat s'adapta a la meva tasca

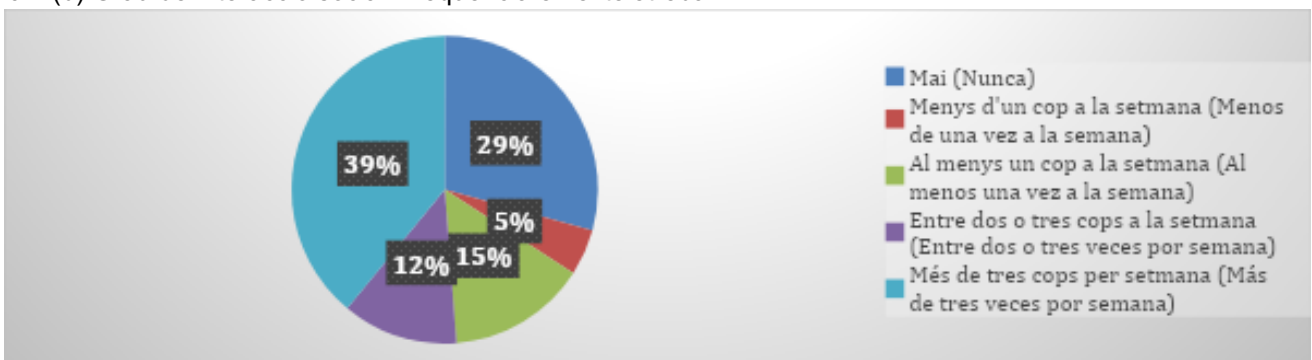


## 10. Grau de interacció social i freqüència

### 10.1 Grau de interacció social i freqüència en el teletreball, (amb clients, pacients, alumnes...)

Grau de interacció social i freqüència en el teletreball		
Classe	fi	hi
Mai (Nunca)	12	29,27%
Menys d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	2	4,88%
Al menys un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana)	6	14,63%
Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	5	12,20%
Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)	16	39,02%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

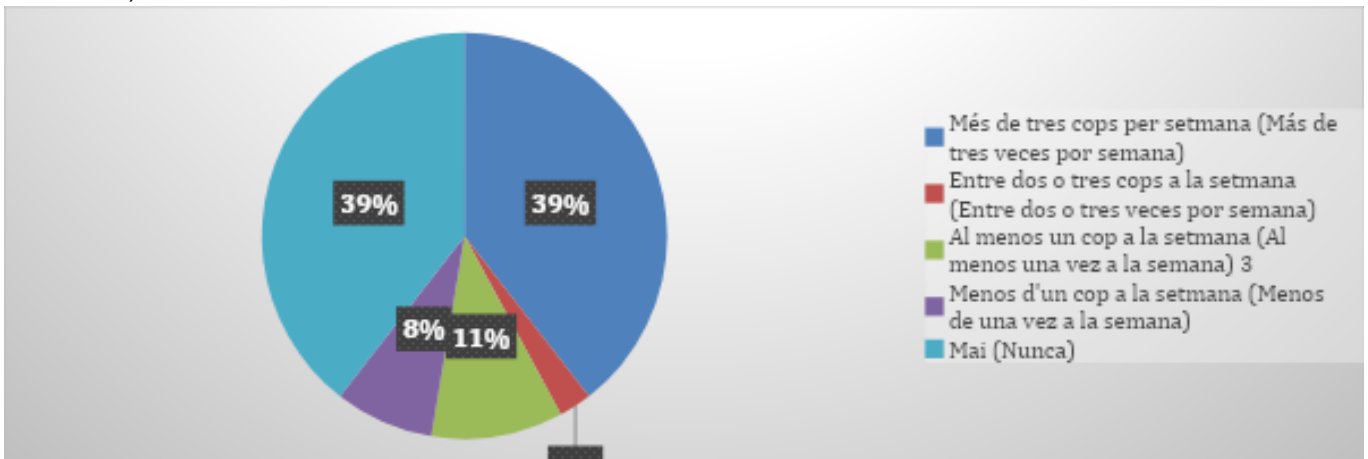
Fig 10.1 (b) Grau de interacció social i freqüència en el teletreball



**10.1.2 Grau de interacció social i freqüència en la modalitat laboral tradicional (amb clients, pacients, alumnes...)**

10.1.2 Grau de interacció social i freqüència en la modalitat laboral tradicional (amb clients, pacients, alumnes...)		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)	15	39,47%
Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	1	2,63%
Al menos un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana) 3	4	10,53%
Menos d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	3	7,89%
Mai (Nunca)	15	39,47%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

Fig 10.1.2 (b) Grau de interacció social i freqüència en la modalitat laboral tradicional (amb clients, pacients, alumnes...)



**10.2 Grau de interacció social i freqüència en el teletreball amb col·legues laborals.**

Grau de interacció social i freqüència en el teletreball (col·legues laborals)		
Classe	fi	hi
Mai (Nunca)	8	19,51%
Menys d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	4	9,76%
Al menys un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana)	3	7,32%
Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	9	21,95%
Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)	17	41,46%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

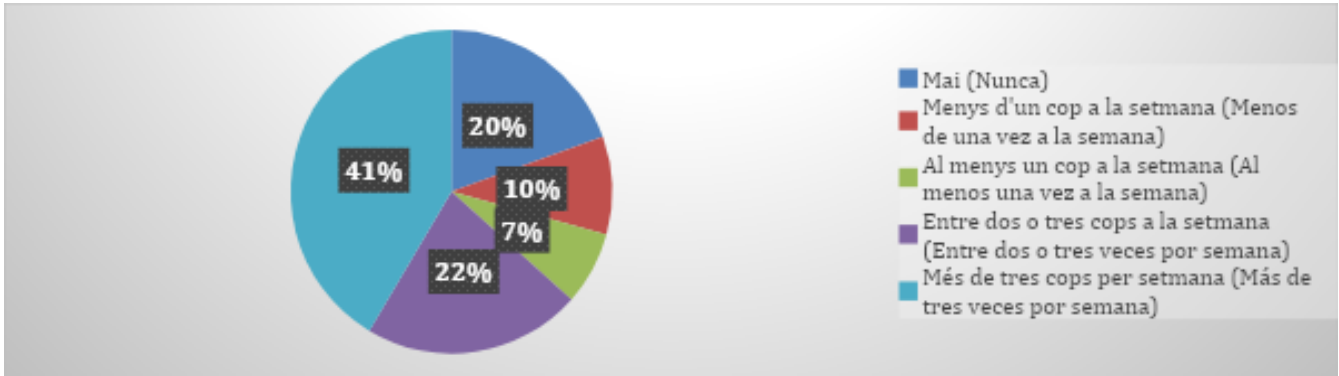
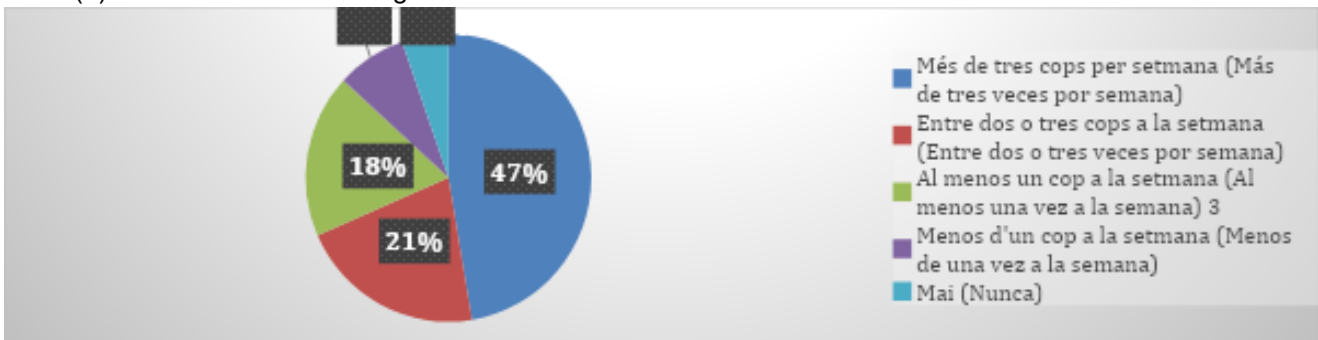


Fig 10.2 (b) Grau interaccions socials amb col·legues laborals

**10.2.2 Grau de interacció social i freqüència en la modalitat laboral tradicional amb col·legues laborals.**

Socialització/ amb col·legues presencial		
Classe	Freqüència a	Freqüència a relativa
Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)	18	47,37%
Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	8	21,05%
Al menys un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana) 3	7	18,42%
Menos d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	3	7,89%
Mai (Nunca)	2	5,26%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

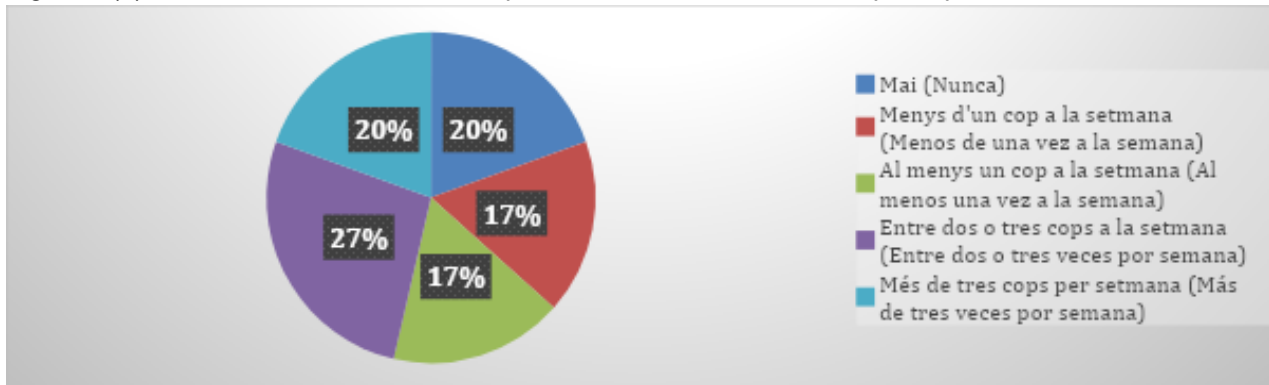
Fig 10.2.2 (b) Socialització/amb col·legues



**10.3 Grau d'interacció social i freqüència en la modalitat laboral teletreball amb caps, supervisors...**

Grau de interacció social i freqüència en el teletreball amb caps, supervisors...		
Classe	fi	hi
Mai (Nunca)	8	19,51%
Menys d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	7	17,07%
Al menys un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana)	7	17,07%
Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	11	26,83%
Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)	8	19,51%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

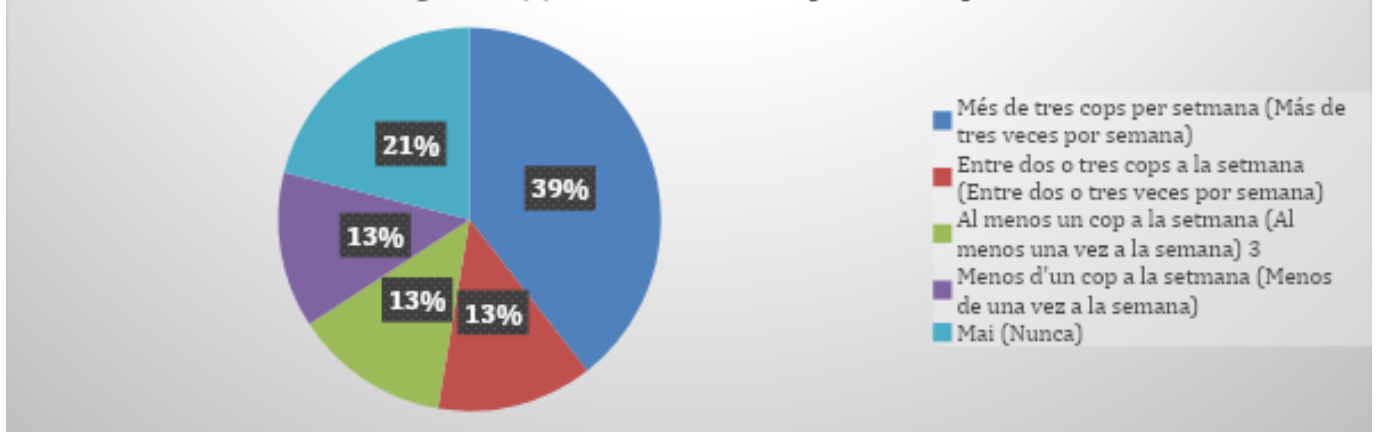
Fig 10.3 (b) Grau de interacció social i freqüència en el teletreball amb caps, supervisors...



**10.3.1 Grau d'interacció social i freqüència en la modalitat laboral tradicional amb caps, supervisors...**

Socilització/ amb supervisors/caps		
Classe	Freqüència a	Freqüència a relativa
Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)	15	39,47%
Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	5	13,16%
Al menos un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana) 3	5	13,16%
Menos d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	5	13,16%
Mai (Nunca)	8	21,05%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

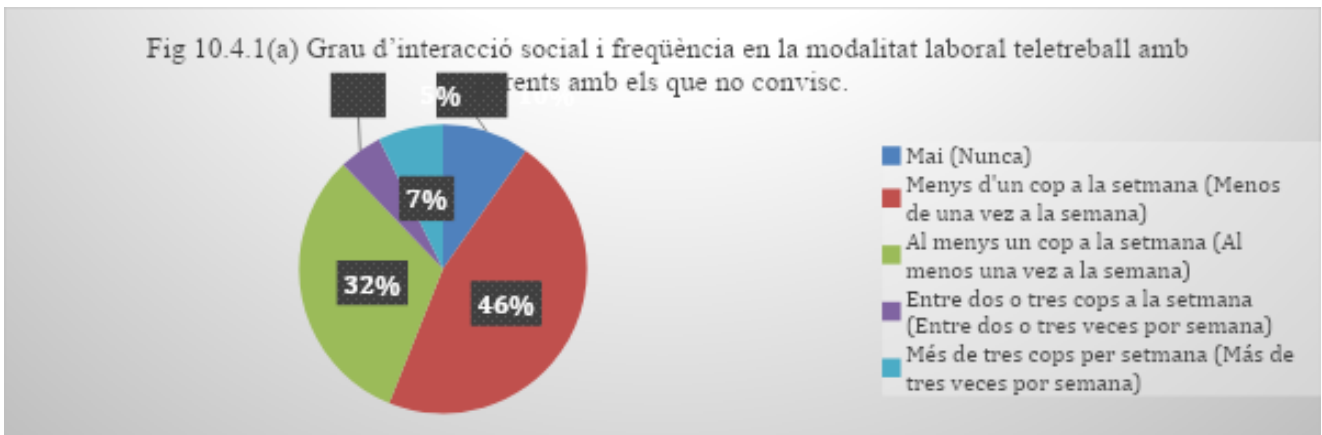
Fig 10.3.1 (b) Socilització/ amb supervisors/caps



**10.4.1 Grau d'interacció social i freqüència en la modalitat laboral teletreball amb parents amb els que no convisc.**

Grau d'interacció social i freqüència en la modalitat laboral teletreball amb parents amb els que no convisc.		
Classe	fi	hi
Mai (Nunca)	4	9,76%
Menys d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	19	46,34%

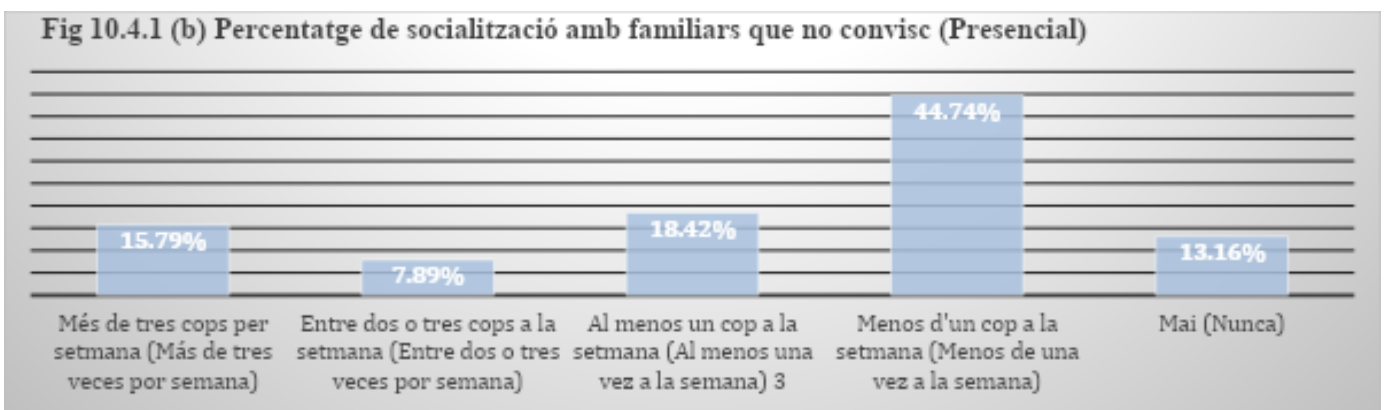
Al menys un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana)	13	31,71%
Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	2	4,88%
Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)	3	7,32%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>



