

ANÁLISIS DE LA INCLINACIÓN POR EL TELETRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL

Beatriz Callejas Gutiérrez

bcallejas@uoc.edu

Tutor/a: Pedro R. Palos

31/01/2024

Trabajo final de máster

Curso 2022-23, semestre 1

Índice

Abstract 5

Resumen 5

1. INTRODUCCIÓN..... 6

 1.1. Justificación del estudio 6

 1.2. Objetivo y alcance 6

2. MARCO TEÓRICO..... 7

 2.1 Regulación europea 7

 2.2 Modalidades de teletrabajo 8

 2.3 Datos del Teletrabajo 9

 2.3.1 Indicadores de evolución..... 9

 2.3.2 Comparativa europea 12

 2.4 El teletrabajo..... 14

 2.4.1 Desajuste laboral en el ámbito del teletrabajo 14

 2.4.2 Frecuencia de teletrabajo 15

 2.4.3 Flexibilidad y conciliación laboral 16

 2.4.4 El papel de la voluntariedad 18

3. METODOLOGÍA 19

 3.1 Datos 19

 3.2 Medición de variables..... 20

 3.3 Método de análisis de resultados..... 21

4. RESULTADOS..... 22

 4.1 Descriptiva de las dimensiones 22

 4.2 Relación entre variables 23

 4.2.1 Flexibilidad laboral y género..... 23

 4.2.2 Rendimiento laboral y género 23

 4.2.3 Conciliación laboral y género 24

 4.2.4 Análisis objetivos personales en función del género 25

 4.2.5 Análisis tiempo libre frente a frecuencia de teletrabajo 26

 4.2.5 Análisis preferencia teletrabajo respecto al tamaño de la población..... 27

 4.2.6 Análisis preferencia y recomendación respecto a la frecuencia 28

 4.2.7 Análisis conciliación laboral y frecuencia 28

 4.2.8 Análisis rendimiento y frecuencia 29

5. DISCUSIÓN..... 30

6. CONCLUSIONES..... 33

 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 35

 ANEXOS..... 39

 Anexo I: Cuestionario sobre la contribución del teletrabajo a la conciliación y al equilibrio vida-trabajo..... 39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Graf. 1. Evolución teletrabajo	9
Graf. 2. Evolución tipo teletrabajo	10
Graf. 3. Teletrabajo en función de la edad	10
Graf. 4. Trabajadores por CC.AA.	11
Graf. 5. Evolución trimestral	12
Graf. 6. Evolución por países	13
Graf. 7. Diferencia PERF2 género	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipologías	8
Tabla 2. Evolución trimestral	12
Tabla 3. Muestra	19
Tabla 4. Estadística descriptiva de las dimensiones	22
Tabla 5. Descriptivos de género en flexibilidad laboral	23
Tabla 6. Contraste por género en flexibilidad laboral	23
Tabla 7. Descriptivos de género en rendimiento	24
Tabla 8. Contraste por género en rendimiento laboral	24
Tabla 9. Descriptiva por género en conciliación	25
Tabla 10. Contraste por género en conciliación	25
Tabla 11. Descriptiva Objetivos personales	25
Tabla 12. Contraste objetivo personal por género	26
Tabla 13. Descripción frecuencia frente a tiempo hobbies	26
Tabla 14. Contraste de Kruskal-Wallis	26
Tabla 15. Comparaciones Post-hoc de Dunn - Frecuencia	27
Tabla 16. Descripción teletrabajo según nº habitantes	27
Tabla 17. Contraste de Kruskal-Wallis residencia	27
Tabla 18. Descriptiva BIU2 y BIU3	28
Tabla 19. Contraste de Kruskal-Wallis BIU2	28
Tabla 20. Contraste de Kruskal-Wallis BIU3	28
Tabla 21. Descriptiva FCON 3 y FCON 4	29
Tabla 22. Contraste de Kruskal-Wallis FCON3	29
Tabla 23. Contraste de Kruskal-Wallis FCON4	29
Tabla 24. Descriptiva PERF1 y PERF2	29
Tabla 25. Contraste de Kruskal-Wallis PERF1	30
Tabla 26. Contraste de Kruskal-Wallis PERF2	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Fig. 1. Reglas cotización	8
Fig. 2. Categorías ocupaciones	11
Fig. 3. Frecuencia trabajo a distancia	16

Abstract

The implementation of telecommuting into the society as New Forms of Work Organization (NFWO) has entailed a change in the current work model. Even though its used has occurred progressively since the 70s decade, its peak happened in 2020 in order to counteract the pandemic effects caused by Covid-19 to avoid the standstill labour. When everything returned to normal, many associations decided to continue with this practice while others backtracked to face-to-face work. Disadvantages have been displayed by several authors regarding full time job and support hybrid model combining the best aspects from both modalities. The current purpose of this research is knowing the viability of long-term teleworking analysing the frequency and the impact generated by the flexibility, conciliation and willingness. In order to accomplished such goal, 323 surveys were completed by participants who telework, or did it during the pandemic, linked to the effects of telecommuting in their job and personal circle. The main results of this inquiry demonstrate that there are no significant differences between the hybrid or full-time method, provided the existing relation of trust between employee and supervision which replaces the scarcity of face-to-face working. The telecommuting is the tool that gives new meaning to the career coordinating household, familiar and personal life. Although it is required to make adjustments in order to remove the genre inequalities yet existing. The appropriate agreement person-environment, together with the new leadership manners, permits the durability of this practice in time.

Keywords: Teleworking, Flexibility, Conciliation, Covid-19

Resumen

La implantación del teletrabajo en la sociedad como una de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT) ha supuesto un cambio del modelo actual. Aunque su instauración ha sido progresiva desde la década de los 70, su auge se produjo en 2020 para contrarrestar los efectos de la pandemia provocada por el Covid-19 y así evitar la paralización del mercado laboral. Con la vuelta a la normalidad, muchas empresas decidieron continuar con esta práctica y muchas otras volvieron al trabajo presencial. Numerosos autores han demostrado las desventajas del trabajo a tiempo completo y apuestan por un modelo híbrido que combine los mejores aspectos de ambas modalidades. El presente estudio tiene como fin conocer la viabilidad del teletrabajo a largo plazo como práctica laboral consolidada analizando la frecuencia y el impacto que genera en la flexibilidad, conciliación y voluntariedad. Para alcanzar dicho objetivo, 323 participantes que teletrabajan o lo hicieron durante la pandemia, han cumplimentado un cuestionario vinculado a los efectos del mismo en su esfera laboral y personal. Los principales resultados de la investigación muestran que no existen diferencias significativas entre la modalidad híbrida y a tiempo completo, siempre y cuando exista una relación de confianza y comunicación entre el empleado y la supervisión que supla la falta de presencialidad. El teletrabajo es una herramienta que da un nuevo significado a la actividad laboral que compatibiliza con la vida doméstica, familiar y personal, pero requiere de ajustes para eliminar las desigualdades de género aún existentes. El ajuste adecuado persona-entorno, junto con los nuevos estilos de liderazgo, permite la durabilidad de esta práctica en el tiempo.

Palabras clave: Teletrabajo, Flexibilidad, Equilibrio familiar-laboral, Covid-19.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación del estudio

La investigación relacionada con el teletrabajo empezó a llevarse a cabo a partir de los años 70, década en la que empezó a desarrollarse la idea del traslado del trabajo al trabajador y no como tradicionalmente se desarrollaba, generando grandes expectativas conforme evolucionaba a su vez la tecnología de la información. La esperanza era generar un aumento del teletrabajo que supusiera una reducción de costes y tiempo para los empleados, junto con una mejora del medio ambiente (Mokhtarian, 1991). Sin embargo, conforme pasaban los años comprobaron que dichas expectativas eran demasiado elevadas y al final sólo una pequeña parte de la fuerza laboral pudo acceder a esta forma de trabajar. Las prácticas de teletrabajo se limitaban a una parte de la jornada laboral y en ocasiones, hasta fuera del horario laboral habitual con el fin de aumentar la productividad al trabajar sin interrupciones o para equilibrar la vida personal y familiar, quedando otros motivos como el medio ambiente o el ahorro de tiempo y dinero relegados a un segundo puesto (Thulin et al., 2023).

Es necesario analizar el teletrabajo como medida conciliadora tras su papel durante la pandemia ya que permitió a múltiples organizaciones continuar su actividad, así como la oportunidad para muchos trabajadores de probar este recurso. Sin embargo, dicha precipitación provocó una serie de conflictos tanto en la esfera personal como laboral, provocados por una falta de regulación específica y negociación colectiva que estableciera unos criterios básicos que sirvieran de orientación para implementar dicha modalidad. Tampoco se verificó la existencia de formación tecnológica necesaria, un puesto de trabajo adecuado y otros factores determinantes para su correcta implantación.

Con el fin del confinamiento, se ha demostrado que esta práctica puede ser una opción válida para múltiples organizaciones por lo que es interesante analizar su relación con la conciliación y la repercusión en el ámbito familiar. Tras revisar la literatura, muchos autores están de acuerdo en que el teletrabajo genera tanto ventajas (mayor productividad, mayor equilibrio entre la vida personal y laboral, reducción de desplazamientos o satisfacción laboral) como desventajas (estancamiento profesional, aislamiento social o incremento de las tareas laborales) (Biron et al., 2020; Ficopal-Cusi et al., 2023; Lopes et al., 2022).

Sin embargo, otras empresas han decidido volver a la normalidad y eliminan esta forma de trabajo a distancia. Por tanto, en el siguiente proyecto se van a analizar tanto los datos sobre el teletrabajo antes y después de la pandemia del Covid-19, con el fin de determinar tanto si realmente se ha producido un desplome de las cifras de trabajadores, como para verificar si el teletrabajo, como nueva forma de trabajo, perdura en el mercado laboral, en lugar de desaparecer debido a su uso temporal tras el incremento global que supuso con la crisis sanitaria para evitar el contacto físico y el contagio en el ámbito laboral.

1.2. Objetivo y alcance

Este proyecto tiene como objetivo principal identificar y analizar el papel de varios factores que afectan directamente al teletrabajo, con el fin de determinar la viabilidad a largo plazo de esta forma de trabajo a distancia.

Los **objetivos específicos** que se pretenden describir en el proyecto son los siguientes:

- Determinar si la intensidad con la que se practica el teletrabajo tiene un impacto positivo o negativo en la viabilidad a largo plazo de esta modalidad junto con las ventajas y desventajas que supone en las distintas dimensiones de la vida laboral, personal y familiar.
- Detectar si la flexibilidad como rasgo de la confianza, permite conseguir la implantación a largo plazo del teletrabajo para todos los empleados y la reducción de las desigualdades de género con relación al rendimiento, la conciliación y a los objetivos personales.
- Examinar como la experiencia en el teletrabajo aumenta la voluntad del teletrabajador de mantener esta modalidad. Se trata de examinar el papel mediador de la

(in)voluntariedad en el teletrabajo para explicar la relación entre la adaptación de los empleados al teletrabajo, el bienestar laboral y el éxito a largo plazo.

De este modo, tras una revisión de la regulación actual del teletrabajo, junto con el análisis de otros estudios relacionados, se procurará demostrar si las hipótesis planteadas se cumplen o no. Se ha llevado a cabo un estudio de carácter exploratorio mediante la difusión de un cuestionario sobre la contribución del teletrabajo a la conciliación y al equilibrio vida-trabajo.

Las hipótesis que se pretenden demostrar con la realización de este trabajo son:

- H1: El número de jornadas de teletrabajo influye en el éxito del teletrabajo a largo plazo.
- H2: La flexibilidad laboral generada por el teletrabajo influye en la viabilidad a largo plazo y reduce las desigualdades entre géneros en el entorno personal y laboral.
- H3: La voluntariedad hacia el teletrabajo junto con la experiencia previa influye directamente en el éxito de esta práctica laboral.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Regulación europea

El Comité Social y Económico Europeo (CESE) reconoció que en el contexto pandémico, el teletrabajo contribuyó a mantener el funcionamiento de la economía y la protección en los Estados miembros (Comité Social y Económico Europeo, 2021). Aunque la media europea se encuentre por debajo de otros países que practican el teletrabajo, apelan a los Estados miembros para continuar con el diálogo social y la negociación colectiva para elaborar reglas y procedimientos adecuados para una correcta instauración. El fin es hallar un proceso que valore la transición económica hacia la digitalización, un desarrollo sostenible y la simplificación de las desigualdades existentes.

Este diálogo se ha traducido en España en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, considerada como la respuesta a la implantación de modelos de trabajo a distancia masivos en la pandemia.

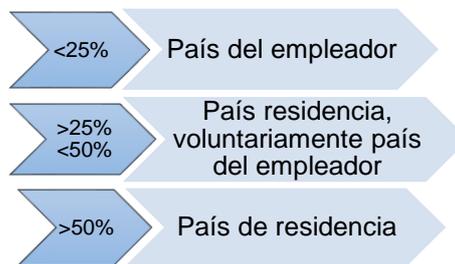
La pandemia provocó adicionalmente la movilidad de muchos trabajadores que se trasladaban a diferentes puntos del mundo, en lugar de hacerlo desde casa. Esta creciente necesidad de flexibilidad y digitalización del mercado, junto al aumento del teletrabajo transfronterizo, ha requerido la elaboración de nueva normativa a la cual se han adherido diferentes países, entre ellos España, traduciéndose en la creación de un Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual. Este acuerdo entró en vigor de manera retroactiva a partir del 1 de julio de 2023.

El objetivo principal consiste en acordar una legislación aplicable en materia de cotización cuando el teletrabajo se practique desde otros países. Se entiende como teletrabajo transfronterizo la actividad laboral practicada desde cualquier ubicación, que podría realizarse en los locales habilitados o en el domicilio del empleado y que, en su lugar, se practica en uno o varios Estados distintos a aquel donde se encuentra el domicilio del empresario y, por otro lado, se haga uso de las TIC para permitir la conexión con el entorno laboral y la realización de las tareas asignadas por la organización en el ejercicio de sus funciones.

Con anterioridad a esta regulación, el artículo 11.3 a) del Reglamento 883/2004 establecía de forma general que las personas que practicaban actividades por cuenta propia o ajena en un Estado miembro quedaban sujetas a la legislación de ese Estado miembro, por lo que la legislación de la Seguridad Social aplicable era donde se prestaban físicamente dichos servicios. Con esta nueva legislación, se establecen las siguientes reglas:

- Si el porcentaje lo desarrolla en el país de residencia y es inferior al 25%, cotizará en el país del empleador.
- Si el porcentaje en el país de residencia es de más del 25% pero menos del 50%, por defecto, cotizará en el país de residencia, pero de forma voluntaria puede solicitar cotizar en el país de su empleador.
- Si el porcentaje en el país de residencia es superior al 50%, cotizará en el país de residencia.

Fig. 1. Reglas cotización



Fuente: Elaboración propia teniendo en cuenta la información extraída de las fuentes citadas

2.2 Modalidades de teletrabajo

Tras una revisión de la literatura, podemos encontrar diferentes criterios para clasificar el trabajo a distancia. Resalta la clasificación según la ubicación (Altisen, C., 2002), aunque existen otras diferentes ya sea por la configuración de la jornada laboral, frecuencia o tipo de comunicación (Vicente Herrero et al., 2018).

Tabla 1. Tipologías

Criterio	Tipos	Subtipos	Descripción
Ubicación	Domicilio habitual	Teletrabajadores empleados	Domicilio pactado en el acuerdo.
		Autoempleo "freelance"	Prestación de servicios desde el domicilio.
		Teletrabajadores empresarios	Ejerce su propio negocio desde el domicilio propio.
	Oficinas remotas	Centros de recursos compartidos (coworking)	Congregación en un edificio de las prácticas relacionadas con el teletrabajo, gracias al apoyo y al uso compartido de las TIC y el equipamiento tecnológico necesario.
		Telecentros u oficinas satélites	Espacios de trabajos distantes que realizan una actividad conjunta en un entorno dirigido compartiendo recursos.
		Telecottages	Centro establecidos en zonas rurales que comparten conocimientos y tecnologías a áreas de difícil acceso.
		Transnacional	Actividad ejercida en un país diferente al de la empresa.

Fuente: Tabla de elaboración propia según datos de Altisen, C. (2002) y Vicente Herrero et al., (2018).

Criterio	Tipos	Descripción
Configuración de la jornada	A tiempo completo	El teletrabajo se desarrolla durante toda la jornada laboral todos los días.
	A tiempo parcial/mixto	Sólo desarrollada durante determinadas horas del día o durante varios días a la semana
Tipo de transmisión de información	On line	Requiere el uso de las TIC para el ejercicio de la actividad laboral mediante una relación interactiva con la red central. Dentro de esta tipología, puede existir conexión con la red central pero sin control del empresario (one way line) o puede haber conexión central y control empresarial (two way line).
	Off line	Sin conexión activa con la red central, la transmisión de datos se hace por medios externos.

Fuente: Tabla de elaboración propia según datos de Altisen,C. (2002) y Vicente Herrero et al., (2018).

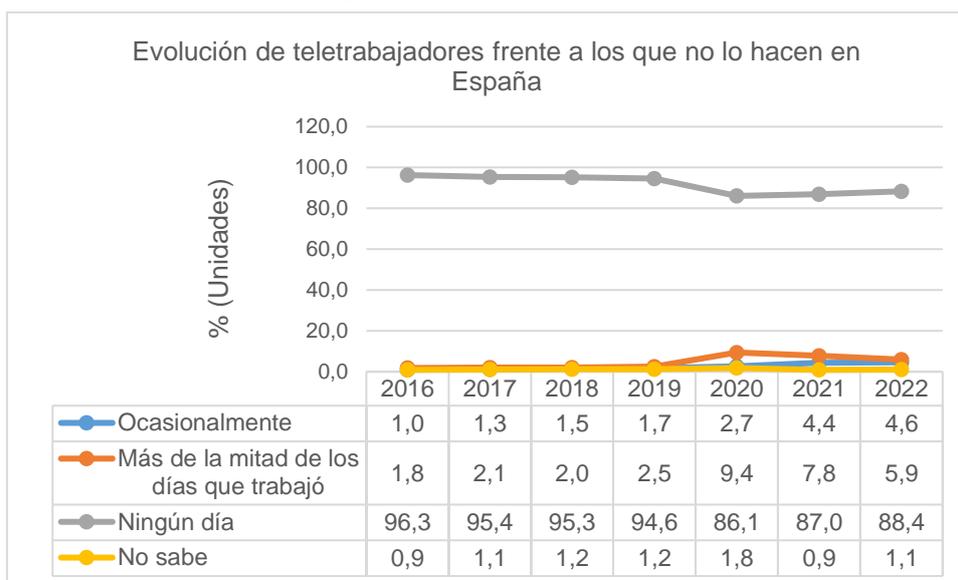
2.3 Datos del Teletrabajo

Con el fin de obtener una visión general y más clara de la situación actual en España y Europa, se van a considerar respecto a España, tanto cifras como porcentajes clasificados en función de la modalidad de teletrabajo, grupos de edad y Comunidades Autónomas, publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) (Base de datos INE, 2023), a partir de los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Con relación a la situación europea, se van a considerar porcentajes respecto a la evolución de determinados países de los cuales se poseen cifras completas respecto a los últimos años (*Statistics | Eurostat, 2023*).

2.3.1 Indicadores de evolución

Graf. 1. Evolución teletrabajo



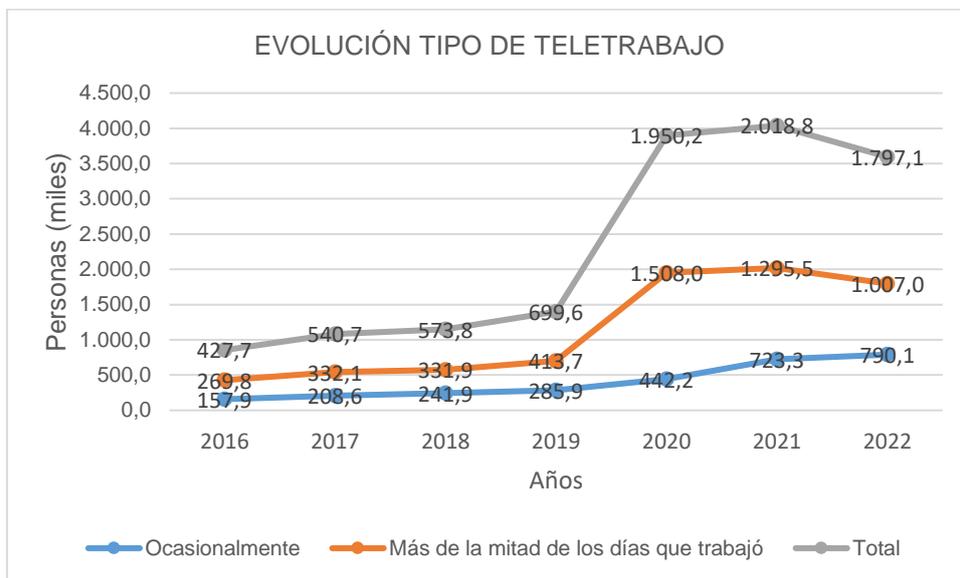
Fuente: Gráfico de elaboración propia según datos de la EPA. (Base de datos INE, 2023)

Respecto al porcentaje de ocupados que trabajaban en remoto más de la mitad de los días en España, fue bastante estable desde 2016 a 2019, manteniéndose las cifras con una variación

insignificante. Sin embargo, aumentó del 2,5% en 2019 al 9,4% en 2020 tras la irrupción de la pandemia. En 2022 descendió hasta situarse en el 5,9% pero no descendió a niveles anteriores al Covid-19.