**10.4.1 Grau d'interacció social i freqüència en la modalitat laboral tradicional amb parents amb els que no convisc.**

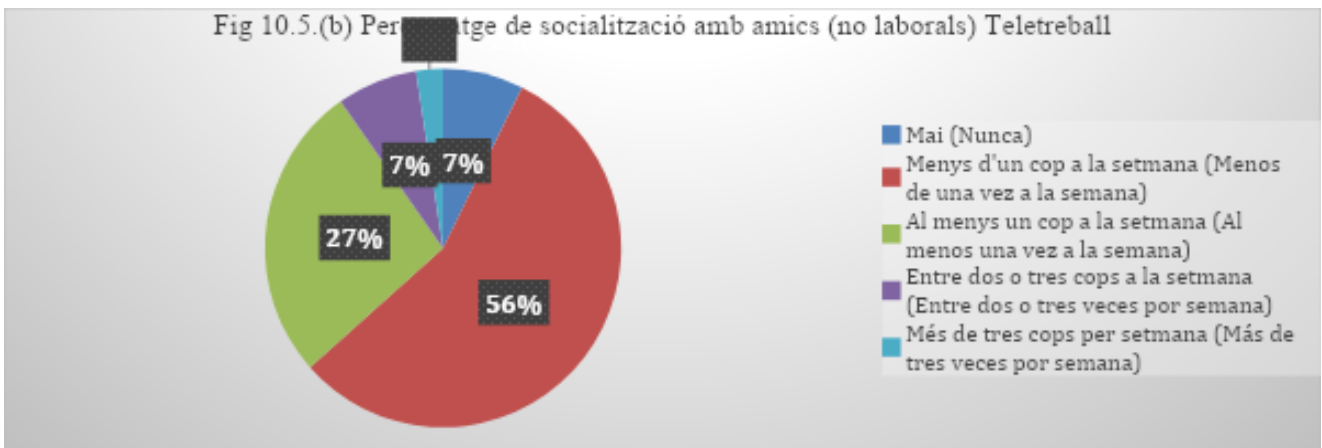
**Socialització/ amb familiars als que no convisc (Presencial)**

Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)	6	15,79%
Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	3	7,89%
Al menos un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana) 3	7	18,42%
Menos d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	17	44,74%
Mai (Nunca)	5	13,16%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>



**10.5 Grau d'interacció social i freqüència en la modalitat laboral teletreball amb amics fora de l'àmbit laboral**

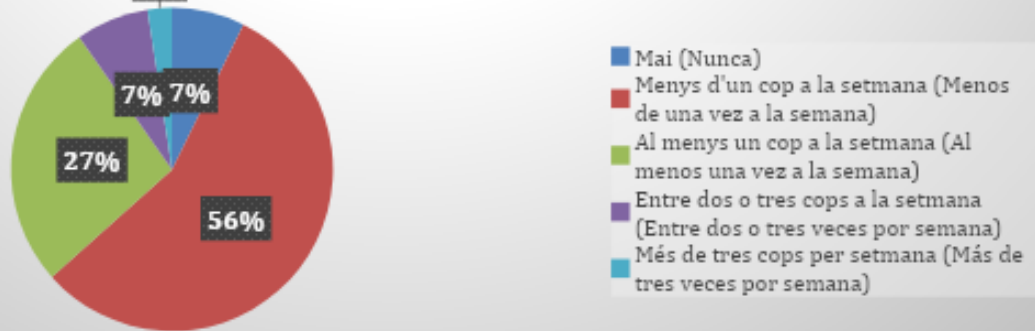
Grau d'interacció social i freqüència en la modalitat laboral teletreball amb amics fora de l'àmbit laboral		
Classe	fi	hi
Mai (Nunca)	3	7,32%
Menys d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	23	56,10%
Al menys un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana)	11	26,83%
Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	3	7,32%
Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>



**10.5.1 Grau d'interacció social i freqüència en la modalitat laboral tradicional amb amics fora de l'àmbit laboral**

Socilització amb amics, fora àmbit laboral		
Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)	3	7,89%
Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	6	15,79%
Al menos un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana) 3	7	18,42%
Menos d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	22	57,89%
Mai (Nunca)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

Fig 10.5.1 (b) Percentatge socialització amics no laborals (presencial)



**11. Grau de percepció de conflictes en la coordinació d'equips, o activitats de la modalitat laboral**  
**11.1 Grau de percepció de conflictes en la coordinació d'equips, o activitats de la modalitat laboral teletreball afectant als clients, negativament.**

Grau de percepció de conflictes en la coordinació d'equips, o activitats de la modalitat laboral Teletreball afectant als clients, negativament.		
Classe	fi	hi
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo)	12	29,27%
En desacord (En desacuerdo)	17	41,46%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	6	14,63%
D'acord (De acuerdo)	5	12,20%
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 11.1 (b) Percentatge de grau de percepció de conflictes d'equips o activitats laborals (teletreball) que afecten negativament.



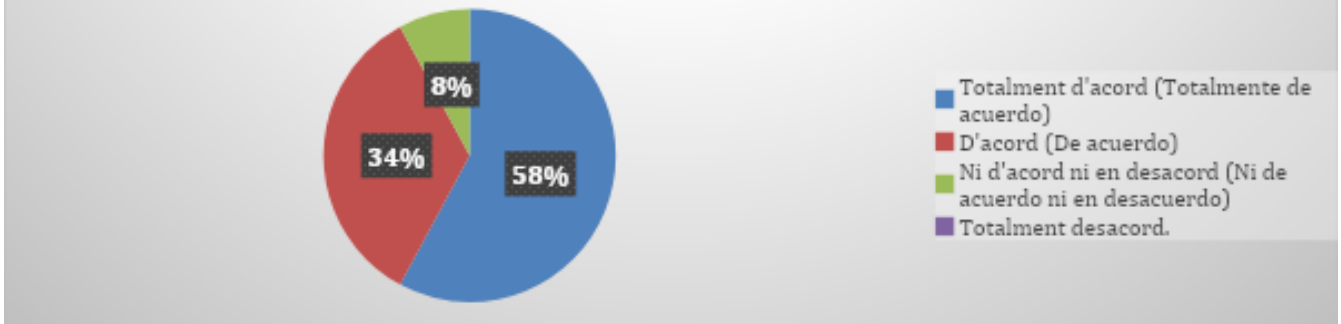
**11.1. 1 Grau de percepció de conflictes en la coordinació d'equips, o activitats de la modalitat laboral tradicional afectant als clients, negativament.**

Afavoreix la coordinació equips el treball presencial		
Classe	Freqüència a	Freqüència a relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	22	57,89%
D'acord (De acuerdo)	13	34,21%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	3	7,89%
Totalment desacord.	0	0,00%

<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>
--------------	-----------	----------------

-92-

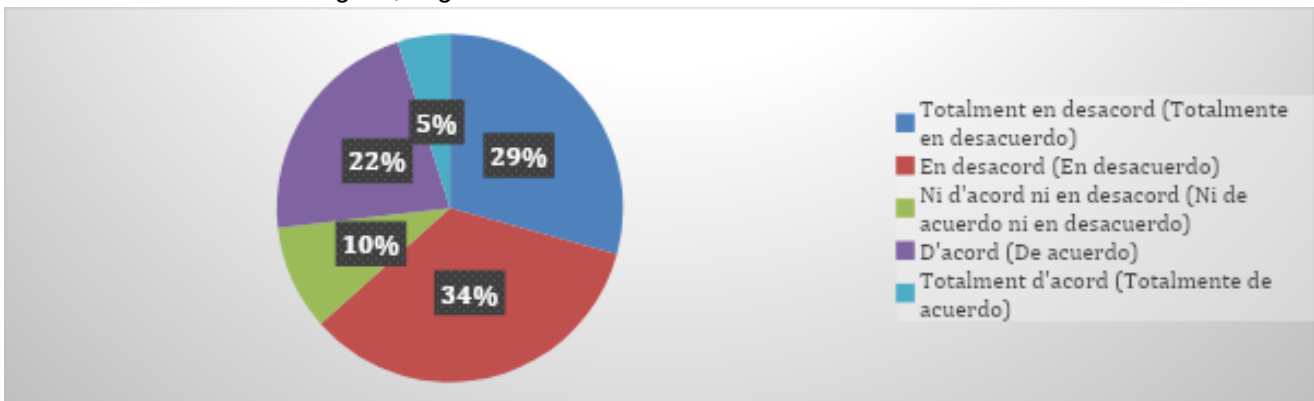
Fig 11.1.1 (b) Percentatge de la percepció de facilitar el treball presencial la coordinació d'equips



**11.2. Grau de percepció de conflictes en la coordinació d'equips, o activitats de la modalitat laboral Teletreball afectant als col·legues negativament.**

Grau de percepció de conflictes en la coordinació d'equips, o activitats de la modalitat laboral Teletreball afectant als col·legues, negativament.		
Classe	fi	hi
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo)	12	29,27%
En desacord (En desacuerdo)	14	34,15%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	4	9,76%
D'acord (De acuerdo)	9	21,95%
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	2	4,88%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 11.2 (b) Grau de percepció de conflictes en la coordinació d'equips, o activitats de la modalitat laboral teletreball afectant als col·legues, negativament.



**11.2.1 Grau de percepció de conflictes en la coordinació d'equips, o activitats de la modalitat laboral tradicional afectant als col·legues negativament.**

El treball tradicional afavoreix la coordinació equips entre els col·legues de feina		
Classe	Freqüència a	Freqüència a relativa



Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	22	57,89%
D'acord (De acuerdo)	15	39,47%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	1	2,63%
Totalment desacord.	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

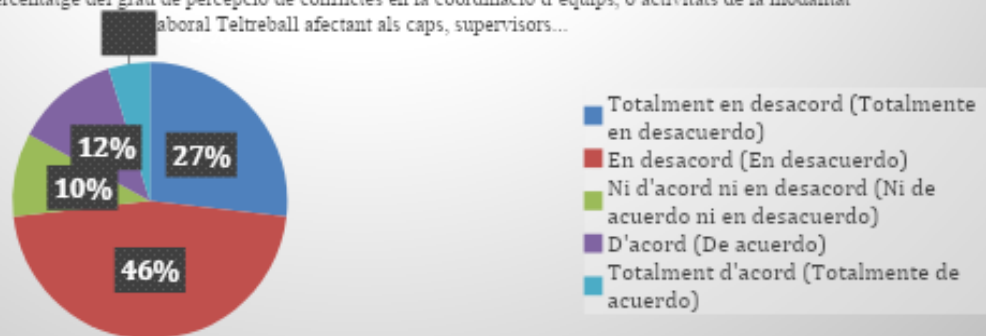
Fig 11.2.1 (b) Percentatge de percepció d'afavoriment per part del treball tradicional, en la coordinació entre col·legues.



**11.3. Grau de percepció de conflictes en la coordinació d'equips, o activitats de la modalitat laboral teletreball afectant als supervisors, coordinadors, caps...**

Grau de percepció de conflictes en la coordinació d'equips, o modalitat laboral Teltreball afectant als caps, supervisors...		
Classe	fi	
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo)	11	26,83%
En desacord (En desacuerdo)	19	46,34%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	4	9,76%
D'acord (De acuerdo)	5	12,20%
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	2	4,88%

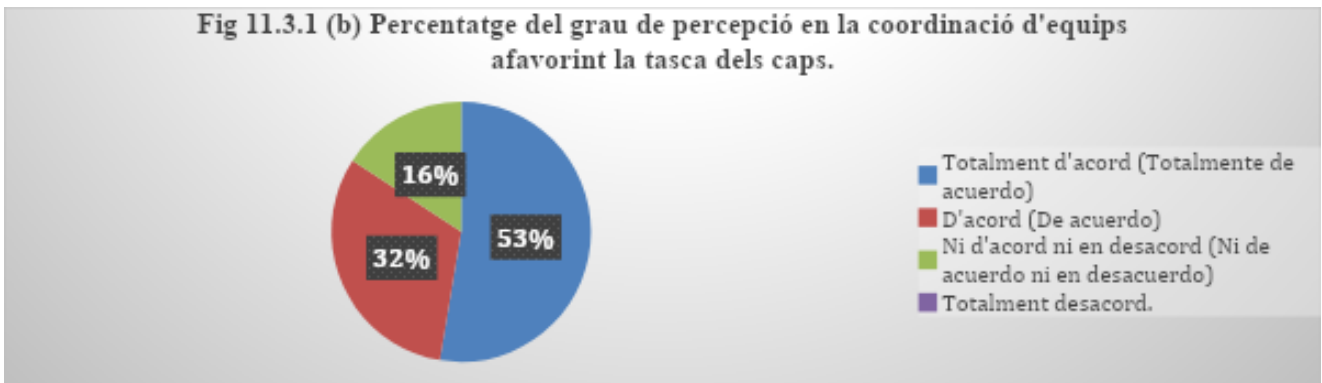
Fig 11.3. (b) Percentatge del grau de percepció de conflictes en la coordinació d'equips, o activitats de la modalitat laboral Teltreball afectant als caps, supervisors...



**11.3.1 Grau de percepció de facilitat en la coordinació d'equips, o activitats de la modalitat laboral tradicional afavorint als supervisors, coordinadors, caps...**

El treball presencial facilita la coordinació equips per part dels coordinadors, caps...

Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	20	52,63%
D'acord (De acuerdo)	12	31,58%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	6	15,79%
Totalment desacord.	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

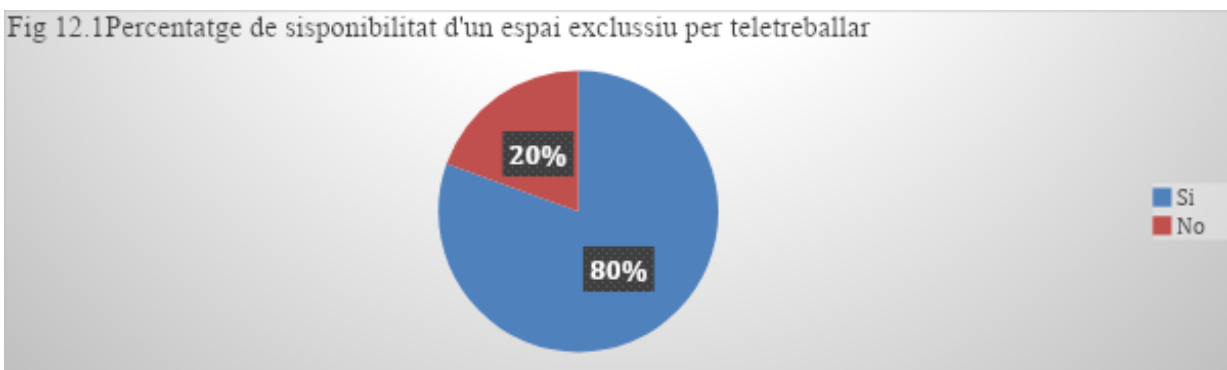


**12. Disponibilitat d'un espai exclusiu per desenvolupar la tasca laboral.**

**12.1 Disponibilitat d'un espai exclusiu per desenvolupar la tasca laboral en format teletreball**

Disponibilitat d'un espai exclusiu per teletreballar

Classe	fi	hi
Si	30	80,49%
No	8	19,51%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>



**12.2 Disponibilitat d'un espai exclusiu per desenvolupar la tasca laboral en format tradicional.**

Espai fix, disponible

Classe	Freqüència	Freqüència relativa
No	8	21%
Si	30	79%

<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

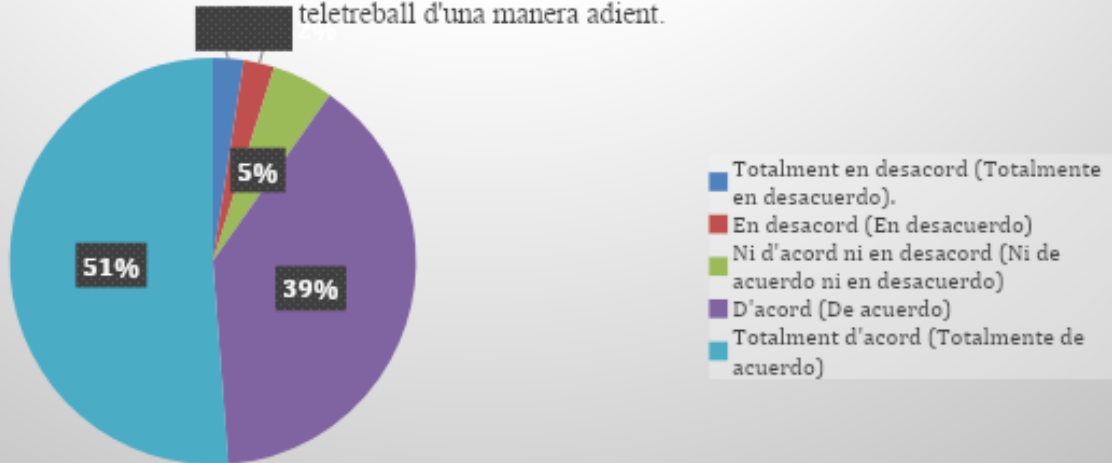
Fig 12.2 Percentatge de disponibilitat d'espai fix per treballar (presencial)



**13. Indiqui si està d'acord, o no, amb el fet de tenir els recursos necessari per executar el teletreball d'una manera adient.**

Disponibilitat de tota la informació, requerida, per executar el teletreball d'una manera adient.		
Classe	fi	hi
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo).	1	2,44%
En desacord (En desacuerdo)	1	2,44%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	2	4,88%
D'acord (De acuerdo)	16	39,02%
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	21	51,22%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 13 (b) Percentatge de disposar de tota la informació requerida per executar el teletreball d'una manera adient.