Respecto al trabajo ocasional, entendido como aquel que se realiza menos de la mitad de los días trabajados, se mantuvo estable hasta 2019 pero fue creciendo de forma progresiva incluso los años posteriores a la pandemia, siendo la cifra más alta en 2022 con un 4,6%.

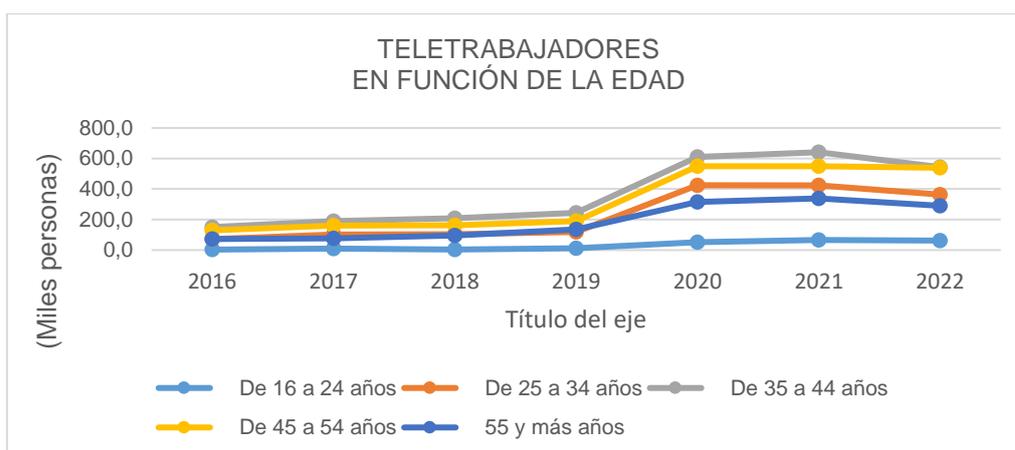
Graf. 2. Evolución tipo teletrabajo



Fuente: Gráfico de elaboración propia según datos de la EPA. (Base de datos INE, 2023)

En el gráfico anterior, se han tenido en cuenta cifras absolutas. En ambas modalidades, hasta 2019 los niveles estuvieron estables, con un repunte en 2020 de la modalidad de trabajo 100% a distancia en comparación con los empleados que lo hacían de forma ocasional. En 2021 disminuye el número de personas, aunque la cifra sigue siendo bastante superior al de 2016 o 2019. En cuanto a personas que teletrabajan ocasionalmente, han aumentado las cifras de manera progresiva y a diferencia del anterior, no ha parado de crecer estos últimos años.

Graf. 3. Teletrabajo en función de la edad



Fuente: Gráfico de elaboración propia según datos de la EPA. (Base de datos INE, 2023)

En función a los grupos de edad, el teletrabajo aumentó desde 2016 hasta 2019 de forma sutil y en 2020 se produjo en mayor medida en todos los grupos de edad. Sin embargo, ahora es superior en personas entre 35 y 44 años, siendo esta franja la que trabajaba a distancia de forma más frecuente y la que ha mantenido los niveles tras la pandemia. En referencia al número de

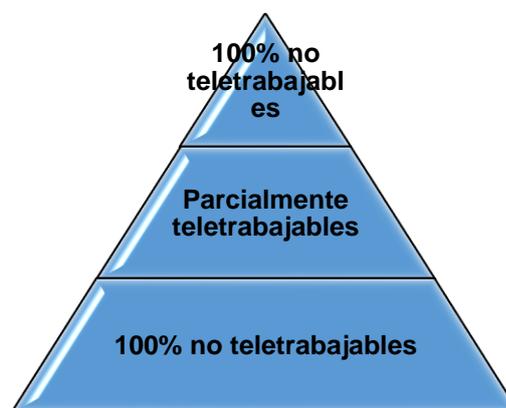
personas del resto de franjas se ha producido un descenso en 2022 respecto a los dos años anteriores. También se puede apreciar que las franjas de 26 a 24 años y las de 55 años y más, son las que cuentan con menor influencia bajo esta modalidad.

Sin embargo, hay que tener en cuenta el **tipo de ocupación desarrollada**, ya que quienes ocupan puestos directivos, junto con otros colectivos, como profesionales científicos, administrativos u empleados de oficina pueden hacer uso del teletrabajo, pero quienes desarrollan tareas manuales o trabajan en la industria apenas pueden recurrir a esta práctica. El 45,3 % de los trabajadores de grupos menos cualificados no puede optar a un puesto en remoto (Peiró & Soler, 2020). Es decir, el crecimiento del teletrabajo es asimétrico ya que no todos los ocupados se pueden aprovechar de él y aquellos con mayor nivel educativo tendrá más facilidades para beneficiarse de esta forma de trabajar (Anghel et al., 2020).

Podemos establecer tres tipos de categorías principales relacionadas con las ocupaciones y el teletrabajo (Urien, 2023):

- 100% no teletrabajables, como trabajadores agrícolas, ganaderos o pesqueros.
- Parcialmente teletrabajables, como médicos o profesores.
- 100% teletrabajables, como profesionales de ventas, marketing, relaciones públicas o administrativos.

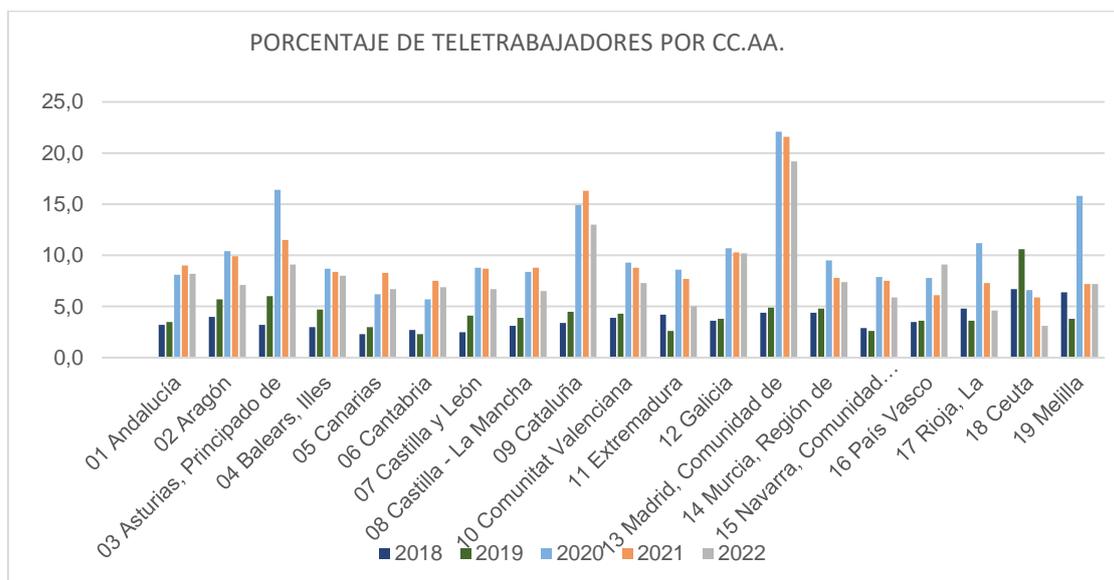
Fig. 2. Categorías ocupaciones



Fuente: Elaboración propia teniendo en cuenta la información extraída de las fuentes citadas

Los sectores con mayor índice de teletrabajo son los relacionados con las TIC, finanzas-seguros, profesionales, administración pública, educación y administración-apoyo. La pandemia permitió la extensión del teletrabajo a otras ocupaciones en las que anteriormente no se consideraban como aptas para teletrabajar, como administrativos.

Graf. 4. Trabajadores por CC.AA.

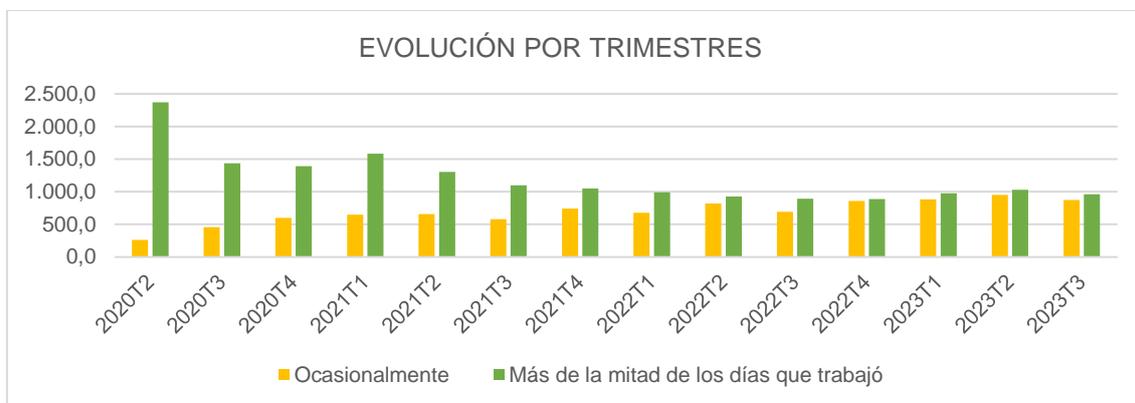


Fuente: Gráfico de elaboración propia según datos de la EPA. (Base de datos INE, 2023)

Observamos que regiones como Asturias, Baleares y Aragón, junto con Ceuta y Melilla eran las que más realizaban teletrabajo hasta 2019, según los datos del INE. Tras la irrupción de la pandemia, se produce un aumento considerable en todas las regiones salvo en Ceuta, disparándose sobre todo en Cataluña y Madrid, la cual se sitúa a la cabeza en España. En otras

zonas como Asturias y Melilla en 2021 hubo un descenso considerable respecto a las cifras de 2020.