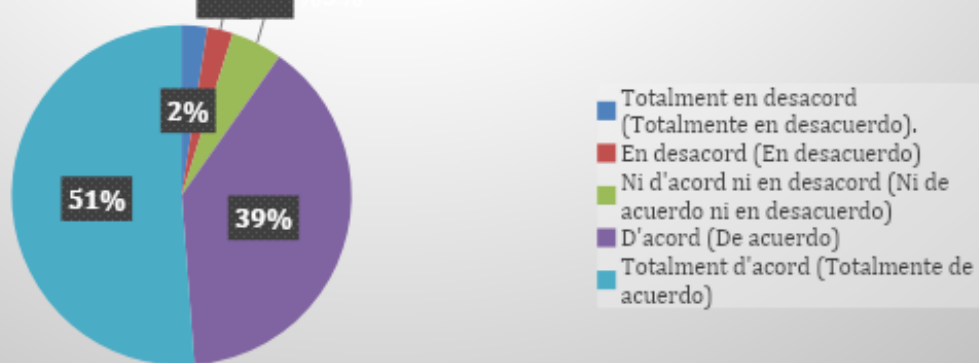


**13.1. Disposo de tota la informació, necessària, per poder executar el treball tradicional d'una manera adient, amb totes les garanties.**

Disponibilitat de tota la informació, requerida, per executar el teletreball d'una manera adient.		
Classe	fi	hi
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo).	1	2,44%

En desacord (En desacuerdo)	1	2,44%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	2	4,88%
D'acord (De acuerdo)	16	39,02%
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	21	51,22%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 13.1 (b) Percentatge de Disponibilitat de tota la informació necessària per desenvolupar una tasca laboral (presencial)



**13.2 Disposo de l'autoritat suficient per a poder prendre decisions en el treball que desenvolupo en modalitat teletreball**

Disposo de l'autoritat suficient per a poder prendre decisions en el treball que desenvolupo en modalitat teletreball		
<b>Classe</b>	<b>fi</b>	<b>hi</b>
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo).	2	4,88%
En desacord (En desacuerdo)	7	17,07%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	9	21,95%
D'acord (De acuerdo)	12	29,27%
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	11	26,83%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 13.2 (b) Percentatge de gaudir de l'autoritat per executar la tasca en teletreball

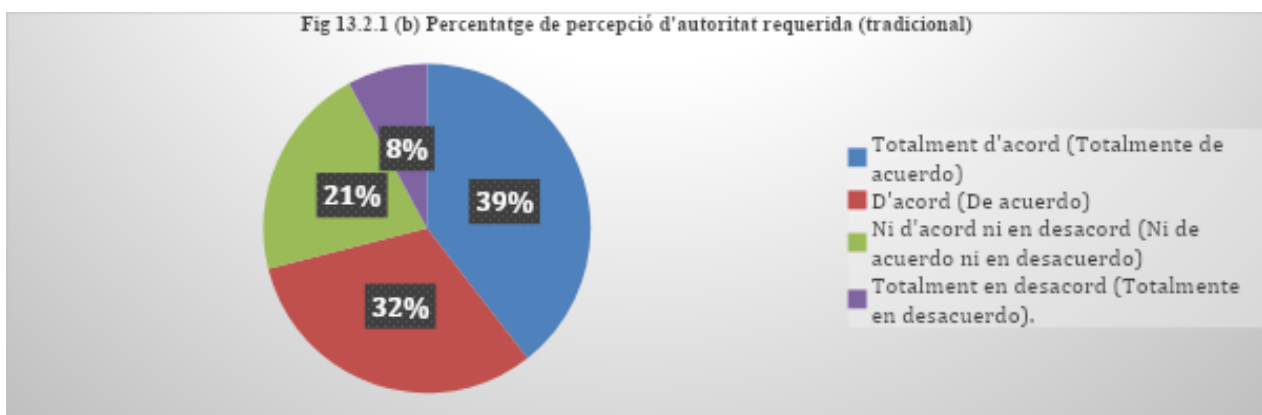


**31.2.1 Disposo de l'autoritat suficient per a poder prendre decisions en el treball que desenvolupo en modalitat presencial**

**la meva autoritat requerida en modalitat presencial**

Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	15	40,54%
D'acord (De acuerdo)	12	32,43%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	8	21,62%
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo).	3	8,11%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>102,70%</b>

Fig 13.2.1 (b) Percentatge de percepció d'autoritat requerida (tradicional)

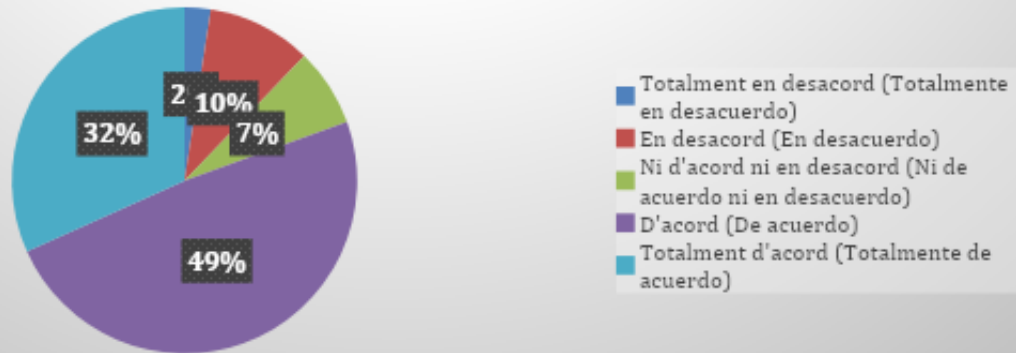


**13.3 Les meves activitats i les meves responsabilitats estan clarament definides en la modalitat teletreball.**

Les meves activitats i les meves responsabilitats estan clarament definides en la modalitat teletreball.

Classe	fi	hi
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo)	1	2,44%
En desacord (En desacuerdo)	4	9,76%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	3	7,32%
D'acord (De acuerdo)	20	48,78%
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	13	31,71%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 13.3 Les meves activitats i les meves responsabilitats estan clarament definides en la modalitat teletreball



**13.3.1 Les meves activitats i les meves responsabilitats estan clarament definides en la modalitat tradicional.**

la meva autoritat està ben definida

Classe	Freqüència a	Freqüència a relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	17	45,95%
D'acord (De acuerdo)	16	43,24%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	2	5,41%
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo).	3	8,11%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>102,70%</b>

Fig 13.1.1 (a) Activitats i responsabilitats ben definides (presencial)



**13.4. Grau de percepció dels treballadors envers la preocupació dels superiors cap a ells, (teletreball)**

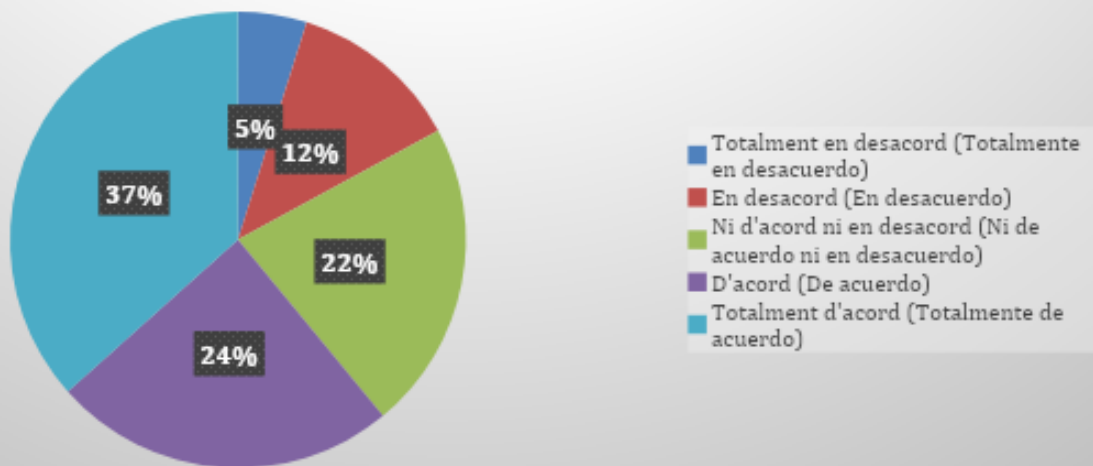
Grau de percepció dels treballadors envers la preocupació dels superiors cap a ells, (teletreball)

Classe	f i	hi
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo)	2	4,88%
En desacord (En desacuerdo)	5	12,20%

Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	9	21,95%
D'acord (De acuerdo)	10	24,39%
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	15	36,59%
<b>Total</b>	<b>4</b> <b>1</b>	<b>100,00%</b>

-100-

Fig 13.4.(b) Grau de percepció dels treballadors envers la preocupació dels superiors cap a ells, (teletreball)



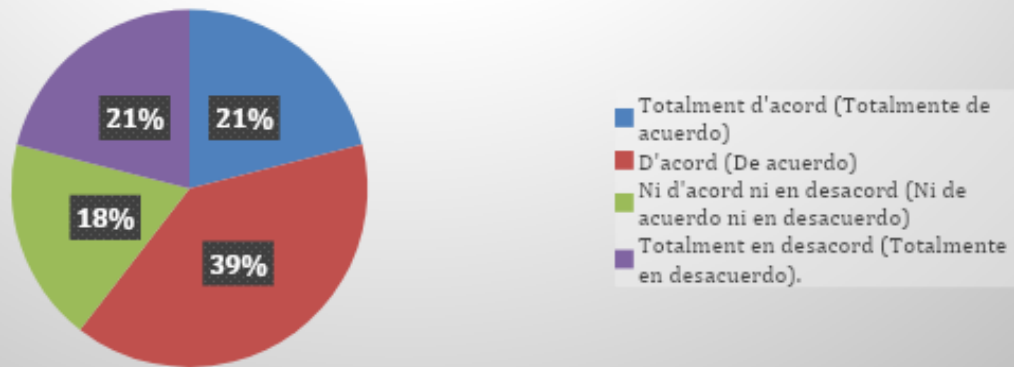
**13.4. 1Grau de percepció dels treballadors envers la preocupació dels superiors cap a ells, (tradicional)**

Percepció d'interès pel meu benestar per part dels caps.

Classe	Freqüència	Freqüència relativa
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	11	29,73%
D'acord (De acuerdo)	10	27,03%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	11	29,73%
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo).	6	16,22%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>102,70%</b>

**Fig 13.4.1(b) Grau de percepció interès pel ,eu benestar per partt dels caps**

Fig 13.4.1 (b) Percepció d'interès del meu benestar per part dels meus caps



**13.5. Grau de percepció de rebre seguiment i retroalimentació de la meva tasca laboral (teletreball)**

Grau de percepció de rebre seguiment i retroalimentació de la meva tasca laboral		
Classe	fi	hi
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo)	1	2,44%
En desacord (En desacuerdo)	9	21,95%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	4	9,76%
D'acord (De acuerdo)	12	29,27%
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	15	36,59%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 13.5 (b) Grau de percepció de rebre seguiment i retroalimentació de la meva tasca laboral

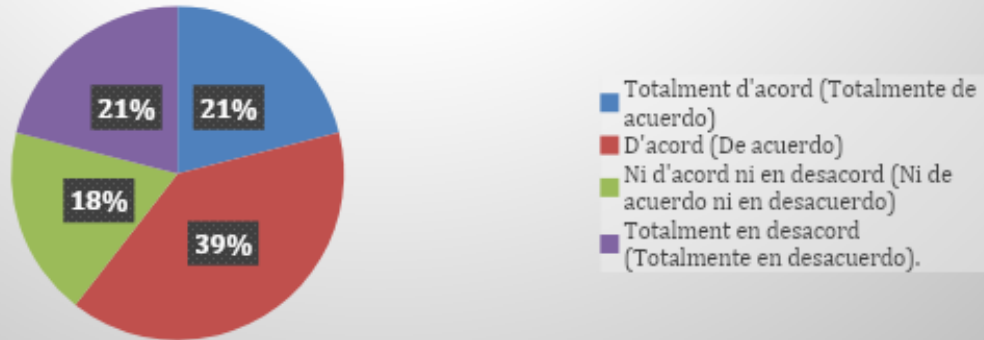


**13.5.1 Grau de percepció de rebre seguiment i retroalimentació de la meva tasca laboral (tradicional)**

Rebo retroalimentació de la meva tasca		
Classe	Freqüència a	
Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	8	21,62%
D'acord (De acuerdo)	15	40,54%
Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	7	18,92%
Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo).	8	21,62%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>102,70%</b>



Fig 13.5.1 (b) Percentatge de percepció de rebre feedback.



**14. Dades de salut laboral, dels treballadors.**

**14.1 Percepció d'estar malalt, del treballador (teletreball)**

Percepció d'estar malalt, del treballador (teletreball)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	11	26,83%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	19	46,34%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	10	24,39%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 14.1(b) Percentatge d'estar malalt, del treballador (teletreball)

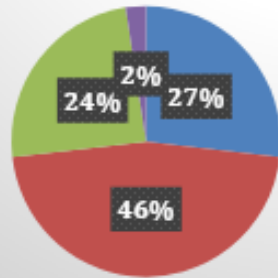


**14.1.1 Percepció d'estar malalt, del treballador (tradicional)**

Percepció d'estar malalt, del treballador (tradicional)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	15	26,83%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	17	46,34%

Més del que és habitual (Más de lo habitual)	6	24,39%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	0	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 14.1.1 (b) Percentatge de sentir-se malalt. (Tradicional)

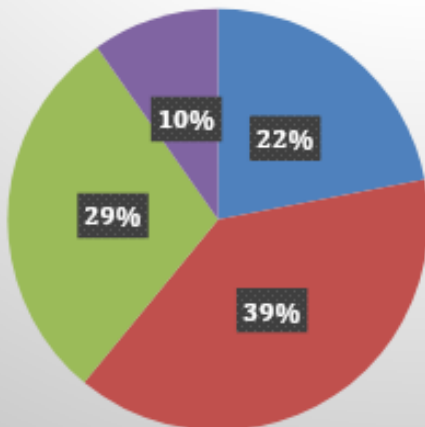


- No ho he experimentat (No lo he experimentado)
- No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)
- Més del que és habitual (Más de lo habitual)
- Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)

### 14.2. Percepció del treballador de patir mal de cap (teletreball)

Percepció del treballador de patir mal de cap (teletreball)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	9	21,95%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	16	39,02%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	12	29,27%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	4	9,76%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 14.2 (b) Percentatge de percepció de setir mal de cap (teletreball)



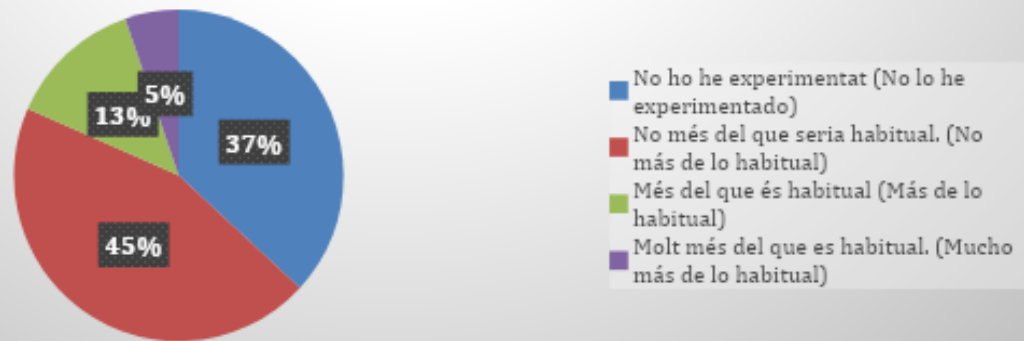
- No ho he experimentat (No lo he experimentado)
- No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)
- Més del que és habitual (Más de lo habitual)
- Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)

### 14.2.1 Percepció del treballador de patir mal de cap (Tradicional)

Percepció de patir mal de cap del treballador (tradicional)		
Classe	fi	hi

No ho he experimentat (No lo he experimentado)	14	34,15%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	17	41,46%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	5	12,20%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	2	4,88%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 14.2.1 (b) Percentatge de patiment de mal de cap (tradicional)



**14.3 Percepció del treballador de patir pressió al cap (teletreball)**

Percepció del treballador de patir pressió al cap (teletreball)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	17	41,46%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	10	24,39%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	13	31,71%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	1	2,44%

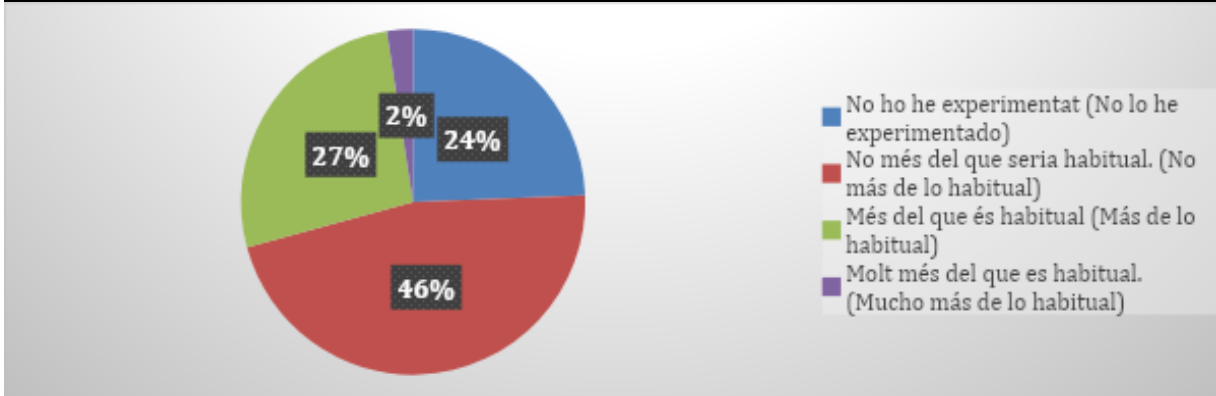
Fig. 14.3 (b) Percepció del treballador de patir pressió al cap (teletreball)



**14.4. Percepció d'alteracions en la son, per preocupacions (teletreball)**

Percepció del treballador de patir alteracions en la son		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	10	24,39%

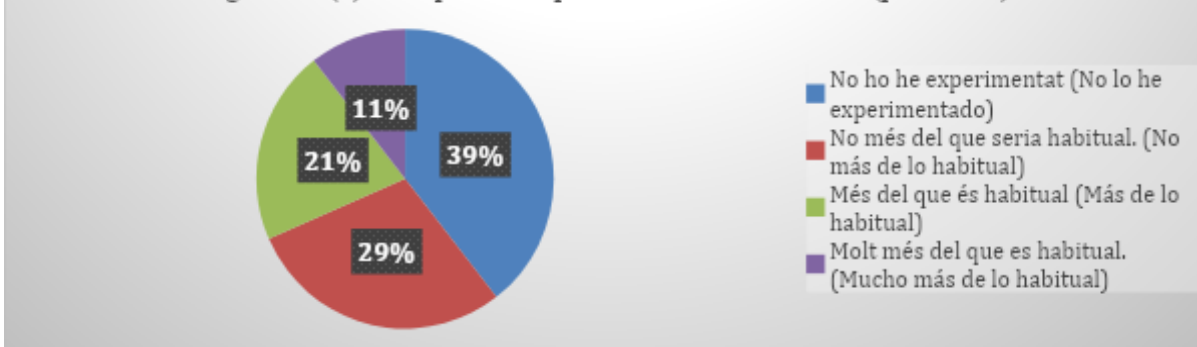
No més del que seria habitual. (No més de lo habitual)	19	46,34%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	11	26,83%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>



**14.4.1 Percepció d'alteracions en la son, per preocupacions (tradicional)**

Percepció de patir alteracions de la son (presencial)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	15	36,59%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	11	26,83%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	8	19,51%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	4	9,76%

Fig 14.4.1 (b) Percepcions de partir alteracions en la son (presencial)

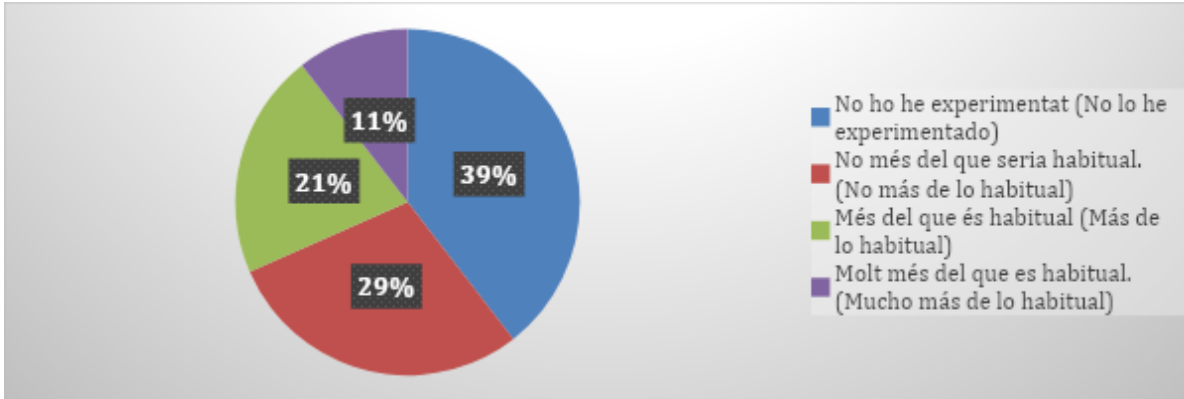


**14.5. Percepció de problemes per conciliar la son (teletreball)**

Percepció de problemes per conciliar la son (teletreball)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	12	29,27%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	16	39,02%

Més del que és habitual (Más de lo habitual)	12	29,27%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

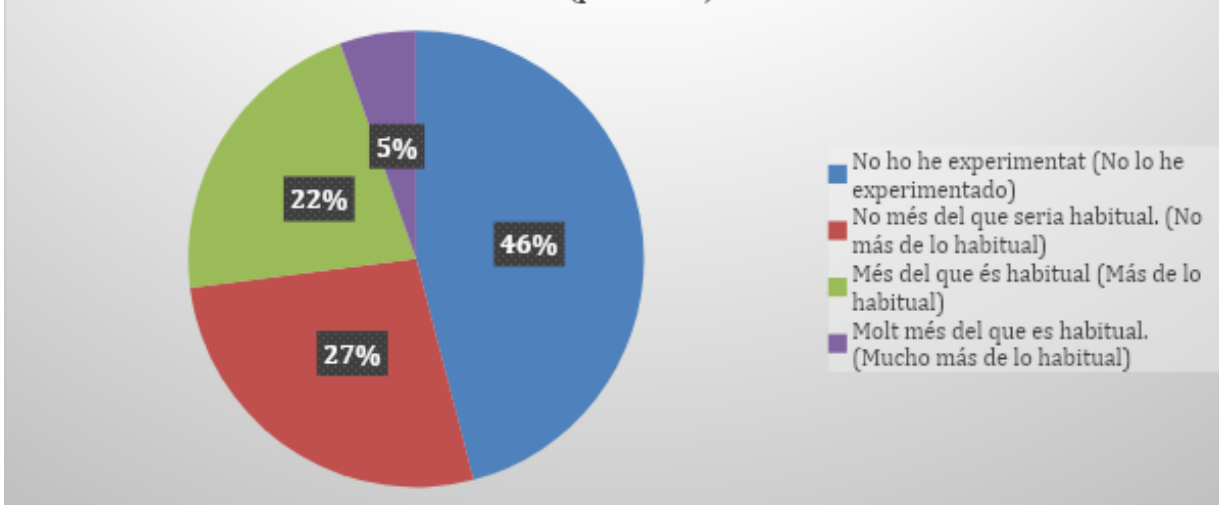
Fig 14.5 (b) Percepció de problemes per conciliar la son (teletreball)



**14.5.1 Percepció de problemes per conciliar la son (tradicional)**

Percepció de problemes per conciliar la son		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	17	41,46%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	10	24,39%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	8	19,51%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	2	4,88%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

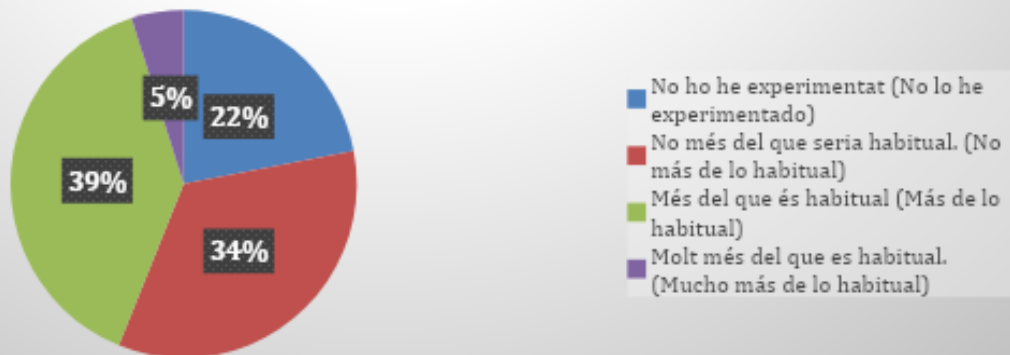
Fig 14.5 (b) Percentatge de la percepció de patir alteracions per conciliar la son (presencial)



#### 14.6. Percepció d'estrès en el treballadors (teletreball)

Percepció d'estrès en el treballador (teletreball)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	9	21,95%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	14	34,15%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	16	39,02%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	2	4,88%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

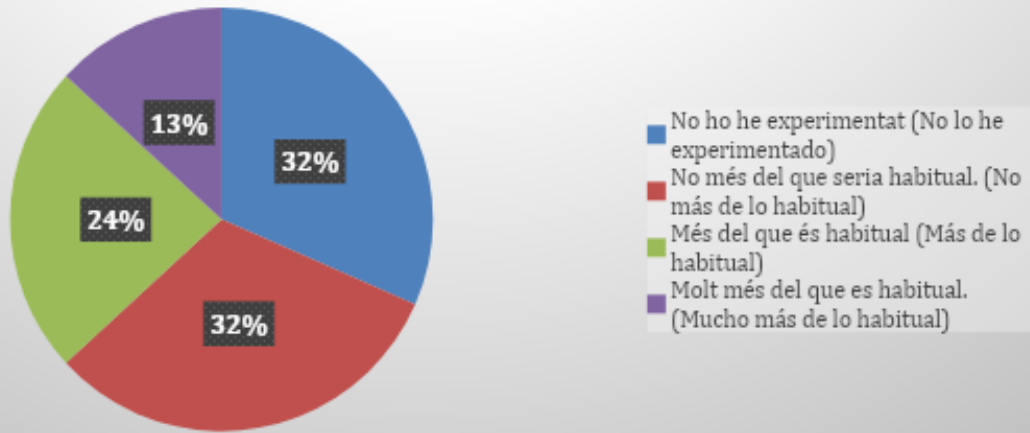
Fig 14.6 (b) Percepció d'estrès en el treballador (teletreball)



#### 14.6.1 Percepció d'estrès en els treballadors (presencial)

Percepció d'estrès en els treballadors (presencial)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	12	29,27%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	12	29,27%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	9	21,95%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	5	12,20%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

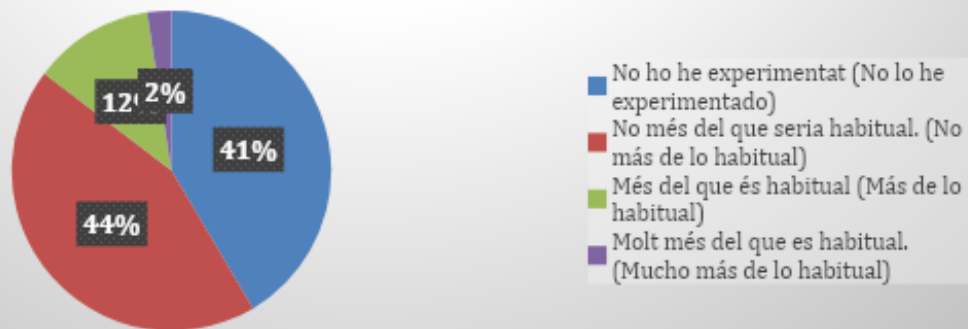
Fig 14.6.1 (b) Percentatge de percepció d'estrès.