Graf. 5. Evolución trimestral



Fuente: Gráfico de elaboración propia según datos de la EPA. (Base de datos INE, 2023)

En el siguiente gráfico, donde se recoge la evolución por trimestres desde 2020, viene a ratificar la tendencia hasta 2022 donde se reducían los datos respecto a 2020 pero con cifras más elevadas a las anteriores a la pandemia. En los tres trimestres de 2023, se aprecia un mantenimiento de la tendencia, salvo respecto al trabajo ocasional, donde se aprecia mejor el aumento respecto a los mismos trimestres de 2022. Por todo ello, podemos afirmar que esta opción laboral no presencial se consolida, donde se combina tanto la modalidad de teletrabajo habitual con el ocasional.

Tabla 2. Evolución trimestral

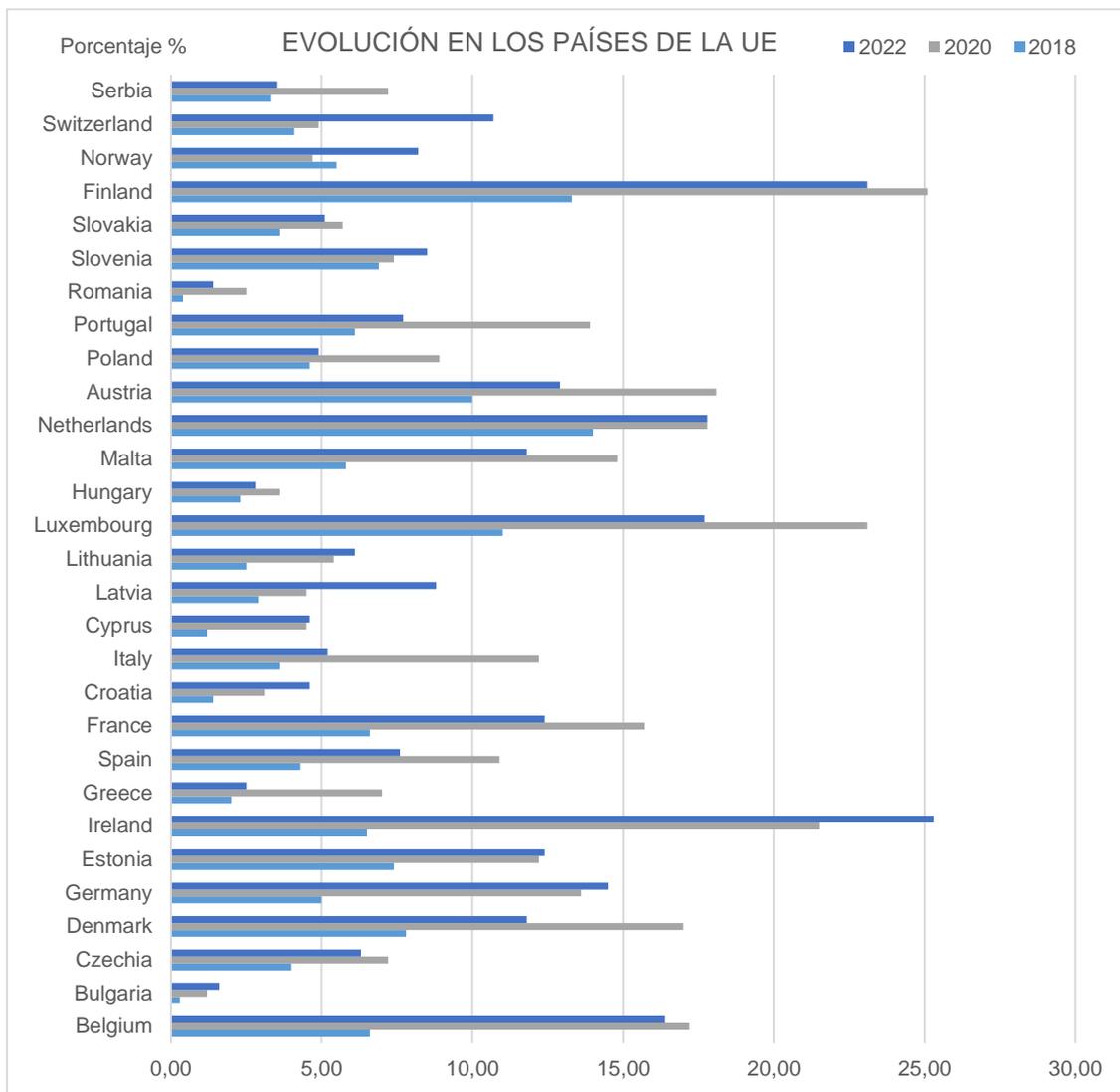
Unidades: Miles personas	2023T 3	2023T 2	2023T 1	2022T 4	2022T 3	2022T 2	2022T 1
Ocasionalmente	873,8	953,2	884,6	857,4	691,0	818,5	680,1
Más de la mitad de los días que trabajó	962,9	1.033,0	978,1	886,6	895,0	926,4	990,9

Fuente: Gráfico de elaboración propia según datos de la EPA. (Base de datos INE, 2023)

2.3.2 Comparativa europea

Para comprobar la distribución del teletrabajo según el país de la Unión Europea acudimos a los datos publicados en Eurostat, que realiza la integración a nivel europeo de operaciones estadísticas de todos los países.

Graf. 6. Evolución por países



Fuente: Gráfico de elaboración propia según datos de Eurostat (*Statistics | Eurostat, 2023*)

Tal como puede apreciarse en las gráficas, existe una distribución desigual entre los países. En la época antes del Covid-19 tomándose como referencia 2018, se aprecia como países como Finlandia (13,3), Países Bajos (14), Luxemburgo (11) y Austria (10) son los que presentan mayor número de ocupados con trabajos en remoto, con España muy por debajo de la media.

La evolución a nivel global e individual estuvo marcada por el impacto que supuso la pandemia y tuvo como efecto el aumento del porcentaje en 2020 y 2021. En 2020, se dispararon las cifras en todos los países, destaca Irlanda (21,5) y manteniéndose en cabeza países como Finlandia (25,1), Luxemburgo (23,1) y Austria (18,1).

En 2022 se aprecia como Irlanda es el único país que ha progresado respecto a años anteriores (25,3). Existen países que mantienen las cifras de 2020 como Bélgica, Alemania, Países Bajos o Finlandia y en la mayoría se ha producido un descenso considerable, destaca Luxemburgo con un descenso de 5,4 pp o Austria (5,2 pp). En la comparativa europea, la adopción del teletrabajo y el aumento en España ha sido rápido en el último año, pero es menor en España que en la media de los países europeos, y se encuentra lejos de estos últimos países.

Hay que tener en cuenta que la diversidad que hay en la Unión Europea no se produce solamente por el porcentaje de personas que trabajan a distancia, sino también se consideran factores como la frecuencia con que se practica. Sin embargo, la modalidad de teletrabajo prevalecerá cuando

en cada país se configuren los acuerdos de presencialidad y se analice la situación laboral postpandémica.

Indicar que se consideran más preparadas las grandes y medianas empresas en España respecto a la media de las europeas con relación a los equipamientos y conectividad que proporcionan a sus trabajadores, para permitir el trabajo en movilidad o a distancia. Sin embargo, donde sí se detecta una importante brecha en el equipamiento en movilidad es en las pymes, de menos de 10 trabajadores, segmento al que se debe de poner atención para la promoción digital y así agilizar la incorporación de la modalidad de teletrabajo a sus trabajadores en el futuro (Ontsi - Red.es, 2021).

El teletrabajo depende de distintos niveles de análisis, como supranacional, nacional y a nivel empresarial (Urien, 2023).

- Nivel supranacional: las políticas establecidas en la UE favorecen la creación de las condiciones adecuadas para la implementación, mantenimiento y ampliación del teletrabajo.
- Nivel nacional: es necesario analizar la estructura económica y la penetración de las TIC.
- Nivel empresarial: el teletrabajo depende de factores internos como la cultura organización, poniendo como principal pilar la confianza. Las empresas deben de pensar cómo fomentarla para incidir así en la percepción del teletrabajo.

2.4 El teletrabajo

2.4.1 Desajuste laboral en el ámbito del teletrabajo

La pandemia derivada de la crisis del Covid-19 supuso un desafío sin precedentes tanto en el entorno laboral como en la relación laboral existente entre empresario y empleados (Carillo et al., 2020), ya que se vieron obligados de forma abrupta e inmediata a readaptar el lugar y la forma de trabajar de forma obligatoria. Esta alteración no planificada se llevó a cabo a gran escala, considerándose un experimento laboral por el cual millones de trabajadores pudieron tener una primera toma de contacto con esta forma de trabajar y que, además, supuso un cambio en el entorno laboral basándonos en las demandas y recursos laborales.

Este panorama sugiere que la capacidad que tiene la fuerza laboral para beneficiarse de esta transición depende de la eficacia de los trabajadores para hacer la transición al trabajo virtual. También hay que considerar la estrategia adoptada por la organización para la transición, intentado lograr un equilibrio entre trabajado tradicional y el distanciamiento social, el cual también es clave en un plan de continuidad. La mayoría de los trabajadores no contaban con experiencia previa en el trabajo a distancia y de forma proactiva pusieron en marcha sus propias habilidades y recursos para responder a las nuevas demandas laborales (Romeo et al., 2022).

Dicho cambio fue posible gracias al uso de soluciones digitales, las cuales garantizaron la continuidad de la actividad laboral gracias a la reorganización y la comunicación del equipo, actuando como agente intermediario en el trabajo (Alberto Marino-Romero et al., 2023; Lopes et al., 2022). Hoy en día, una de las mayores limitaciones al éxito de la estrategia digital y la transformación organizacional es la falta de recursos humanos con los conocimientos y habilidades digitales necesarios (Alberto Marino-Romero et al., 2023), ya que el objetivo es generar valor para reformar el modelo de negocio.

Se suma la capacidad de los empleados para hacer uso de sus recursos y desempeñar su actividad laboral a distancia, apareciendo el bienestar como resultado. Una cuestión importante, es identificar las características y condiciones individuales (recursos personales y laborales) con las que cuenta cada empleado que fomentan dicha adaptación. Siempre habrá personas que se consideren más adecuadas que otras al trabajo a distancia.

Hay que valorar el **ajuste persona-entorno**, es decir, como los empleados y las organizaciones interactúan y se ajustan entre sí, de modo que cada uno trabaja en intentar complacer los requisitos de la otra parte. Aplicado al teletrabajo, los empleados deben ajustar sus competencias

a este entorno laboral gracias al uso de las plataformas digitales y seguir los procedimientos, normas y estándares para cumplir con las metas de la organización.

Para conseguir este fin y el cumplimiento de las demandas mutuas, hay que ver el nivel de congruencia entre los atributos del trabajador y del entorno. Por ejemplo, si un empleado sufre de altas exigencias laborales se realiza un ajuste al transmitir al supervisor la necesidad de readecuar la carga laboral o mediante la búsqueda de preparación para mejorar dichas habilidades y conocimientos.