**14.7 Percepció de irritabilitat, mal caràcter (teletreball)**

Percepció de irritabilitat, mal caràcter (teletreball)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	17	41,46%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	18	43,90%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	5	12,20%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

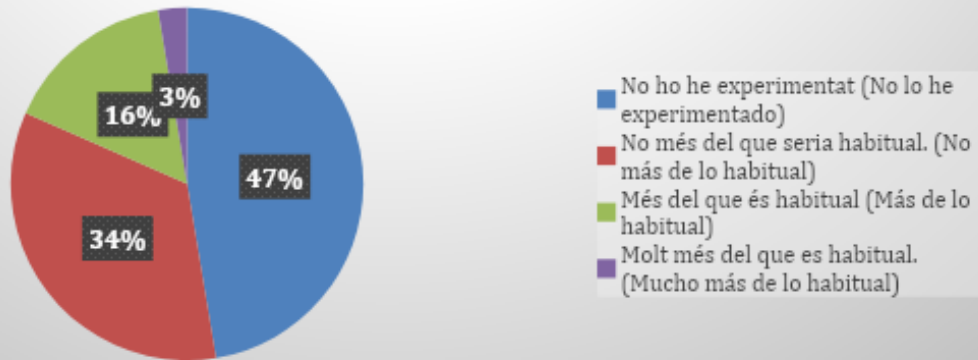
Fig 14.7 (b) Percentatge de la percepció de irritabilitat, mal caràcter (teletreball)



**14.7.1 Percepció de irritabilitat, mal caràcter (tradicional)**

Percepció de partir mal de cap del treballador (tradicional)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	12	29,27%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	12	29,27%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	9	21,95%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	5	12,20%

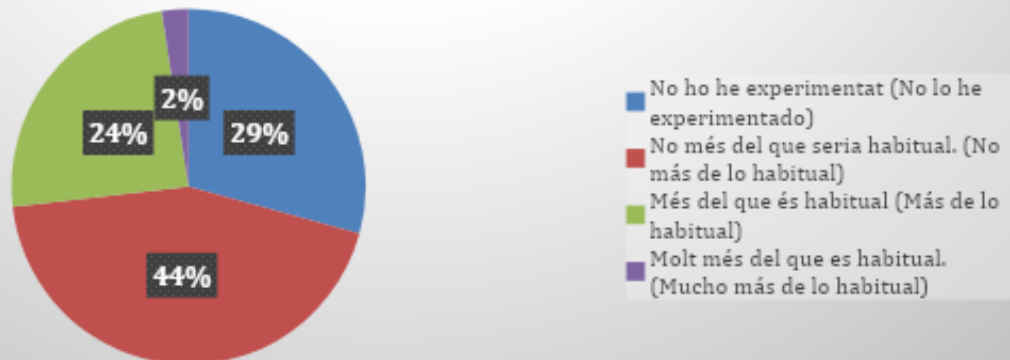
14.7.1 (b) Percepció de irritabilitat, mal caràcter (tradicional)



**14.8 Percepció d'estat nerviós constant /Angoixa (teletreball)**

Percepció d'estat nerviós constant //angoixa (teletreball)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	12	29,27%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	18	43,90%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	10	24,39%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 14.8 (b) Percentatge d'estar nerviós constantment

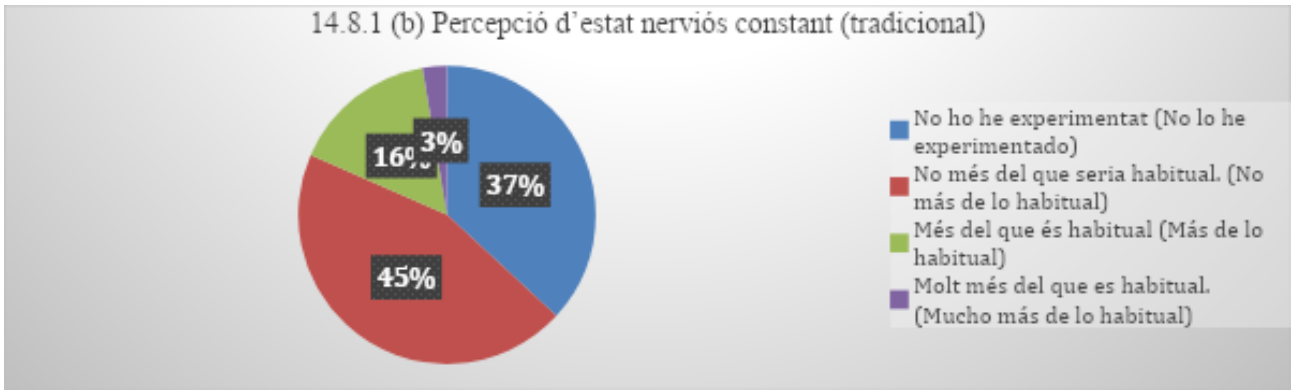


**14.8.1 Percepció d'estat nerviós constant/ Angoixa (tradicional)**

Percepció de nerviosismo constant (teletreball)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	14	34,15%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	17	41,46%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	6	14,63%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	1	2,44%



<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>
--------------	-----------	----------------

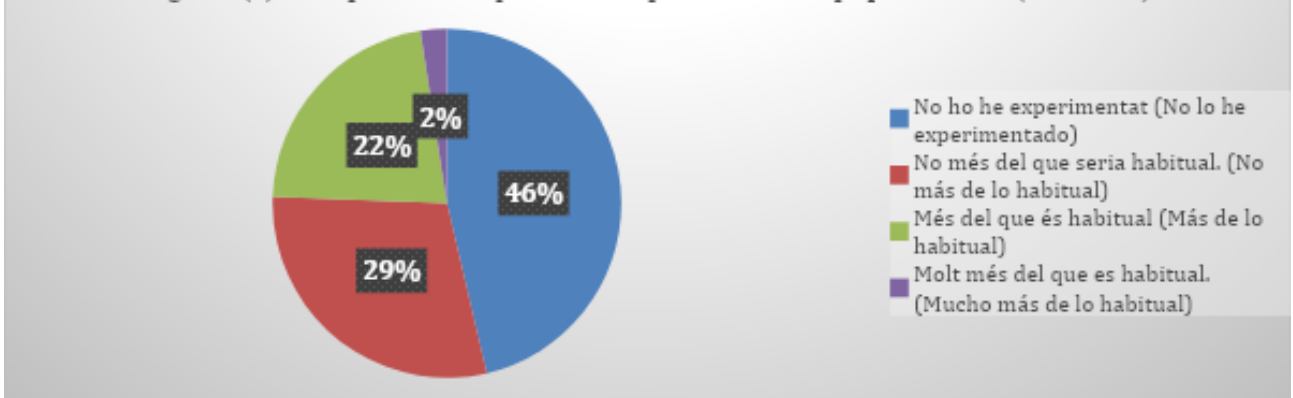


**14.9 Percepció del fet que les coses prenen més temps per a fer-se (incapacitat de concentració) (teletreball)**

Percepció del fet que les coses prenen més temps per a fer-se. (teletreball)

Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	19	46,34%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	12	29,27%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	9	21,95%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 14.9(b) Percepció del fet que les coses prenen més temps per a fer-se. (teletreball)

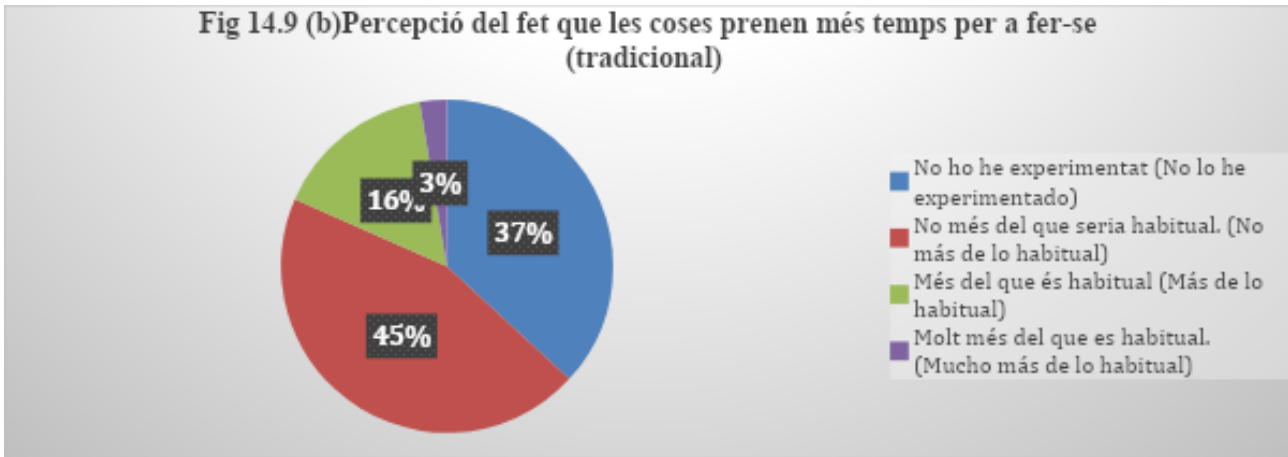


-111-

**14.9.1 Percepció del fet que les coses prenen més temps per a fer-se (incapacitat de concentració) (tradicional)**

Percepció del fet que les coses prenen més temps per a fer-se (tradicional)		
classe	fi	hi
	14	34,15%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	17	41,46%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	6	14,63%

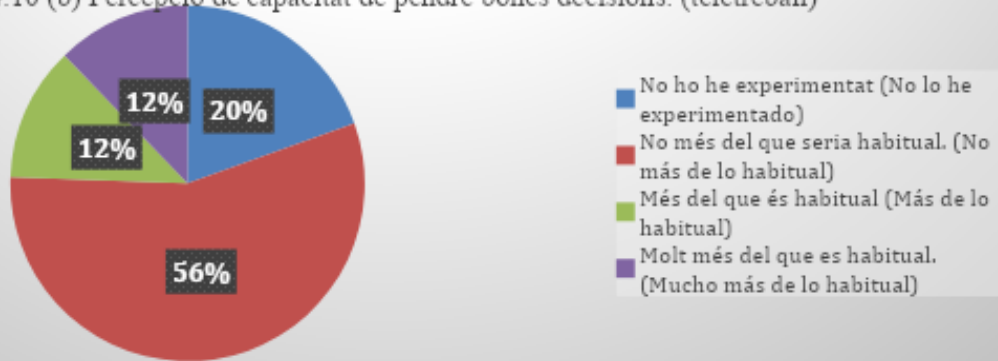
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>



**14.10 Capacitat de pendre bones decisions en el teletreball.**

Percepció de capacitat de pendre bones decisions. (teletreball)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	8	19,51%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	23	56,10%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	5	12,20%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	5	12,20%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

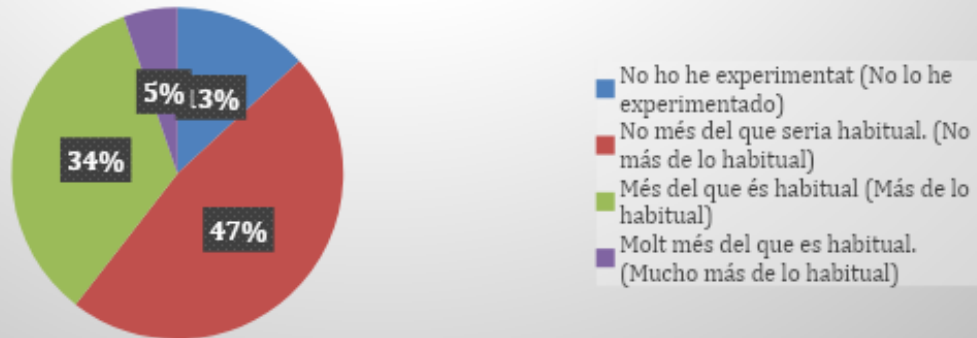
Fig 14.10 (b) Percepció de capacitat de pendre bones decisions. (teletreball)



**14.10.1. Percepció de capacitat de pendre bones decisions. (tradicional)**

Percepció de capacitat de pendre bones decisions. (tradicional)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	5	12,20%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	18	43,90%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	13	31,71%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	2	4,88%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 14.10.1 (b) Percepció de capacitat de pendre bones decisions. (tradicional)



**14.11. Percepció de la capacitat de gaudir de les coses bones (teletreball)**

Percepció de la capacitat de gaudir de les coses bones, (teletreball)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	7	17,07%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	20	48,78%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	10	24,39%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	4	9,76%

<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>
--------------	-----------	----------------

Fig14.11 (b) Percentatge de la percepció de la capacitat de gaudir de les coses bones, (teletreball)



**14.11.1 Percepció de la capacitat de gaudir de les coses bones (Tradicional)**

Percepció de capacitat de pendre bones decisions. (tradicional)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	5	12,20%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	18	43,90%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	13	31,71%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	2	4,88%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

**14.11.1 (b) Percentatge de la percepció de la capacitat de gaudir de les coses bones (tradicional)**



**14.12. Percepció de la capacitat de mantenir-se ocupat. (teletreball)**

Soc capaç de mantenir-se ocupat		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	7	17,07%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	20	48,78%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	10	24,39%

Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	4	9,76%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

fig 14.12 Capacitat de concentració (Teletreball)

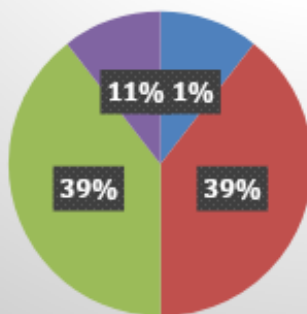
- No ho he experimentat (No lo he experimentado)
- No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)
- Més del que és habitual (Más de lo habitual)
- Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)

**14.12.1. Percepció de la capacitat de mantenir-se ocupat. (Tradicional)**

Percepció de capacitat mantenir-se ocupat. (tradicional)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	4	9,76%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	15	36,59%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	15	36,59%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	4	9,76%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 14.12.1 (a)

Fig 14.12.1(b) Percepció de capacitat de mantenir-se ocupat. (tradicional)



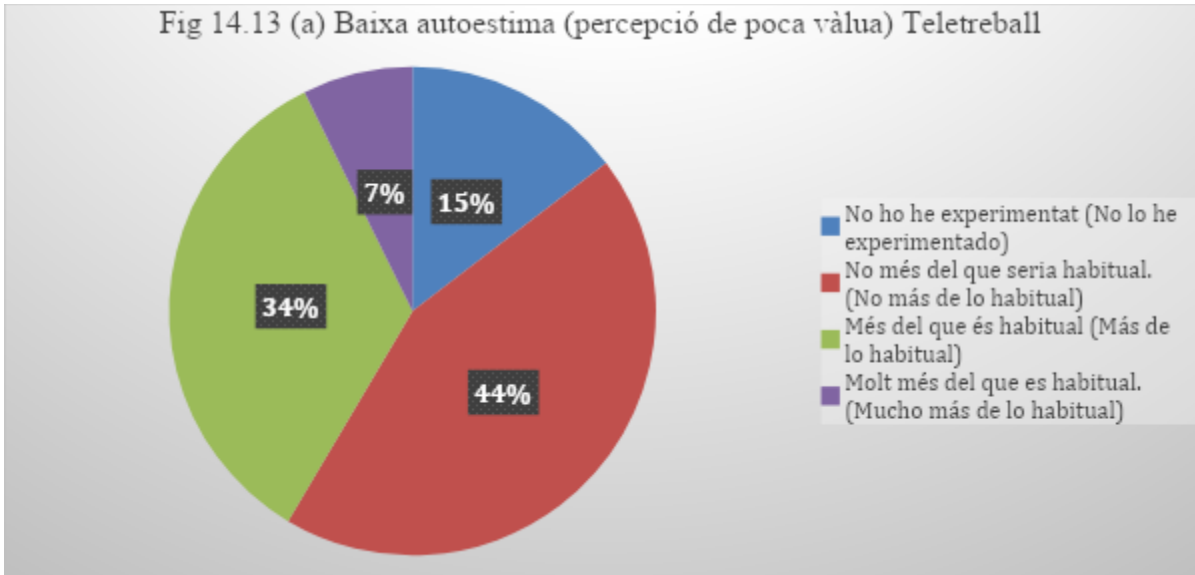
- No ho he experimentat (No lo he experimentado)
- No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)
- Més del que és habitual (Más de lo habitual)
- Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)

**14.13. Baixa autoestima(percepció de poca vàlua) Teletreball**

Baixa autoestima (poca vàlua) Teletreball		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	6	14,63%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	18	43,90%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	14	34,15%

Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	3	7,32%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

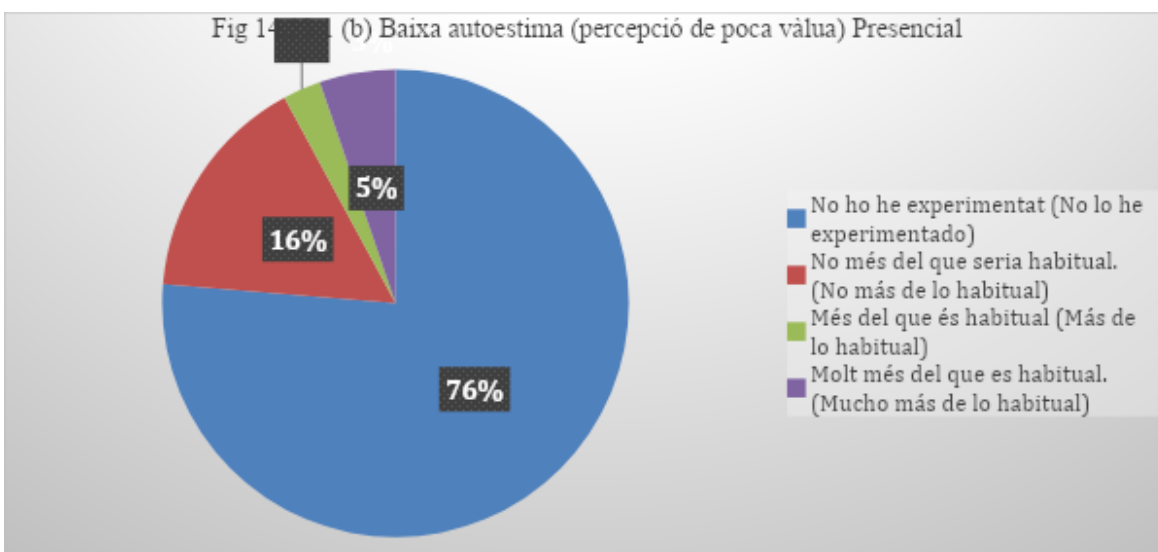
Fig 14.13 (a) Baixa autoestima (percepció de poca vàlua) Teletreball