De hecho, la pandemia introdujo una serie de ajustes adicionales al darse un entorno disruptivo, que no sólo se dio por el hecho de implantar el trabajo a distancia, sino también por hacerlo en una situación extrema, dando lugar al cambio de prioridades y la reorganización de recursos. En particular, los empleados continuaron la actividad laboral, pero enfrentándose también a implicaciones psicológicas negativas, debido a la cuarentena, el estrés, la inseguridad laboral o el miedo, además de otros conflictos, como los derivados de su deber profesional y las obligaciones familiares (Labrado Antolín et al., 2022).

Para llevar a cabo ajustes efectivos es importante determinar con qué recursos cuentan los empleados para tal fin. Estos **factores vinculados al trabajador** que influyen en el teletrabajo son la confianza, la comunicación o necesidad de interacción, la autopercepción de su entorno laboral, la cultura, el espacio disponible en casa (Ficapal-Cusi et al., 2023) u otros factores psicológicos como la voluntad para teletrabajar o el optimismo, tratándose de un recurso del propio trabajador para conseguir dicha adaptación, relacionado con la idea de obtener resultados positivos en el futuro. Cada persona recurre a distintos niveles de optimismo para una mayor adaptación, además de a sus propios rasgos, circunstancias personales y a la cultura nacional (Biron et al., 2020).

En este sentido, la influencia del tipo de cultura se produce en empleados de culturas colectivistas (caracterizadas por la idea de la cohesión entre los individuos y la priorización del grupo sobre uno mismo) los cuales tienden a experimentar menos problemas de adaptación al trabajo que los empleados de culturas individualistas (aquellas que dan preferencia a las necesidades del individuo sobre las necesidades del grupo en su conjunto).

Por otro lado, los teletrabajadores generan un mayor desempeño, son más sanos y felices cuando trabajan en entornos laborales en los que encajan. El desajuste persona-ambiente se produce debido a factores sociodemográficos, laborales, estructurales y sociales (Lopes et al., 2022).

2.4.2 Frecuencia de teletrabajo

El teletrabajo ha experimentado un importante incremento en la frecuencia de uso a raíz de los últimos años, permitiendo la pandemia la incorporación de la modalidad híbrida, considerada como una vía que no perjudica ni a la empresa ni al trabajador (Tosca-Vidal, 2022).

Estudios recientes informan que el trabajo desde casa genera menos satisfacción laboral y un mayor número de conflictos entre el trabajo y la familia (Sampat et al., 2022). La frecuencia con la que los empleados trabajan desde casa puede determinar el éxito de esta modalidad. Un exceso de jornadas remotas podría conducir a la desconexión del equipo y afecta de manera negativa a la productividad laboral si no se maneja adecuadamente (Labrado Antolín et al., 2022). El modelo híbrido trata de paliar el aislamiento y otros factores estresantes del empleado y las organizaciones se benefician al poder medir mejor la productividad, mantener la cultura y planificar de forma eficaz las tareas para los días de trabajo en remoto.

Distintas investigaciones (Carrasco-Garrido et al., 2023; Urien, 2023) informan sobre la generación de diferentes efectos entre el teletrabajo de intensidad baja-moderada y el de alta intensidad. De bajo a moderado puede variar entre 1 y 2 días a la semana y de una vez al mes a 3 días a la semana, teniendo un impacto en las habilidades laborales, la discreción y el compromiso laboral. En cambio, la alta intensidad genera efectos negativos en los indicadores de actividad y el equilibrio entre vida personal y laboral. En este aspecto cuanto mayor intensidad del teletrabajo, más negativa es su relación con el bienestar.

A su vez, el número de días de teletrabajo tiene una conexión con la satisfacción laboral. Mientras que un menor número de jornadas de teletrabajo puede contribuir a un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal, un exceso podría generar fatiga, sentimientos de soledad y aislamiento. La gestión equilibrada de la frecuencia del teletrabajo se convierte en un componente crítico para garantizar la salud mental y física de los empleados a lo largo del tiempo (Gilson et al., 2022).

La frecuencia genera un impacto positivo en la disposición de teletrabajar y cuanto mayor frecuencia mayor debe de ser la colaboración efectiva y la comunicación, siendo aspectos clave fundamentales para el éxito organizacional. Dicho de otro modo, un mayor número de jornadas de teletrabajo afecta negativamente a las interacciones cara a cara, lo que plantea desafíos en términos de intercambio de ideas y trabajo en equipo. Las organizaciones deben implementar estrategias para fomentar la comunicación efectiva ya que la frecuencia del teletrabajo puede influir de forma directa en la calidad de estas interacciones (Beck et al., 2020).

Una cantidad moderada de días de trabajo en remoto puede originar un equilibrio saludable en términos de conciliación laboral, contribuyendo a la satisfacción y la retención de empleados a largo tiempo. Las decisiones sobre la experiencia previa y los días a la semana de trabajo desde casa pueden ser clave para desarrollar el potencial de los programas de teletrabajo.

Cuando se cuenta con experiencia previa, la percepción de esfuerzo requerido para la consecución de las tareas difiere de otro empleado que haya trabajado anteriormente a distancia (Nguyen & Armoogum, 2021). Es decir, algunos empleados preferirán la estructura y el entorno de trabajo tradicional en la oficina, mientras que otros gracias a la experiencia previa y un mayor uso de sus recursos pueden prosperar con un mayor número de días de teletrabajo.

Fig. 3. Frecuencia trabajo a distancia



Fuente: Elaboración propia teniendo en cuenta la información extraída de las fuentes citadas

Es necesario tener en cuenta las diferentes percepciones individuales junto con la naturaleza específica del trabajo según el sector, para determinar la durabilidad de esta práctica. Encontrar el equilibrio entre la flexibilidad, la necesidad de interacción social, así como el impacto en la productividad y en el bienestar emocional del personal son aspectos clave para el éxito del teletrabajo.

2.4.3 Flexibilidad y conciliación laboral

Personas que desarrollan su actividad en organizaciones que ofrecen trabajo en remoto, cuentan con mayor compromiso laboral respecto a otras que trabajan en organizaciones que no lo ofrecen. Ello es motivado gracias a un entorno adecuado de trabajo, el cual mejora la flexibilidad y la eficiencia al permitir que los empleados se sumerjan en tareas complejas sin las distracciones asociadas con la oficina (Masuda et al., 2017).

La influencia positiva de la cultura de la organización determina el éxito de la implantación de nuevos modelos de trabajo (Sampat et al., 2022). La libertad que genera el teletrabajo para organizar la vida personal y familiar es equiparada con una promoción profesional o una sensación de privilegio para las personas que lo practican (Pérez Sánchez, 2010).

La razón para considerar que la **confianza** es un factor clave del teletrabajo es debido a que se practica en un entorno de trabajo invisible, caracterizado por las notas de flexibilidad temporal, funcional y espacial, desarrollando al profesional para asumir nuevos riesgos y responsabilidades.

El teletrabajo ha impulsado la transformación digital de la fuerza laboral y cambios en los modelos de negocio, el diseño de los puestos de trabajo y la renuncia de poder de los líderes en favor de modelos de liderazgo más democráticos, con nuevas habilidades para las tareas de gestión, como la agilidad, la voluntad hacia el cambio y el liderazgo remoto (Simeli et al., 2023). Un estilo de liderazgo intrusivo puede derivar en problemas de ausentismo, baja productividad, altos niveles de estrés y baja satisfacción laboral (Magnavita et al., 2021). La inexistencia de trato personal y comunicación no verbal genera problemas de confianza en la dirección, dando lugar a una reducción del desempeño, el bienestar personal y profesional (Jaiswal et al., 2022).

La mejor vía para alcanzar dicha confianza es la implantación de un estilo de **liderazgo inclusivo**, un modo de actuación abierto basado en relaciones de ayuda, una cultura organizacional flexible y transparente que impulsen la seguridad psicológica y la confianza (Lundqvist & Wallo, 2023). Los empleados necesitan el apoyo, la confianza y el compromiso de la alta dirección cuando se afrontan cambios estratégicos, siendo necesarias las directrices adecuadas y un marco de gestión para conseguirlos (Alberto Marino-Romero et al., 2023; Urien, 2023).

La existencia de ese vínculo de confianza donde se evite la pérdida de la visión de carrera junto con un ambiente de trabajo abierto y flexible determina un mayor rendimiento en los empleados (Helliwell & Huang, 2008). Aunque el vínculo entre la confianza y el desempeño no es algo novedoso en cuanto a su estudio, en la actualidad se vuelve a analizar y probar dichos nexos al encontrarnos en un entorno laboral cambiante tras la pandemia. El desarrollo de determinadas conductas por parte de los supervisores tales como la comunicación, el lenguaje motivador, la empatía o el aprecio ocasionaron niveles más altos de confianza (Men et al., 2022).

Para contrarrestar los aspectos negativos es fundamental consolidar el vínculo con los empleados e implementar **medidas de salario emocional** como la flexibilidad o la conciliación laboral, permitiendo la mejora de la calidad de vida y un aumento de la motivación. La flexibilidad media en la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, de modo que una mayor autogestión para el empleado se relaciona con niveles más altos de satisfacción (Pérez Sánchez, 2010). Diversos estudios resaltan que los teletrabajadores con libertad para gestionar su horario laboral y sus descansos, dedican más tiempo al día al ocio (Giménez-Nadal et al., 2020).

Se ha evidenciado la asociación positiva entre la flexibilidad laboral, el equilibrio entre vida personal y el trabajo en equipo con la preferencia por un modo de trabajo híbrido (Sampat et al., 2022). La flexibilidad que ofrece el teletrabajo facilita la conciliación influyendo en la satisfacción y en el compromiso de los empleados, ya que permite la adaptación de los horarios según las necesidades del empleado, además de un aumento del rendimiento al permitir desarrollar su jornada laboral durante las horas más productivas (Martínez Sánchez et al., 2006).

Para que el trabajo en remoto favorezca la conciliación familiar y un aumento del tiempo de ocio es necesario que el empleado sepa gestionar los límites entre el trabajo y su vida personal (Jostell & Hemlin, 2018). En cambio, la falta de gestión podría dar lugar a un conflicto entre ambos aspectos, al generar factores estresantes vinculados a la actividad laboral al invadir la vida personal. Una cuestión muy valorada por los teletrabajadores es que el trabajar desde casa les permite la realización de actividades personales y familiares que con el trabajo presencial no podrían llevar a cabo (Pérez-Pérez et al., 2015).