**14.13.1 Baixa autoestima (Percepció de poca vàlua) Presencial**

Percepció de baixa autoestima (poca vàlua) presencial		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	29	70,73%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	6	14,63%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	1	2,44%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	2	4,88%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

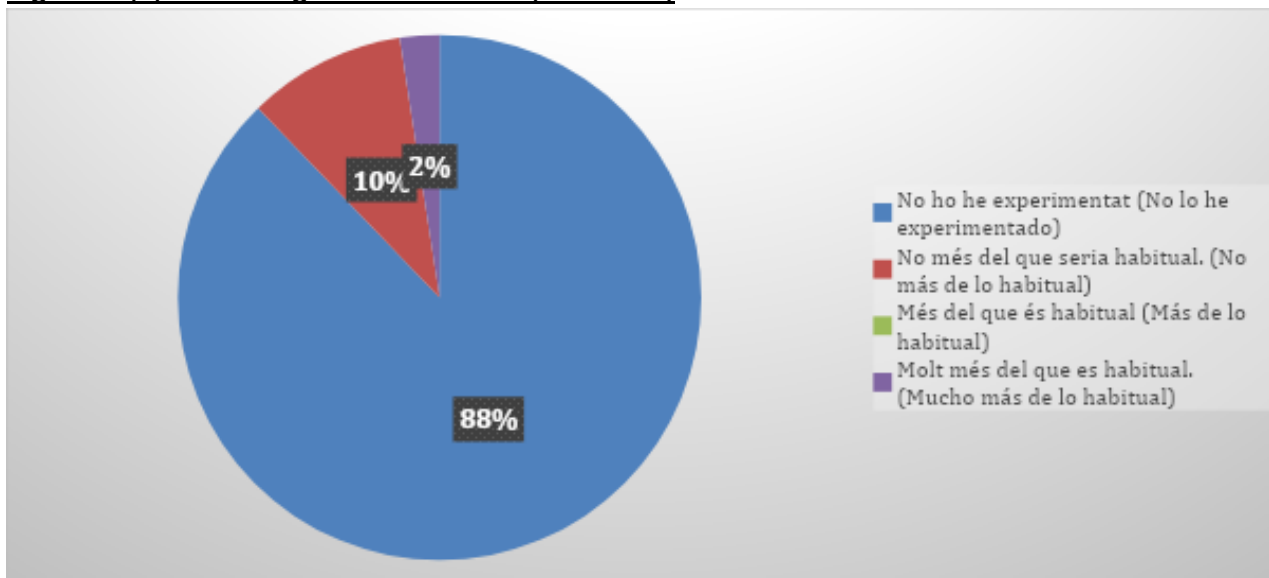
Fig 14.13 (b) Baixa autoestima (percepció de poca vàlua) Presencial



**14.14 Buit existencial (percepció del fet que la vida no té sentit) Teletreball**

(Buit existencial) en el teletreball		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	36	87,80%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	4	9,76%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	0	0,00%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	1	2,44%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

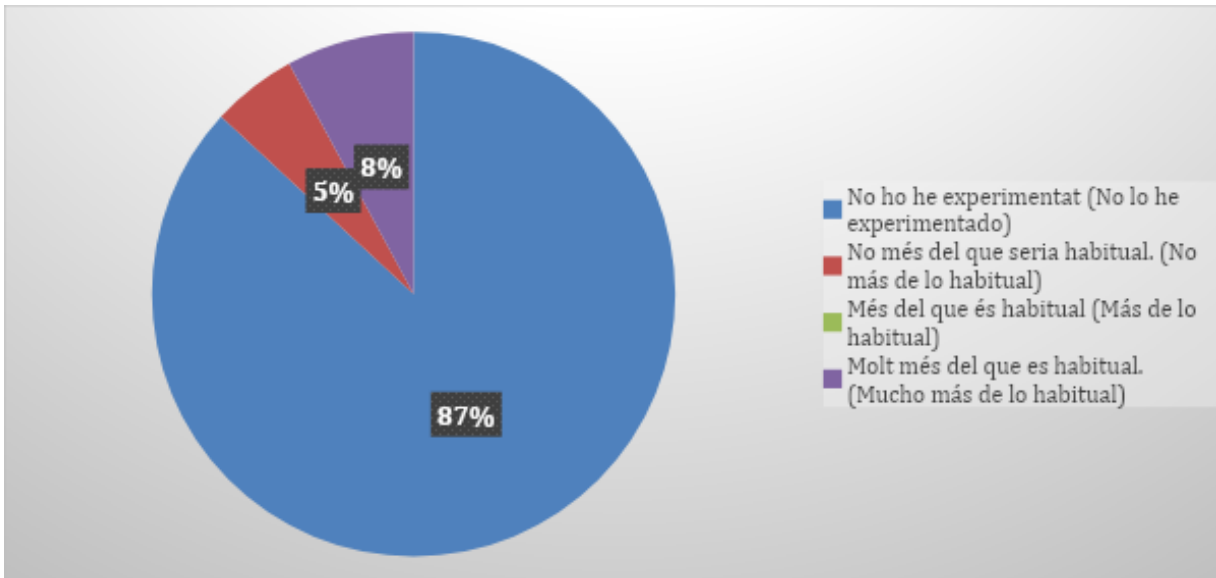
**Fig 14.14 (b) Percentatge buit existencial (teletreball)**



**14.14.1 Buit existencial (presencial)**

Buit existencial		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	33	80,49%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	2	4,88%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	0	0,00%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	3	7,32%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

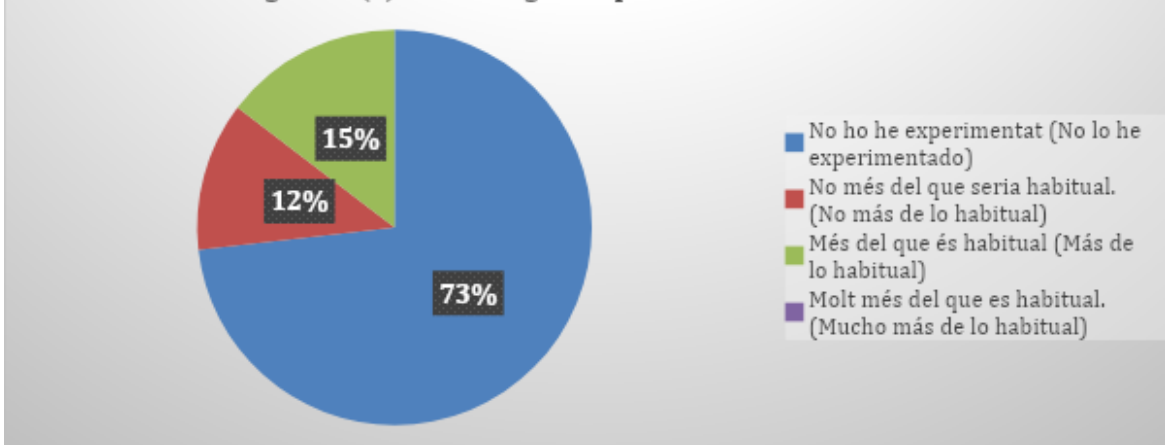
**Fig 14.14.1 (b) Buit existencial (presencial)**



### 14.15 Incapacitat laboral (teletreball)

Incapacitat laboral. (teletreball)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	30	73,17%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	5	12,20%
Més del que és habitual (Más de lo habitual)	6	14,63%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

Fig 14.15 (b) Percentatge Incapacitat laboral/teletreball



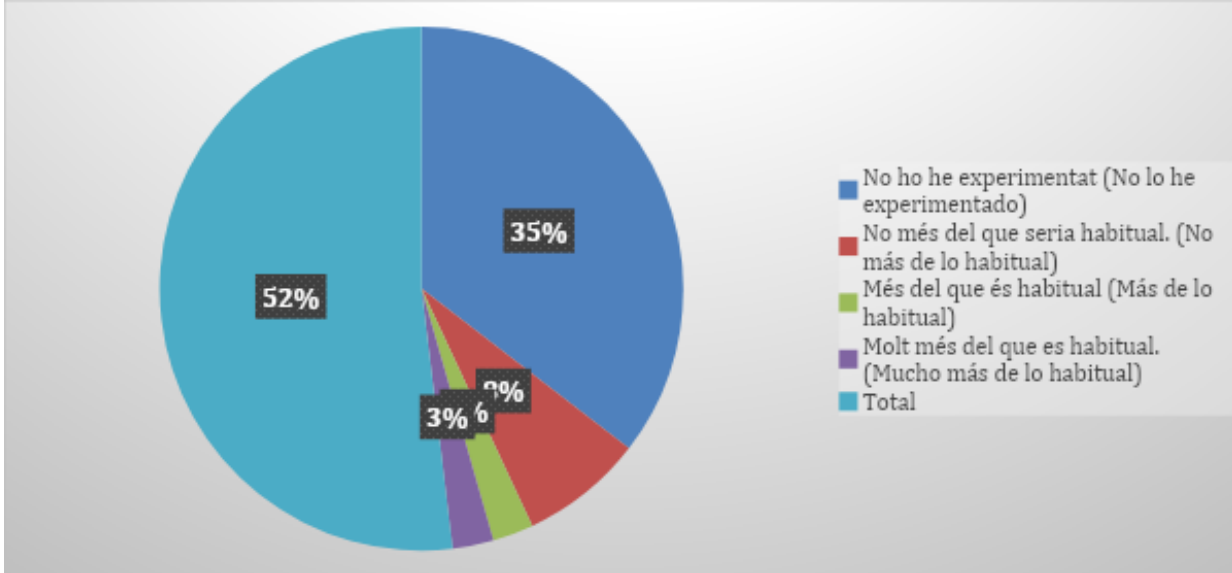
### 14.15.1 Incapacitat laboral (presencial)

Percepció incapacitat laboral (presencial)		
Classe	fi	hi
No ho he experimentat (No lo he experimentado)	28	68,29%
No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	6	14,63%



Més del que és habitual (Más de lo habitual)	2	4,88%
Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)	2	4,88%

**Fig 14.15.1 (b) Incapacitat laboral (presencial)**



### 19. 3 Annex 3. Estudi sobre el teletreball

#### ESTUDI SOBRE EL TELETREBALL I ELS SEUS EFECTES PSICOSOCIALS. (Part teletreball)

##### **CONSENTIMENT INFORMAT: (Català)**

La participació d'aquest qüestionari **finalitza el 20 de maig del 2023**.

Aquest qüestionari ha estat desenvolupat per Montse Martínez i Farran, com a responsable de l'estudi i com alumna del grau de psicologia de la Universitat Oberta de Catalunya, en el marc després d'una investigació psicològica en l'àmbit de la psicologia del treball i de les organitzacions, amb la finalitat d'elaborar el TFG (treball de fi de grau), i sense que comporti caràcter lucratiu ni comercial.

La finalitat de la recerca és conèixer el grau de relació existent entre els efectes psicosocials (com poden ser l'aïllament social i fatiga informàtica) i el teletreball. Aquest qüestionari es divideix en 8 seccions de preguntes, les quals han de ser respostes de manera individual per garantir l'assoliment de la informació que requerim per arribar a l'establiment de causa-efecte (en el cas que aquesta estigui present).

Les **8 seccions** de les quals es conforma el qüestionari són:

##### **Secció 1 Consentiment informat**

##### **Secció 1 Consentiment informat**

##### **Secció 2 Dades classificatòries**

##### **Secció 3 Dades demogràfiques**

##### **Secció 4 Dades relacionades amb les habilitats i/o competències**

##### **Secció 5 Dades envers la descendència, dels/les teletreballadors/es**

##### **Secció 6 Dades envers la productivitat.**

##### **Secció 7 Dades envers els recursos dels quals disposa.**

##### **Secció 8 Dades envers la salut mental.**

La participació en aquest estudi es de caire **anònim i voluntària**. I l'execució del qüestionari es d'aproximadament entre uns **5-10 minuts** (aproximadament). Les dades recol·lectades, seran tractades mantenint l'absoluta confidencialitat, tal i com estableix el Reglament General de Protecció de Dades i la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals tal com refereix la Llei 3/2018, del 5 de desembre.

En cas de voler exercir el seu dret de supressió de dades o en cas de qualsevol dubte sorgit en el transcurs d'aquest qüestionari, contacteu amb la responsable de l'estudi en el correu electrònic: **mmartinezfar@uoc.edu**

## CONSENTIMIENTO INFORMADO:

La participación de este cuestionario **finaliza el 15 de mayo del 2023**.

Este cuestionario ha sido desarrollado por Montse Martínez y Farran, como responsable del estudio y como alumna del grado de psicología de la Universitat Oberta de Catalunya, en el marco después de una investigación psicológica en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones, con el fin de elaborar el TFG (trabajo de fin de grado), y sin que comporte carácter lucrativo ni comercial.

La finalidad de la investigación es conocer el grado de relación existente entre los efectos psicosociales (como pueden ser el aislamiento social y fatiga informática) y el teletrabajo. Este cuestionario se divide en 8 secciones de preguntas, las cuales tienen que ser respondidas de manera individual para garantizar el logro de la información que requerimos para llegar al establecimiento de causa-efecto (en el supuesto de que esta esté presente).

Las **8 secciones** de las cuales se conforma el cuestionario son:

**Sección 1 Consentimiento informado**

**Sección 2 Datos clasificatorios**

**Sección 3 Datos demográficos**

**Sección 4 Datos relacionados con las habilidades y/o competencias**

**Sección 5 Datos hacia la descendencia, de los/las teletrabajadores/as**

**Sección 6 Datos hacia la productividad.**

**Sección 7 Datos hacia los recursos de los cuales dispone.**

**Sección 8 Datos hacia la salud mental.**

La participación en este estudio es de carácter **anónimo y voluntaria**. Y la ejecución del cuestionario es de aproximadamente entre unos **5-10 minutos** (aproximadamente). Los datos recolectados serán tratados manteniendo la absoluta confidencialidad, tal como establece el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales tal como refiere la Ley 3/2018, del 5 de diciembre.

En caso de querer ejercer su derecho de supresión de datos o en caso de cualquier duda surgida en el transcurso de este cuestionario, contactáis con la responsable del estudio en el correo electrónico:  
**mmartinezfar@uoc.edu**

---

Adreça electrònica \*

Adreça electrònica vàlida

.....

Aquest formulari recull les adreces electròniques. [Canvia la configuració](#)

---

Adreça electrònica \*

El teu correu electrònic

**1.1) Ets major d'edat, resideixes a Catalunya i dónes el consentiment per tractar \*  
les teves respostes?**

*(Eres mayor de edad, resides en Catalunya y das el consentimiento para tratar tus respuestas?)*

Sí

No

## 2. Dades classificatòries / (Datos clasificatorios)

**2.1 Treballes en la modalitat laboral teletreball? \***

*(¿Trabajas en la modalidad laboral, teletreabajo?)*

Sí

No

## Dades demogràfiques / (Datos demográficos)

**A continuació li demanem que ens ajudi amb algunes dades personals per a poder entendre millor l'impacte del teletreball en la seva vida.**

*A continuación le pedimos que nos ayude con algunos datos personales para poder entender mejor el impacto del teletrabajo en su vida*



### 3.1 Seleccioni el seu gènere. \*

(Seleccione su género).

- Masculí / Masculino
- Femení / Femenino
- No binari / No binario.

### 3.2 Seleccioni la seva franja d'edat. \*

(Seleccione su franja de edad)

- 16 a 20 anys / años
- 21 a 30 anys / años
- 31 a 40 anys / años
- 41 a 50 anys / años
- 51 a 60 anys / años
- + de 60 anys / años.

**3.3 Quants dies executa la seva jornada en modalitat teletreball? \***

*(¿Cuántos días ejecuta su jornada laboral en modalidad teletreabajo?)*

- Entre 1 - 2 dies a la setmana (días a la semana).
- Entre 3 - 4 dies a la setmana (días a la semana).
- Tots els dies. (Todos los días)

**3.4 Quin és el seu nivell, d'estudis màxim, superat? \***

*(¿Cual es su nivel de estudios, máximo superado?)*

- Ed. Primària (Ed. Primaria)
- Ed. Secundària (Ed. Secundaria)
- Batxillerat (Bachillerato)
- Universitat (Universidad)
- Postgrau (postgrado)
- Màster (Máster)
- Doctorat (Doctorado)
- Altres: \_\_\_\_\_

**3.5 Amb qui conviu? \***

*(¿Con quién convive?)*

- Comparteixo pis, amb persones alienes a la família (Comparto piso, con personas ajenas a la familia).
- Visc sol/a (Vivo sol/a)
- Vis amb la meua parella o altres membres de la família (Vivo con mi pareja y/o familia).