En el caso de las teletrabajadoras, estas hacen uso de la flexibilidad del teletrabajo para reivindicar su protagonismo como profesionales y como madres, sin tener que renunciar a ningún ámbito de su vida (Gálvez Mozo, 2020). Sin embargo, cuentan con el mayor peso de la carga familiar, siendo difícil la gestión de los límites entre la vida personal y familiar que en muchos casos da lugar al aumento de conflictos y de factores estresantes.

Tras la pandemia, se ha reflejado el impacto de género en un contexto de reorganización de la gestión familiar y laboral, donde se evidencia que continúa la división sexual del trabajo y las desigualdades que genera (Sánchez-Aragón et al., 2022).

Estudios como el de (Lyttelton et al., 2021) señalan el teletrabajo como medida conciliadora. Ha supuesto la reducción de las disparidades de género en el hogar respecto al cuidado de hijos, aunque existe mayor brecha en torno a tareas domésticas. Con frecuencia las mujeres dedican más tiempo al cuidado y la realización de tareas del hogar, recayendo de forma mayoritaria en ellas (Rimbau Gilabert, 2020). Aunque el teletrabajo es una herramienta útil para abordar los conflictos entre el trabajo y la familia, no se demuestra que al final se reduzca la desigualdad en los hogares (Giménez-Nadal et al., 2020).

2.4.4 El papel de la voluntariedad

La voluntariedad hace referencia a una actitud positiva hacia el trabajo a distancia, siendo un factor determinante que ayuda a aclarar la relación entre el bienestar laboral y la visión de los individuos acerca de la idoneidad del teletrabajo, al generar un aumento en la satisfacción laboral y una reducción del estrés.

Se debe prestar atención a las características individuales relacionadas con la motivación que fomentan la adecuación, ya que las empresas se benefician de esta modalidad si sus empleados se integran de forma adecuada. Es decir, la adaptación de los trabajadores a la mutación del trabajo tradicional al virtual depende de su propia eficacia.

El optimismo como rasgo de la personalidad se relaciona de forma positiva con la adaptación al teletrabajo y a su vez, la evaluación individual de cada persona sobre la idoneidad para su puesto de trabajo puede influir en las motivaciones para iniciar y mantener un curso de acción, que en nuestro caso es el teletrabajo.

Por otro lado, la involuntariedad en el teletrabajo tiene un papel influyente en la disminución del compromiso laboral y el aumento del agotamiento de los trabajadores (Lopes et al., 2022). Se considera como compromiso laboral la mentalidad positiva vinculada al entorno laboral que destaca por rasgos de dedicación, absorción o vigor. Por otro lado, el agotamiento va vinculado a bajos niveles de energía física y emocional en la actividad laboral.

Es necesario el desarrollo de prácticas destinadas a aumentar la idoneidad de los empleados para el teletrabajo, teniendo en cuenta el papel mediador de la involuntariedad en el teletrabajo al explicar la relación entre la aptitud de los empleados para el teletrabajo y el agotamiento.

El apoyo obtenido de los líderes, elevados niveles de comunicación dentro de los equipos de trabajo y el reconocimiento contingente de la finalización productiva de las tareas generan un impacto positivo en la preferencia del teletrabajo. Que el teletrabajo permanezca en la sociedad vigente a largo plazo depende, en líneas generales, de la voluntad y la productividad de los empleados (Kitagawa et al., 2021).

La existencia de un ajuste persona-entorno producirá una reacción afectiva positiva, consiguiendo que los trabajadores que prefieran esta modalidad tiendan a mantenerlo en el tiempo (Urien, 2023).

Se generan resultados positivos cuando existe un deseo de optar por el teletrabajo o por la interiorización personal de las razones para teletrabajar. La aptitud para el teletrabajo mejora cuando hay voluntariedad, aumenta el compromiso y reduce la fatiga o agotamiento. Aunque la pandemia obligó a imponer el teletrabajo a los empleados (razones involuntarias) sin que tuvieran el poder de elección sobre si querían o no llevarla a cabo, cada persona puede tener razones voluntarias para querer desarrollarlo.

Así pues, (Labrado Antolín et al., 2022) identifica el vínculo entre la experiencia del teletrabajo, la frecuencia y la voluntad de trabajar en remoto parcial e indirectamente. Aunque los primeros artículos encontraban una relación negativa y muchos optaban por regresar a las instalaciones tras probar esta modalidad, tras la pandemia se ha arrojado otra visión en la cual la mayoría de los encuestados les gustaría trabajar con más frecuencia y se suma el refuerzo entre la

experiencia previa y la percepción positiva del teletrabajo. Si el personal cuenta con experiencia previa en el teletrabajo, el uso de la tecnología cobra sentido al ser una herramienta útil y práctica, por lo que dicha percepción positiva se basa en un modelo de aceptación de la tecnología.

La voluntariedad por el teletrabajo también puede fundamentarse a través de variables de varios niveles, en concreto, dimensiones culturales, inclinación por la empresa y factores individuales como la experiencia previa o la personalidad.

3. METODOLOGÍA

En este proyecto de investigación se ha realizado, por un lado, un análisis de investigaciones previas, un estudio comparativo descriptivo, con el fin de observar si las hipótesis planteadas se cumplen y para completar dicho análisis, se ha optado por la utilización de la metodología cuantitativa, mediante un cuestionario de participantes que utilicen o hayan utilizado el teletrabajo (Traspalacios et al., 2016). La razón por la que se adoptó dicha metodología es la ventaja que supone al recopilar datos de forma rápida y fácil, permitiendo examinar la relación entre variables, así como la recopilación de gran cantidad de datos. El uso de medios electrónicos ha facilitado la distribución y recopilación del cuestionario.

Para efectuar la revisión de la literatura se han utilizado datos secundarios procedentes de las bases de datos Scopus y Web of Science, siendo fuentes de información recomendadas y aplicada por numerosos investigadores en sus análisis de revisión sistemática de la literatura.

3.1 Datos

Los datos se han obtenido a partir de una encuesta realizada entre febrero y diciembre de 2023, utilizándose para ello un procedimiento de muestreo no probabilístico y de conveniencia, al hacer una búsqueda de participantes que se ajustan a los requisitos de la investigación. Se anunció el objetivo perseguido junto con el enlace, en la red social LinkedIn y mediante la difusión a contactos cercanos, los cuales realizan su actividad en empresas que practican el teletrabajo, que han hecho posible su difusión por medio de Whatsapp.

Se realizó un pretest que permitió acotar las preguntas y descartar otras no adecuadas a los objetivos perseguidos. Dichos datos no se han tenido en cuenta en la muestra final. El cuestionario ha estado habilitado en la plataforma *Google Forms*, gracias a la flexibilidad que ofrece a los participantes con una colaboración voluntaria y anónima. La muestra final está compuesta por 323 participantes de distintas empresas que practicaron el teletrabajo durante la pandemia o lo utilizan hoy día. El objetivo principal consiste en la extracción de datos para determinar hasta qué punto se cumple o no las hipótesis planteadas y los objetivos de este proyecto.

Tabla 3. Muestra

Clasificación de variable		Frecuencia	Porcentaje
Género	Hombre	143	44,27%
	Mujer	177	54,80%
	Otros	3	0,93%
Edad	<20	5	1,55%
	21-30	41	12,69%
	31-40	90	27,86%
	41-50	117	36,22%
	51-60	64	19,82%
	61-70	6	1,86%

	Estudios primarios	1	0,31%
Nivel de educación	Estudios secundarios (F.P. Bachillerato...)	66	20,43%
	Estudios universitarios	256	79,26%
	<hr/>		
Situación laboral actual	Trabajando por cuenta ajena	214	66,25%
	Trabajando por cuenta propia	72	22,29%
	Desempleado	28	8,67%
	Estudiante	5	1,55%
	Jubilado	4	1,24%
<hr/>			
Residencia	Ciudad más 100.000 habitantes	219	67,8%
	Localidad de 20.000 a 100.000 habitantes	66	20,43%
	Localidad menos 20.000 habitantes	21	6,5%
	Localidad menos 5.000 habitantes	16	4,96%
	No deseo contestar	1	0,31%
<hr/>			
Frecuencia teletrabajo después de la pandemia	0 días	43	13,31%
	1 día a la semana	24	7,43%
	2 días a la semana	48	14,86%
	3 días a la semana	47	14,55%
	4 días a la semana	23	7,12%
	5 días o toda la semana	138	42,73%

Fuente: Tabla de elaboración propia

Se puede comprobar que la participación ha sido heterogénea en términos de género (55% mujeres y 44% hombres) y de edad, concentrándose el mayor porcentaje de teletrabajadores en la categoría de 41-50 años (36,22%), seguido de la categoría de 31-40 años (27,86%) y de 51-60 años (19,82%).

El encuestado sobre todo cuenta con estudios universitarios (79,26%), trabaja por cuenta ajena (66,25%) frente a trabajadores por cuenta propia (22,29%), residen en ciudades con mayor número de habitantes, ciudad de más de 100.000 habitantes (67,8%) y entre 20.000 y 100.000 habitantes (20,43%) y al final, tras la pandemia, predomina el trabajo híbrido (43,96%) con muy poca diferencia frente al modelo teletrabajo a tiempo completo (42,73%).

3.2 Medición de variables

Los datos tomados como referencia para el análisis se han obtenido a partir de un cuestionario que medía 5 dimensiones con 19 ítems en una escala Likert de siete puntos. Cuanto más altas son las puntuaciones, mayor nivel de cada dimensión se tendrá en los trabajadores.

1. Totalmente en desacuerdo
2. Bastante en desacuerdo
3. Algo desacuerdo
4. Indiferente
5. Algo de acuerdo

6. Bastante de acuerdo
7. Totalmente de acuerdo

El Anexo 1 presenta los ítems de medición, agrupados por las siguientes dimensiones (el número de ítems se indica entre paréntesis):

- Conciliación laboral y personal: FCON1 a FCON6 (5)
- Condiciones del puesto: FC1 a FC4 (4)
- Flexibilidad: FLEX1 a FLEX3 (3)
- Rendimiento del teletrabajo: PERF1 a PERF4 (4)
- Opinión personal del empleado en referencia al teletrabajo: BIU1 a BIU3 (3)

En último lugar se recopilan datos demográficos, referidas a la frecuencia, género, edad, situación laboral y tamaño del lugar de residencia.

La medición de la **conciliación laboral-personal** se centra en las valoraciones de los participantes basándonos en los beneficios del teletrabajo en términos de tiempo para el cuidado personal, familiar y tiempo libre, ya que autores como (Lakshmi et al., 2017) determinan que a nivel general, el teletrabajo sirve como medida de conciliación al ser un factor que impulsa la satisfacción laboral al permitir una mayor libertad de distribución de la jornada laboral, la localización del puesto de trabajo y un aumento de la flexibilidad laboral.