**3.6 Amb quina freqüència es distreu a conseqüència de la seva família, mentre teletreballa? \***

*(¿Con que frecuencia se distrae a causa de su familia, mientras teletreballa?)*

- Amb freqüència (Con frecuencia)
- A vegades (A veces)
- En poques ocasions (En raras ocasiones)
- Mai (Nunca)

**3.7 En quina localitat i província de Catalunya resideix? \***

*(¿En qué localidad de Catalunya reside?)*

La vostra resposta \_\_\_\_\_

**3.8 A quina classes d'organització, pertany? \***

*(¿A qué tipo de organización, pertenece?)*

- Pública
- Privada

### 3.9. En Quin sector teletreballa? \*

(¿En qué sector trabaja?)

- Agricultura; ramaderia; sectors rurals. (Agricultura; ganadería; otros sectores rurales).
  - Alimentació.(Alimentación)
  - Construcció (Construcción)
  - Educació (Educación)
  - Empleada de la llar (Empleada/o del hogar)
  - Administració pública (Administración pública)
  - Hosteleria, restauració; turisme (Hostelería, restauración, turismo)
  - Indústries químiques (Indústrias químicas)
  - Ingenieria mecànica i/o elèctrica. (Ingeniería mecánica y/o eléctrica).
  - Mitjans de comunicació, cultura, arts gràfiques. (Medio de comunicación, cultura, artes gráficas)
- 
- Minería; carbó. (Minería; carbón).
  - Petroli i produccions de gas (Petróleo y producción de gas)
  - Sector del metal (Sector del metal)
  - Salut (Salud)
  - Serveis financers i banca. (Servicios financieros y banca)
  - Tèxtil, cuir, calçat (Textiles, cuero, calzado).
  - Transports terrestre, aeri, martím (Transportes terrestre; aereo; maritimo).
  - Altres (otros)



#### 4. Habilitats i/o competències (Habilidades y/o competencias).

Contesta aquestes preguntes relacionades amb les seves habilitats i/o competències laborals.

*(Contesta estas preguntas relacionadas con sus habilidades y/o competencias laborales).*



#### 4.1 Com és la seva extroversió, mentre teletreballa? (bona comunicació i alta sociabilitat) \*

*(¿Cómo es su extroversión, mientras teletrabaja? buena comunicación y alta sociabilidad)*

	1	2	3	4	5	
Crec que no tinc aquesta habilitat (Creo que no tengo esta habilidad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Crec que si tinc aquesta habilitat (Creo que si tengo esta habilidad)

**4.2 Com es la seva automotivació mentre teletreballa? Capacitat de concentració, desenvolupament de les tasques sense dependre d'altres.** \*

*(¿Cómo es su automotivación, mientras tele trabaja? Capacidad de concentración y realización de actividades sin depender de otros)*

	1	2	3	4	5	
Crec que no tinc aquesta habilitat (Creo que no tengo esta habilidad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Crec que si tinc aquesta habilitat (Creo que si tengo esta habilidad)

**4.3 Com és la seva autonomia per fer les coses mentre teletreballa? Independència dels caps i altres persones per prendre decisions i executar les tasques laborals** \*

*(¿Cómo es su autonomía para hacer las cosas, mientras teletrabaja? Independencia de los jefes y de otras personas para tomar decisiones y realizar las actividades laborales)*

	1	2	3	4	5	
Crec que no tinc aquesta habilitat (Creo que no tengo esta habilidad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Crec que si tinc aquesta habilitat (Creo que si tengo esta habilidad)

**4.4 Com es la seva organització, mentre teletreballa? Alta estructuració de les tasques, definint formes, maneres i temps per les mateixes.** \*

*(¿Cómo es su organización, mientras tele trabaja? Alta estructuración de las tareas, definiendo formas, modos y tiempos para las mismas)*

	1	2	3	4	5	
Crec que n tinc aquesta habilitat (Creo que no tenga esta habilidad)o	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Crec que si tinc aquesta habilitat. (Creo que si tengo esta habilidad)

## 5. Descendència. (Descendencia)

**Contesti aquestes preguntes relacionades amb la seva descendència, per a saber l'impacte que pot tenir en el desenvolupament de la seva jornada laboral en modalitat de teletreball.**

*(Conteste a estas preguntas relacionadas con su descendencia, para saber el impacto que puede tener en el desarrollo de su jornada laboral en modalidad de teletrabajo).*



### 5.1 Té fills/es? \*

*(¿Tiene hijos/as?)*

- No.
- Sí, pero no viuen amb mi. (Sí, pero no viven conmigo)
- Sí, viuen amb mi. (Sí, viven conmigo)

### 5.2 Quina edat tenen?

(¿Qué edad tienen?)

	Bebe	De 1 a 2 años	De 3 a 6 años	De 7 a 12 años	De 13 a 18 años	Mayores de 18 años.
1er Fill/a (1º Hijo/a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2on Fill/a (2º Hijo/a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3er Fill/a (3er hijo/a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4art Fill/a (4º hijo/a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5é fill/a (5º hijo/a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6é Fill/a (6º hijo/a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 6. Productivitat (Productividad)

**Contesti aquestes preguntes relacionades amb la seva productivitat en la modalitat laboral del teletreball.**

*(Conteste estas preguntas relacionadas con su productividad en la modalidad laboral del teletrabajo).*



**6.1 Seleccioni la seva percepció en les següents característiques s'apliquen a la seva forma actual de teletreball. \***

*(Seleccione su percepción en las siguientes características se aplican a su forma actual de teletrabajo.)*

	Toaltment d'acord (Totalmente de acuerdo)	D'acord (De acuerdo)	Ni d'acord ni en desacordad (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	En desacord (En desacuerdo)	Totalment en desacord. (Totalmente en desacuerdo)
El meu treball requereix un gran esforç de la meva part (Mi trabajo requiere un gran esfuerzo de mi parte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haig de treballar llargues jornades per a complir amb els meus objectius laborals (Tengo que trabajar largas jornadas para cumplir con mis objetivos laborales)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Estic disposat/a a treballar més temps per a aconseguir tenir èxit en el treball. (Estoy dispuesto/a a trabajar más tiempo para conseguir tener éxito en el trabajo)

Em sento a gust amb el meu treball. (Me siento a gusto con mi trabajo).

El meu treball em fa sentir-me optimista i entusiasmat/a (Mi trabajo me hace sentirme optimista y entusiasmado/a)

Aconsegueixo desconnectar de de els problemes laborals en finalitzar la meva jornada. (Consigo desconectar de de los problemas laborales al finalizar mi jornada).

**6.2 Com perceps la seva productivitat, en la modalitat teletreball?** \*

*(¿Cómo siente que ha sido su productividad, en la modalidad de teletrabajo?)*

- Ha augmentat (Ha aumentado)
- Ha disminuït (Ha disminuido)
- Es la mateixa (Es la misma)

**6.3 En quina mesura estas d'acord amb els següents beneficis del teletreball? \***

*(¿En qué medida está de acuerdo con los siguientes beneficios del teletrabajo?)*

	Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	D'acord (De acuerdo)	Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	En desacord (En desacuerdo)	Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)
Tinc el que necessito, per a teletreballar en un sol lloc (Tengo lo que necesito, para teletreballar en un sólo lugar)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No m'he de desplaçar per teletreballar (No tengo que estar desplazando para teletrabajar)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No tinc interrupcions, mentre teletreballo. (No tengo interrupciones, mientras teletrabajo).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Em percibo més relaxat mentre teletreball. (Me siento más relajado/a mientras teletrabajo)

Amb el teletreball percebo que és més fàcil, gestionar la meva vida labora - personal/familiar (Con el teletrabajo percibo que es más fácil, gestionar mi vida labora - personal/familiar)

Amb el teletreball percibo menys estrés laboral (Con el teletrabajo percibo menos estrés laboral)

Els meus semblants i/o clients s'han adaptat a la meva metodologia teletreball. (Mis pares y/o clientes se han adaptado a mi metodología de teletrabajo).

Tinc flexibilitat horaria mentre teletreball. (Tengo flexibilidad horaria mientras teletrabajo).

Aquesta modalitat laboral (teletreball) s'adapta a les meves tasques laborals. (Esta modalidad laboral (teletrabajo) se adapta a mi forma de trabajo).



**6.4 Indiqui amb quins perfils manté una interacció social, i amb quina freqüència.**

\*

*(Indique con que perfiles mantiene una interacción social, i con que frecuencia)*

	Mai (Nunca)	Menos d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	Al menos un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana)	Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)
Clients (Clientes)/ pacients (pacientes)/ estudiants (estudiantes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Col·legues de feina (Colegas de trabajo)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supervisió, caps (Supervisión, jefes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parents amb els que no convisc (Parientes con los que no convivo).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amics (fora de l'ambient laboral) (Amigos (fuera del ambiente laborales)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**6.5 Considera que el teletreball ha causat problemes en la Coordinació d'equipa o activitats...**

\*

*(Considera que el teletrabajo ha causado problemas en la coordinación de equipos, o actividades con...)*

	Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	D'acord (De acuerdo)	Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	En desacord (En desacuerdo)	Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo)
Els seus clients (Sus clientes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Col·legues de feina (Colegas de trabajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supervisors (Supervisores)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parents amb els que no convisc. (Parientes con la que no convivo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amics fora de l'àmbit laboral (Amigos fuera del ambito laboral)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**6.2 Com percep la seva productivitat, en la modalitat teletreball? \***

*(¿Cómo siente que ha sido su productividad, en la modalidad de teletrabajo?)*

- Ha augmentat (Ha aumentado)
- Ha disminuït (Ha disminuido)
- Es la mateixa (Es la misma)

**6.3 En quina mesura estas d'acord amb els següents beneficis del teletreball? \***

*(¿En qué medida está de acuerdo con los siguientes beneficios del teletrabajo?)*

	Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	D'acord (De acuerdo)	Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	En desacord (En desacuerdo)	Totalment en desacord (Totalmente desacuerdo)
Tinc el que necessito, per a teletreballar en un sol lloc (Tengo lo que necesito, para teletreballar en un sólo lugar)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No m'he de desplaçar per teletreballar (No tengo que estar desplazando para teletrabajar)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Em percibo més relaxat mentre teletreball. (Me siento más relajado/a mientras teletrabajo)

Amb el teletreball percebo que és més fàcil, gestionar la meva vida labora - personal/familiar (Con el teletrabajo percibo que es más fácil, gestionar mi vida labora - personal/familiar)

Amb el teletreball percibo menys estrés laboral (Con el teletrabajo percibo menos estrés laboral)

Els meus semblants i/o clients s'han adaptat a la meva metodologia teletreball. (Mis pares y/o clientes se han adaptado a mi metodologia de teletrabajo).

Tinc flexibilitat horaria mentre teletreballlo. (Tengo flexibilidad horaria mientras teletreabajo).

Aquesta modalitat laboral (teltreball) s'adapta a les meves tasques laborals. (Esta modalidad laboral (teletreabajo) se adapta a mi forma de trabajo).

**6.4 Indiqui amb quins perfils manté una interacció social, i amb quina freqüència.**

\*

*(Indique con que perfiles mantiene una interacción social, i con que frecuencia)*

	Mai (Nunca)	Menos d'un cop a la setmana (Menos de una vez a la semana)	Al menos un cop a la setmana (Al menos una vez a la semana)	Entre dos o tres cops a la setmana (Entre dos o tres veces por semana)	Més de tres cops per setmana (Más de tres veces por semana)
--	-------------	--	---	--	---

Clients (Clientes)/  
pacients (pacientes)/  
estudiants (estudiants)

Col·legues de feina (Colegas de trabajo)

Supervisió, caps (Supervisión, jefes)

Parents amb  
els que no  
convisc  
(Parientes con  
los que no  
convivo).

Amics (fora de  
l'àmbit laboral)  
(Amigos (fuera  
del ambiente  
laborals)

**6.5 Considera que el teletreball ha causat problemes en la Coordinació d'equipa o activitats...**

\*

*(Considera que el teletrabajo ha causado problemas en la coordinación de equipos, o actividades con...)*

	Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	D'acord (De acuerdo)	Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	En desacord (En desacuerdo)	Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo)
Els seus clients (Sus clientes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Col·legues de feina (Colegas de trabajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supervisors (Supervisores)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parents amb els que no convisc. (Parientes con la que no convivo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amics fora de l'àmbit laboral (Amigos fuera del ambito laboral)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**7.2 Indiqui si està d'acord, o no, amb el fet de tenir els recursos necessaris per executar el teletrebal d'una manera adient. \***

*(Indique si está de acuerdo, o no, con el hecho de tener los recursos idóneos para poder teletrabajar)*

Totalment d'acord (Totalmente de acuerdo)	D'acord (De acuerdo)	Ni d'acord ni en desacord (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	En desacord (En desacuerdo)	Totalment en desacord (Totalmente en desacuerdo).
--	-------------------------	---	--------------------------------	--

Disposo de tota la informació, necessària, per poder executar el teletreball d'una manera adient, amb totes les garanties (Dispongo de toda la información necesaria, para poder desarrollar mi jornada laboral en modalidad teletrabajo, con todas las garantías).



Disposo de l'autoritat suficient per a poder prendre decisions en el treball que desenvolupo en modalitat teletreball (Dispongo de la autoridad suficiente para poder tomar decisiones en el trabajo que desarrollo en modalidad teletreabajo)

Les meves activitats i les meves responsabilitats estan clarament definides. (Mis actividades y mis responsabilidades estan claramente definidas).

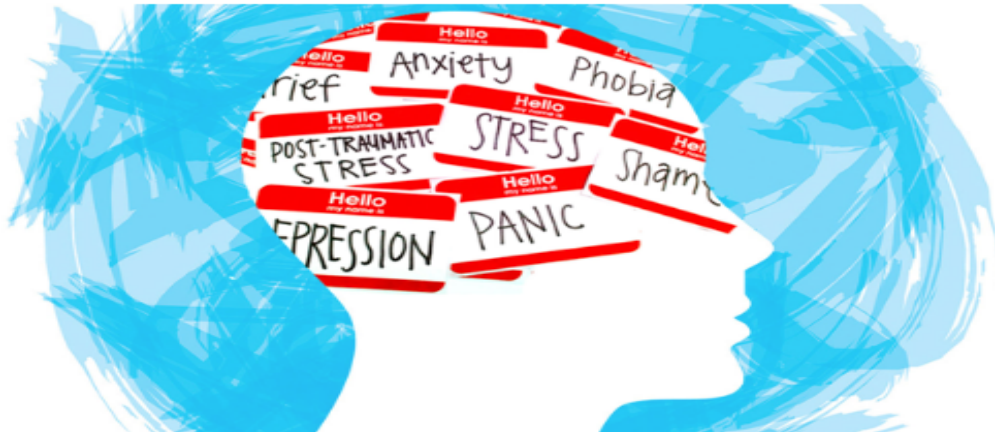
Els meus superiors es preocupen pel meu benestar i procuren que no em faltin els recursos i eines necessaris per a desenvolupar el meu treball. (Mis superiores se preocupan por mi bienestar y procuran que no me falten los recursos y herramientas necesarios para desarrollar mi trabajo).

Rebo retroalimentació, i tinc seguiment del meu treball. (Recibo retroalimentación, y tengo seguimiento de mi trabajo).

## 8. Salut mental (Salud mental).

Per finalitzar ens pot comentar com s'ha percebut últimamente.

(Para finalizar, nos puede comentar com se ha sentido últimamente).



8. 1 Ens podria indicar, segons la seva percepció, amb quina freqüència ha experimentat les següents sensacions: \*

(Podría indicarnos, según su percepción, con que frecuencia ha experimentado las siguientes sensaciones):

	No ho he experimentat (No lo he experimentado)	No més del que seria habitual. (No más de lo habitual)	Més del que és habitual (Más de lo habitual)	Molt més del que es habitual. (Mucho más de lo habitual)
M'he sentit, malalt (Me he sentido, enfermo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
He patit mals de cap. (He tenido dolores de cabeza)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
He percebut pressió al cap (He sentido presión en la cabeza)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

He percebut  
problemas per  
conciliar la son.  
(He percibido  
problemas para  
conciliar el  
sueño)





Em percebo  
estressat. (Me  
noto estresado)





Me percebut  
molestar amb  
mal caràcter (Me  
he percibido  
molesto o con  
mal  
temperamento).