Las **condiciones del puesto** permiten determinar si los participantes consideran su puesto apto para mantener su voluntad de teletrabajar a largo plazo o en cambio al no tener los medios suficientes prefieren volver al trabajo presencial. En cuanto a la **flexibilidad**, busca verificar si el teletrabajo en la práctica es un mecanismo utilizado por las organizaciones que permita la asunción de nuevas responsabilidades por los empleados en cuanto a dónde, cuando y cómo trabajar, para afianzar la confianza entre las partes y poder determinar un estilo de liderazgo rígido o flexible (Coenen & Kok, 2014).

En cuanto al **rendimiento laboral**, se centraba de forma específica en las valoraciones de los participantes sobre los beneficios del teletrabajo, enfocándose en el deseo de ampliar o mantener esta modalidad en el tiempo y su percepción sobre el aumento de productividad. Las condiciones en las que se lleva a cabo el teletrabajo pueden provocar consecuencias negativas para el rendimiento y bajo determinadas circunstancias individuales o contexto organizativos, el teletrabajo puede provocar efectos desfavorables sobre la productividad o el bienestar (Adamovic, 2022).

Para acabar, se ha buscado una **opinión personal** del encuestado con relación a la preferencia de la práctica del teletrabajo a largo plazo y si se trata de una opción laboral que recomendaría a otras personas.

3.3 Método de análisis de resultados

Obtenidos los datos de la encuesta, se han realizado una serie de análisis estadísticos a estos resultados mediante el uso de la aplicación JASP (JASP, 2018). En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis estadístico univariable para obtener la descriptiva de las dimensiones, calculándose la media aritmética y la desviación típica de los ítems de cada dimensión como se puede comprobar en la tabla 4.

Acto seguido, se han practicado análisis estadísticos bivariantes entre distintas dimensiones con los datos demográficos obtenidos. En primer lugar, se han realizado contrastes de hipótesis para dos grupos independientes entre distintas dimensiones, centrándonos en el género. Para empezar, la comprobación de la normalidad para decidir si se aplica un contraste paramétrico o no paramétrico, se ha realizado mediante el Test de Saphiro-Wilk. En los casos analizados ha resultado la aplicación de contrastes no paramétricos, ya que vamos a analizar datos que no tienen una distribución particular y se basan en una hipótesis, pero los datos no están organizados de forma normal. Por tanto, se recurre a la prueba Mann-Whitney en lugar de a la prueba t de Student (contraste paramétrico).

Acto seguido, se han realizado también varios contrastes para k grupos independientes cuando la variable de agrupación tiene más de tres opciones de respuesta. En función del resultado de la prueba de normalidad, se determina el uso de pruebas paramétricas (Anova) o no paramétricas (H de Kruskal Wallis). En este estudio, en los casos planteados el resultado de la prueba de normalidad ha determinado el uso del contraste H de Kruskal Wallis.

4. RESULTADOS

4.1 Descriptiva de las dimensiones

En cuanto a las dimensiones de la **conciliación personal-laboral**, con una media de 5,46 destaca la afirmación “*El teletrabajo me permite estar más tiempo con mi pareja e hijos*”. En cambio, también presentan las medias más bajas de 4,80 con la afirmación “*me permite pasar más tiempo con mis amigos*” y de 4,94 “*me permite disfrutar de más tiempo para dedicárselo a mis hobbies*”, las más bajas del cuestionario. Aunque hay que destacar, que ambas cuentan con la desviación típica más alta respecto al resto de ítems, por lo que los resultados también son más dispares que en el resto de afirmaciones, existe más unificación en el resto de preguntas sobre la conciliación.

Respecto a las **condiciones del puesto de trabajo**, la media es superior a 5,5, acercándose a la respuesta bastante de acuerdo, por lo que los participantes consideran que disponen de medios suficientes para la práctica del trabajo a distancia, desviándose como máximo de la media en 1,88. El resto de valores no están demasiado alejados de la media, con una desviación típica menor.

Para la **flexibilidad**, la afirmación “*La flexibilidad del teletrabajo me permite hacer interrupciones en las horas que soy menos productivo*” cuenta con la media más baja de 4,94 y en cambio, con la desviación típica más elevada de 2,06, quiere decir que en este ámbito hay más diferencia de opiniones, con participantes que pueden hacer más interrupciones y otros en cambio que no. El resto de afirmaciones superan el 5 de media y cuentan con menor nivel de desviación típica.

El **rendimiento** cuenta con una media superior a 5 en todas sus afirmaciones con resultados cercanos entre sí y mostrándose una desviación típica similar en todos los ítems, pero siendo más elevadas que en el resto de categorías, por lo que difieren más las opiniones respecto al rendimiento. La media más alta de esta categoría es de 5,31 con la afirmación “*El teletrabajo es más flexible porque me ayuda a ser más productivo al no tener interrupciones propias de la oficina*” con una desviación típica menor (1,87) que el resto.

En referencia a la **opinión acerca del teletrabajo**, las afirmaciones “*Considero que las organizaciones deberían de mantener el teletrabajo tras la pandemia del COVID-19*” y “*Recomendaría el teletrabajo a otras personas*”, cuentan con una media de 5,74 y 5,80, respectivamente, cercana la satisfacción a *bastante de acuerdo*. Por otro lado, la desviación típica es de 1,78 y 1,76, siendo estas respuestas las que cuentan con menor dispersión, por lo que los participantes coinciden en mayor medida con estas afirmaciones.

Tabla 4. Estadística descriptiva de las dimensiones

		Media	Desviación típica
Conciliación personal - laboral	[FCN1]	5,43	1,84
	[FCN3]	5,46	1,88
	[FCN4]	5,24	1,83
	[FCN5]	4,80	2,00
	[FCN6]	4,94	2,02
Condiciones del puesto	[FC1]	5,56	1,88
	[FC2]	5,60	1,85
	[FC3]	5,89	1,70
	[FC4]	5,64	1,77

Flexibilidad	[FLEX1]	5,22	1,98
	[FLEX2]	4,94	2,06
	[FLEX3]	5,21	1,96
Rendimiento	[PERF1]	5,31	1,87
	[PERF2]	5,29	1,92
	[PERF3]	5,14	1,91
	[PERF4]	5,01	1,92
Opinión teletrabajo	[BIU1]	5,22	1,83
	[BIU2]	5,74	1,78
	[BIU3]	5,80	1,76

Fuente: Tabla de elaboración propia

4.2 Relación entre variables

4.2.1 Flexibilidad laboral y género

Para empezar, se comprobará si existen diferencias significativas de género en las dimensiones de flexibilidad y rendimiento. En la dimensión referida a la flexibilidad laboral (tabla 5), al llevar a cabo la verificación de supuestos, el p value del contraste de normalidad (Saphiro-Wilk) ha resultado en todos los ítems un valor inferior a 0.05 (p value de <0.001), no existe por tanto una distribución normal por género.

Mediante el uso de la prueba Mann-Whitney (tabla 6), se puede comprobar que en el ítem FLEX 1 y 3 el p value es superior a 0.05, por lo que no se rechaza la hipótesis nula, es decir, no podemos decir que haya diferencias significativas. Aunque la media de valor parezca diferir, no hay diferencias significativas por el género y existen opiniones muy parecidas con relación a estas dos afirmaciones. Sin embargo, en el ítem 2 el p value es menor ($0.045 < 0.05$), por lo que existen diferencias en la valoración por género. Acudiendo a la descriptiva de grupo, la media es inferior en el caso de la mujer (4.74) en relación con la media de la valoración de los hombres (5.18).

Tabla 5. Descriptivos de género en flexibilidad laboral

	[[FLEX1]]		[[FLEX2]]		[[FLEX3]]	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Válido	177	143	177	143	177	143
Media	5.107	5.343	4.740	5.182	5.113	5.315
Desviación Típica	2.030	1.936	2.078	2.023	1.933	1.998
Shapiro-Wilk	0.822	0.791	0.869	0.798	0.844	0.778
Valor de p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Nota. Se excluyeron del análisis 3 filas, que corresponden a los valores ausentes de la variable Género de separación
Fuente: Tabla de elaboración propia

Tabla 6. Contraste por género en flexibilidad laboral

Contraste T para Muestras Independientes			
	W	gl	p
[FLEX1]	11842.000		0.308
[FLEX2]	11040.000		0.045
[FLEX3]	11637.000		0.202

Nota. Contraste U de Mann-Whitney.

Fuente: Tabla de elaboración propia

4.2.2 Rendimiento laboral y género

El análisis de los datos va a determinar si existen o no diferencias en los ítems vinculados al rendimiento laboral por género. En la verificación de supuestos, se ha realizado el contraste de normalidad y resulta en todos los ítems un p value de <0.001. No existe normalidad en la variable, por lo que se recurre a la técnica no paramétrica de Mann-Whitney.

En general, no existen diferencias significativas de género salvo en la afirmación “PERF2: *El teletrabajo me permite organizar mejor mi descanso*” en la que el p value es de 0.022 < 0.05. Mediante la descriptiva del grupo de la tabla 7, se aprecia la existencia de disparidad en las opiniones respecto a la organización del descanso y presenta la media de la mujer un valor inferior (5.062) a la media del género masculino (5.559).

Tabla 7. Descriptivos de género en rendimiento

	[[PERF1]		[[PERF2]		[[PERF3]		[[PERF4]	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Válido	177	143	177	143	177	143	177	143
Media	5.254	5.413	5.062	5.559	5.056	5.224	4.977	5.049
Desviación Típica	1.888	1.866	1.986	1.814	1.939	1.889	1.930	1.922
Shapiro-Wilk	0.828	0.789	0.843	0.748	0.854	0.827	0.866	0.855
Valor de p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Nota. Se excluyeron del análisis 3 filas, que corresponden a los valores ausentes de la variable Género de separación
Fuente: Tabla de elaboración propia

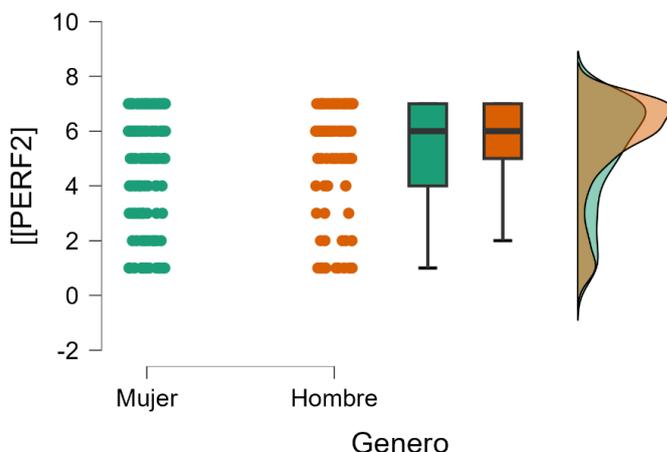
Tabla 8. Contraste por género en rendimiento

Contraste T para Muestras Independientes			
	W	gl	p
[PERF1]	11948.000		0.374
[PERF2]	10824.000		0.022
[PERF3]	12058.000		0.457
[PERF4]	12388.500		0.741

Nota. Contraste U de Mann-Whitney.
Fuente: Tabla de elaboración propia

En la siguiente gráfica se aprecia mejor la variación entre los resultados, donde se aprecia una valoración masculina superior en referencia a la organización de su descanso.