Em percebo  
nervios  
constantment  
(Me noto  
nervioso  
constantemente)





Percebo que les  
coses prenen  
més temps per a  
fer-se (Percibe  
que las cosas  
toman más  
tiempo para  
hacerse)





Em noto capaç  
de prendre bones  
decisions (Se  
nota capaz de  
tomar buenas  
decisiones )

Soc capaç de gaudir amb les coses del dia a dia. (Es capaz de disfrutar con las cosas del día a día).





Soc capaç de mantenir-se ocupat (Es capaz de mantenerse ocupado)





Em percebo una persona amb poca vàlua. (Se percibe una persona com poca valía)





Percebo que la vida no té sentit (Siente que la vida no tiene sentido)





Noto incapacitat d'executar les seves tasques pel seu estat mental (Siente incapacidad de ejecutar sus tareas por su estado mental)

#### 19.4 Annex 4. Estudi part treball presencial

##### Estudi sobre el teletreball i els seus efectes psicosocials (part comparativa amb el treball presencial)

**ESTUDIO DESCRIPTIVO SOBRE EL TELETRABAJO Y SUS EFECTOS PSICOSOCIALES.** (Parte comparativa con el trabajo tradicional)

CONSENTIMENT INFORMAT: (Català)

La participació d'aquest qüestionari finalitza el **20 de maig del 2023**.

Aquest qüestionari ha estat desenvolupat per Montse Martínez i Farran, com a responsable de l'estudi i com alumna del grau de psicologia de la Universitat Oberta de Catalunya, en el marc després d'una investigació psicològica en l'àmbit de la psicologia del treball i de les organitzacions, amb la finalitat d'elaborar el TFG (treball de fi de grau), i sense que comporti caràcter lucratiu ni comercial.

La finalitat de la recerca és conèixer el grau de relació existent entre els efectes psicosocials (com poden ser l'aïllament social i fatiga informàtica) i el teletreball en comparació amb el treball tradicional. Aquest qüestionari es divideix en 8 seccions de preguntes, les quals han de ser respostes de manera individual per garantir l'assoliment de la informació que requerim per arribar a l'establiment de causa-efecte (en el cas que aquesta estigui present).

Les **8 seccions** de les quals es conforma el qüestionari són:

**Secció 1 Consentiment informat**

**Secció 2 Dades classificatòries**

**Secció 3 Dades demogràfiques**

**Secció 4 Dades relacionades amb les habilitats i/o competències**

**Secció 5 Dades envers la descendència, dels/les treballadors/es**

**Secció 6 Dades envers la productivitat.**

**Secció 7 Dades envers els recursos dels quals disposa.**

**Secció 8 Dades envers la salut mental.**

La participació en aquest estudi és de caire anònim i voluntària. I l'execució del qüestionari és d'aproximadament entre uns 5-10 minuts (aproximadament). Les dades recol·lectades seran tractades mantenint l'absoluta confidencialitat, tal com estableix el Reglament General de Protecció de Dades i la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals tal com refereix la Llei 3/2018, del 5 de desembre.

En cas de voler exercir el seu dret de supressió de dades o en cas de qualsevol dubte sorgit en el transcurs d'aquest qüestionari, contacteu amb la responsable de l'estudi en el correu electrònic:

**mmartinezfar@uoc.edu**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

## CONSENTIMIENTO INFORMADO:

La participación de este cuestionario **finaliza el 20 de mayo del 2023**.

Este cuestionario ha sido desarrollado por Montse Martínez y Farran, como responsable del estudio y como alumna del grado de psicología de la Universitat Oberta de Catalunya, en el marco después de una investigación psicológica en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones, con el fin de elaborar el TFG (trabajo de fin de grado), y sin que comporte carácter lucrativo ni comercial.

La finalidad de la investigación es conocer el grado de relación existente entre los efectos psicosociales (como pueden ser el aislamiento social y fatiga informática) y el teletrabajo. Este cuestionario se divide en 8 secciones de preguntas, las cuales tienen que ser respondidas de manera individual para garantizar el logro de la información que requerimos para llegar al establecimiento de causa-efecto (en el supuesto de que esta esté presente).

Las **8 secciones** de las cuales se conforma el cuestionario son:

**Sección 1 Consentimiento informado**

**Sección 2 Datos clasificatorios**

**Sección 3 Datos demográficos**

**Sección 4 Datos relacionados con las habilidades y/o competencias**

**Sección 5 Datos hacia la descendencia, de los/las teletrabajadores/as**

**Sección 6 Datos hacia la productividad.**

**Sección 7 Datos hacia los recursos de los cuales dispone.**

**Sección 8 Datos hacia la salud mental.**

La participación en este estudio es de carácter **anónimo y voluntaria**. Y la ejecución del cuestionario es de aproximadamente entre unos **5-10 minutos** (aproximadamente). Los datos recolectados serán tratados manteniendo la absoluta confidencialidad, tal como establece el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales tal como refiere la Ley 3/2018, del 5 de diciembre.

En caso de querer ejercer su derecho de supresión de datos o en caso de cualquier duda surgida en el transcurso de este cuestionario, contactáis con la responsable del estudio en el correo electrónico:

**mmartinezfar@uoc.edu**

---

Adreça electrònica \*

Adreça electrònica vàlida

.....

Aquest formulari recull les adreces electròniques. [Canvia la configuració](#)

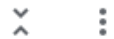
**1.1 Ets major d'edat, resideixes a Catalunya i dones el consentiment per tractar les teves respostes? \***

*(Eres mayor de edad, resides en Cataluña y das el consentimiento para tratar tus respuestas?)*

- Si
- No

Secció 2 de 8

**2. Dades classificatòries / (Datos clasificatorios)**



Descripció (opcional)

**2.1 Treballes en la modalitat laboral Presencial? \***

*(¿Trabajas en la modalidad laboral, presencial?)*

- Si
- No

Secció 3 de 8

**Dades demogràfiques / (Datos demográficos)**



**A continuació li demanem que ens ajudi amb algunes dades personals per a poder entendre millor l'impacte del teletreball en la seva vida.**

*A continuación le pedimos que nos ayude con algunos datos personales para poder entender mejor el impacto del teletrabajo en su vida*



Títol de la imatge



**3.1 Seleccioni el seu gènere. \***

*(Selecione su género).*

- Masculí/ Masculino
- Femení /Femenino
- No Binari /No binario



⋮

**3.2 Seleccioni la seva franja d'edat. \***

(Seleccione su franja de edad)

- 16 a 20 anys/ años
- 21 a 30 anys/ años
- 31 a 40 anys/ años
- 41 a 50 anys /años
- 51 a 60 anys/años
- + de 60 anys/años

⋮

**3.3 Quin és el seu nivell, d'estudis màxim, superat?**

(¿Cual es su nivel de estudios, máximo superado?)

- Ed. primària / primaria
- ed. secundària /secundaria
- Batxillerat /bachillerato
- Universitat /Universidad
- Postgrau /posgrado
- Màster /Master
- Doctorat /Doctorado

**3.4 Amb qui conviu? \***

(¿Con quién convive?)

- Visc sol /Vivo solo.
- Compartint pis amb persones alienes a la família./ Compartiendo piso con personas ajenas a la familia
- Visc amb la meva parella o altres membres de la família. Vivo con mi pareja u otros miembros de la fa...

⋮

**3.5 Et distreus amb la família o contactes amb la família o problemes familiars/ domèstics mentre treballes? \***

*Te distraes con la familia o contactos con la familia o problemas familiares/ domésticos mientras trabajas?*

- Amb freqüència /Con frecuencia
- A vegades /A veces
- Pocs cops /raras veces
- Mai / Nunca.

**3.6 En quina localitat i província de Catalunya resideix? \***

(¿En qué localidad de Catalunya reside?)

Text d'una resposta breu

...

**3.7. En quin sector treballa? \***

(¿En qué sector trabaja?)

- Agricultura; ramaderia; sectors rurals. // Agricultura; ganadería; sectores rurales.
- Alimentació.(Alimentación)
- Construcció (construcción)
- Educació (Educación)
- Administració pública (Administración pública)
- Hosteleria, restauració; turisme (Hostelería, restauración, turismo)
- Indústries químiques (Indústrias químicas)
- Ingenieria mecànica i/o elèctrica. (Ingeniería mecánica y/o eléctrica).
- Mitjans de comunicació, cultura, arts gràfiques. (Medio de comunicación, cultura, artes gráficas)
- Minería; carbó. (Minería; carbón).
- Petroli i produccions de gas (Petróleo y producción de gas)
- Sector de metall (sector del metal)
- Salut (salud)
- Serveis de finances i banca //Servicios de finanzas y banca
- Tèxtil, cuir, calçat //Textil, cuero, calzado
- Transports terrestres, aeri, marítim,(Transportes terrestres, aéreo, marítimo,)
- Altres (otros)

Secció 4 de 8

**4. Habilitats i/o competències (Habilidades y/o competencias).**



**Respongui aquestes preguntes relacionades amb les seves habilitats i/o competències laborals.**

*Responda estas preguntas relacionadas con sus habilidades y/o competencias laborales.*



**4.1 Com és la seva extroversió, mentre treballa? (bona comunicació i alta sociabilitat)**

*(¿Cómo es su extroversión, mientras trabaja? buena comunicación y alta sociabilidad)*

1    2    3    4    5

Crec que no tinc aquesta habilitat  
(Creo que no tengo esta habilidad)

Crec que si tinc aquesta habilitat  
(Creo que si tengo esta habilidad)

**4.2 Com és la seva automotivació mentre treballa? Capacitat de concentració, desenvolupament de les tasques sense dependre d'altres.** *(¿Cómo es su automotivación, mientras trabaja? Capacidad de concentración y realización de actividades sin depender de otros)* \*

	1	2	3	4	5	
Crec que no tinc aquesta habilitat (Creo que no tengo esta habilidad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Crec que si tinc aquesta habilitat (Creo que si tengo esta habilidad)

:::

**4.3 Com és la seva autonomia per fer les coses mentre treballa? Independència dels caps i altres persones per prendre decisions i executar les tasques laborals** \*

*(¿Cómo es su autonomía para hacer las cosas, mientras trabaja? Independencia de los jefes y de otras personas para tomar decisiones y realizar las actividades laborales)*

	1	2	3	4	5	
Crec que no tinc aquesta habilitat (Creo que no tengo esta habilidad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Crec que si tinc aquesta habilitat (Creo que si tengo esta habilidad)

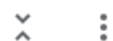
**4.4 Com és la seva organització, mentre treballa? Alta estructuració de les tasques, definint formes, maneres i temps per aquestes.** \*

*(¿Cómo es su organización, mientras trabaja? Alta estructuración de las tareas, definiendo formas, modos y tiempos para las mismas)*

	1	2	3	4	5	
Crec que no tinc aquesta habilitat (Creo que no tengo esta habilidad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Crec que si tinc aquesta habilitat. (Creo que si tengo esta habilidad)

Secció 5 de 8

**5. Descendència.** *(Descendencia)*



**Contesti aquestes preguntes relacionades amb la seva descendència, per a saber l'impacte que pot tenir en el desenvolupament de la seva jornada laboral en modalitat presencial.**

*(Conteste a estas preguntas relacionadas con su descendencia, para saber el impacto que puede tener en el desarrollo de su jornada laboral en modalidad presencial)*



...

**5.1 Té fills/es? \***

(¿Tiene hijos/as?)

- Sí, pero no viuen amb mi. (Sí, pero no viven conmigo)
- Sí, viuen amb mi. (Sí, viven conmigo)
- No.

## 5.2 Quina edad tenen?

(¿Qué edad tienen?)

	Nado/bebe	de a 3 anys/...	4 a 6 anys/a...	7 a 12 anys ...	13 a 18 any...	+ 18 años
1r fill/a (hijo...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2n fill/a (hij...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3r Fill/a (hij...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4at Fill/a (hi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5e Fill/a / hij...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
+ hijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Secció 6 de 8

#### 6. Productivitat (Productividad)



**Respongui aquestes preguntes relacionades amb la seva productivitat en la modalitat laboral presencial**

*(Responda estas preguntas relacionadas con su productividad en la modalidad laboral presencial).*



**6.1 Seleccioni la seva percepció en les següents característiques s'apliquen a la seva forma actual laboral (presencial) \***

*(Seleccione su percepción en las siguientes características se aplican a su forma actual de trabajo presencial)*

	Toaltment d'ac...	D'acord (De ac...	Ni d'acord ni e...	En desacord (...	Totalment en ...
El meu treball r...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haig de treball...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estic disposat ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em sento a gu...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El meu treball ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aconsegueixo ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

**6.2 Com percep la seva productivitat, en la modalitat tradicional/presencial? \***

*(¿Cómo siente que ha sido su productividad, en la modalidad tradicional, presencial?)*

- Crec que últimament ha augmentat. (Creo que últimamente ha aumentado)
- És la mateixa (Es la misma)
- Ha disminuït. (ha disminuido)

⋮

**6.3 En quina mesura estàs d'acord amb els següents beneficis del treball presencial? \***

*(¿En qué medida está de acuerdo con los siguientes beneficios del trabajo presencial?)*

	Totalment d'ac...	D'acord (De ac...	Ni d'acord ni e...	En desacordad...	Totalment en ...
Tinc el que ne...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En l'oficina tinc...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En l'oficina puc...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percebo que é...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amb la modali...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tinc flexibilitat...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aquesta moda...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**6.4 Indiqui amb quins perfils manté una interacció social, i amb quina freqüència. \***

*(Indique con qué perfiles mantiene una interacción social, y con qué frecuencia.)*

	Mai (Nunca)	Menos d'un co...	Al menos un c...	Entre dos o tre...	Més de tres co...
Clients (Client...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Col·legues de f...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supervisió, ca...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parents amb e...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amics (fora de...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



...

\*

**6.5 Considera que el treball en modalitat presencial facilita la coordinació d'equips o activitats...**

*(Considera que el trabajo en modalidad presencial facilita la coordinación de equipos o actividades...)*

Totalment d'acord... D'acord (De acuer... Ni d'acord ni en d... Totalment desaco...

Els seus clients/p...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Col·legues de fein...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supervisors (Supe...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Secció 7 de 8

**7. Recursos dels quals disposa per treballar.(Tradicionalment/presencial)**

⌵ ⋮

*(Recursos de los cuales dispone para trabajar.Tradicionalmente/presencial)*

**Pot fer cinc cèntims, envers els recursos dels quals disposa per executar el treball.**

*(Nos puede comentar un poco, sobre los recursos que dispone para ejecutar su trabajo).*

...

\*

**7.1 Disposa d'un espai fix, en les instal·lacions de l'empresa que garanteixi les condicions adients per desenvolupar la feina d'una manera adient?**

*Dispone de un espacio fijo, en las instalaciones de la empresa que garantice las condiciones adecuadas para desarrollar el trabajo de una manera adecuada?*

- Si
- No

⋮

**7.2 Disposa d'un espai i tot el necessari per treballar de manera còmoda i adient, en la empresa que treballa?**

*¿Dispone de un espacio y todo el necesario para trabajar de manera cómoda y adecuada, en la empresa que trabaja?*

	Totalment d'acord...	D'acord (De acuer...	Ni d'acord ni en d...	Totalment en des...
Disposo de tota la...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disposo de l'autori...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les meves activit...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Els meus superior...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rebo retroaliment...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Secció 8 de 8

**8. Salut mental** (*Salud mental*).

⌵ ⋮

**Per finalitzar ens pot comentar com s'ha percebut últimamente.**

*(Para finalizar, nos puede comentar com se ha sentido últimamente).*



**8. 1 Ens podria indicar, segons la seva percepció, amb quina freqüència ha experimentat les següents sensacions:** \*

*Nos podría indicar, según su percepción, con qué frecuencia ha experimentado las siguientes sensaciones:*

	No ho he experim...	No més del que s...	Més del que és ha...	Molt més del que ...
M'he sentit, malalt...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
He patit mals de c...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
He percebut altera...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
He percebut probl...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em percebo estre...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
M'he percebut mo...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em percebo nervi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percebo que les c...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em noto capaç de...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soc capaç de gau...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soc capaç de man...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em percebo una p...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percebo que la vid...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noto incapacitat d...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>