Graf. 7. Diferencia PERF2 género



Fuente: Gráfica de elaboración propia

4.2.3 Conciliación laboral y género

El análisis va dirigido a comprobar diferencias entre los ítems relacionados con la conciliación laboral respecto al género. El resultado de la verificación de supuestos ha generado en todos los ítems un p value de <0.001 . No existe normalidad en la variable por lo que se acude a la técnica no paramétrica de Mann-Whitney.

El análisis determina que no existen diferencias significativas de género (tabla 10) ya que en todos los casos el p value se encuentra por encima de 0.05. Mediante la descriptiva del grupo de la tabla 9, se puede observar que en todos los ítems la valoración masculina presenta una mayor valoración respecto a la media femenina.

Tabla 9. Descriptiva por género en conciliación

	[[FCON1]		[[FCON3]		[[FCON4]		[[FCON5]		[[FCON6]	
	Mujer	Hombre								
Válido	177	143	177	143	177	143	177	143	177	143
Media	5.424	5.455	5.407	5.545	5.220	5.322	4.729	4.923	4.887	5.035
Desviación Típica	1.827	1.875	1.884	1.860	1.800	1.825	1.996	1.975	2.022	1.994
Shapiro- Wilk	0.802	0.783	0.798	0.755	0.853	0.815	0.888	0.859	0.865	0.847
Valor de p de Shapiro- Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Nota. Se excluyeron del análisis 3 filas, que corresponden a los valores ausentes de la variable Genero de separación
Fuente: Tabla de elaboración propia

Tabla 10. Contraste por género en conciliación

Contraste T para Muestras Independientes			
	W	gl	p
[[FCON1]	12422.000		0.768
[[FCON3]	12099.500		0.480
[[FCON4]	12126.500		0.509
[[FCON5]	11939.000		0.376
[[FCON6]	12129.000		0.513

Nota. Contraste U de Mann-Whitney.
Fuente: Tabla de elaboración propia

4.2.4 Análisis objetivos personales en función del género

Mediante el análisis del ítem "BIU1: *El teletrabajo me ayuda a alcanzar mis objetivos personales*", se va a determinar si existen diferencias en los participantes en función del género sobre las aspiraciones personales.

El resultado de la verificación de supuestos presenta un p value de <0.001 . No existe normalidad en la variable y se recurre a la técnica no paramétrica de Mann-Whitney. El análisis determina que no existen diferencias significativas de género (tabla 12) con un p value $0.691 > 0.05$. Comprobamos que la media determina resultados similares, superior la valoración masculina, pero con mayor representación en la opinión femenina.

Tabla 11. Descriptiva Objetivos personales

	[[BIU1]]	
	Mujer	Hombre
Válido	177	143
Media	5.192	5.273
Desviación Típica	1.827	1.828
Shapiro-Wilk	0.851	0.820
Valor de p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001

Nota. Se excluyeron del análisis 3 filas, que corresponden a los valores ausentes de la variable Genero de separación
Fuente: Tabla de elaboración propia

Tabla 12. Contraste objetivo personal por género

Contraste T para Muestras Independientes			
	W	gl	p
[[BIU1]]	12337.000		0.691

Nota. Contraste U de Mann-Whitney.

Fuente: Tabla de elaboración propia

4.2.5 Análisis tiempo libre frente a frecuencia de teletrabajo

En la tabla 13, se van a analizar las diferentes de opiniones del ítem “FCON6: *El teletrabajo me permite disfrutar de más tiempo para dedicárselo a mis hobbies*” relacionándola con la **frecuencia** de la práctica de teletrabajo del participante.

La prueba de normalidad muestra valores inferiores a 0.05 (tabla 13). Se recurre al contraste H de Kruskal Wallis muestra un p value según datos de la tabla 14 de $0.001 < 0.05$. No existe diferencia significativa entre la valoración relacionada con el tiempo libre según la frecuencia del teletrabajo.

En la tabla 15, se analiza entre qué frecuencia de días de teletrabajo existe mayor diferencia respecto a la consideración de tipo libre. Los resultados muestran que donde existe mayor diferencia entre las valoraciones son entre frecuencias de teletrabajo más alejadas, es decir, las personas que teletrabajan 0 o 1 día, en comparación con 2 días o más.

En conclusión, en los participantes con mayor frecuencia de días teletrabajos existe una mayor valoración sobre el tiempo disponible para “hobbies” en comparación con otros participantes con jornada híbrida o trabajo presencial. Acudiendo a la descripción de la tabla 13, la media más alta corresponde a la modalidad de 4 días seguido de 5 días o más.

Tabla 13. Descripción frecuencia frente a tiempo hobbies

	[[FCON6]]					
	0 días	1 día	2 días	3 días	4 días	5 días
Válido	43	24	48	47	23	138
Mediana	3.000	5.000	6.000	5.000	6.000	6.000
Media	3.581	4.208	5.271	4.894	5.391	5.312
Desviación Típica	2.152	2.322	1.888	2.024	1.699	1.824
Shapiro-Wilk	0.886	0.865	0.829	0.866	0.820	0.838
Valor de p de Shapiro-Wilk	< .001	0.004	< .001	< .001	< .001	< .001

Fuente: Tabla de elaboración propia.

Tabla 14. Contraste de Kruskal-Wallis

Factor	Estadístico	gl	p
Frecuencia	24.979	5	< .001

Fuente: Tabla de elaboración propia

Tabla 15. Comparaciones Post-hoc de Dunn - Frecuencia

Comparación	z	W _i	W _j	p	p _{Bonf}	p _{Holm}
0 días - 1 día	-1.181	105.558	133.042	0.238	1.000	1.000
0 días - 2 días	-3.687	105.558	176.281	< .001	0.003	0.003
0 días - 3 días	-2.777	105.558	159.096	0.005	0.082	0.066
0 días - 4 días	-3.063	105.558	177.826	0.002	0.033	0.029
0 días - 5 días	-4.541	105.558	178.007	< .001	< .001	< .001
1 día - 2 días	-1.893	133.042	176.281	0.058	0.874	0.583
1 día - 3 días	-1.137	133.042	159.096	0.256	1.000	1.000
1 día - 4 días	-1.680	133.042	177.826	0.093	1.000	0.836
1 día - 5 días	-2.226	133.042	178.007	0.026	0.390	0.286
2 días - 3 días	0.917	176.281	159.096	0.359	1.000	1.000
2 días - 4 días	-0.067	176.281	177.826	0.947	1.000	1.000
2 días - 5 días	-0.113	176.281	178.007	0.910	1.000	1.000
3 días - 4 días	-0.806	159.096	177.826	0.420	1.000	1.000
3 días - 5 días	-1.226	159.096	178.007	0.220	1.000	1.000
4 días - 5 días	-0.009	177.826	178.007	0.993	1.000	1.000

Fuente: Tabla de elaboración propia

4.2.5 Análisis preferencia teletrabajo respecto al tamaño de la población

En la tabla 16 se lleva a cabo un análisis descriptivo sobre la opinión de los participantes y se considera como factor **el tamaño de la localidad** de residencia en relación con la consideración de **mantener la modalidad del teletrabajo a largo plazo**. La prueba de normalidad cuenta con valores inferiores a 0.05, por lo que se acuden a técnicas no paramétricas.

El resultado de la tabla 17 indica un p value de 0.523 superior a 0.05. No existen diferencias significativas y se hallan opiniones similares sin importar el lugar de residencia.

Tabla 16. Descripción teletrabajo según nº habitantes

	[[BIU2]]			
	Menos 5.000 hab	Menos 20.000 hab	De 20.000 a 100.000 hab	Mas 100.000 hab
Válido	16	21	66	219
Mediana	7.000	7.000	6.000	6.000
Media	6.250	6.095	5.864	5.630
Desviación Típica	1.483	1.446	1.445	1.912
Shapiro-Wilk	0.513	0.664	0.748	0.717
Valor de p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001

Nota. Se excluyeron del análisis 1 filas, que corresponden a los valores ausentes de la variable localidad de separación
Fuente: Tabla de elaboración propia

Tabla 17. Contraste de Kruskal-Wallis residencia

Factor	Estadístico	gl	p
localidad	2.244	3	0.523

Fuente: Tabla de elaboración propia.

4.2.6 Análisis preferencia y recomendación respecto a la frecuencia.

Acto seguido, se van a relacionar las opiniones facilitadas para los ítems “BIU2: *Considero que las organizaciones deberían de mantener el teletrabajo tras la pandemia del COVID-19*” y “BIU3: *Recomendaría el teletrabajo a otras personas*”, con los participantes según la **frecuencia** con la que trabajen en remoto.

El contraste de normalidad cuenta con valores inferiores a 0.05 (tabla 18), por lo que se recurre al contraste H de Kruskal Wallis, dando como resultado del p value según datos de la tabla 19 y 20 valores inferiores a 0.05. Existe diferencia significativa entre las distintas valoraciones de los participantes, sin existir opiniones unificadas.

Sobre la recomendación de mantener el teletrabajo, destacan participantes con jornadas de 2 días con la media más alta, seguidos de los que cuentan con jornadas de 5 días o más, siendo los niveles de puntuación más elevados y a la vez, con menor dispersión en sus opiniones. Les sigue valoraciones de participantes con 3 y 4 días de teletrabajo. En referencia a la recomendación del teletrabajo, ocurre el mismo patrón anterior. En primer lugar, la media más alta es la referente a jornadas de 2 días, seguido de jornadas de 5 días más. Destacar que esta última media se realiza con casi el triple de personas respecto al resto de días.

En cambio, en participantes con baja intensidad (0-1 día) de teletrabajo existe más dispersión en cuanto a la respuesta, siendo la media menor y con mayor desviación típica en sus niveles, por lo que no existe una opinión unificada.

Tabla 18. Descriptiva BIU2 y BIU3

	[[BIU2]]					[[BIU3]]						
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Válido	43	24	48	47	23	138	43	24	48	47	23	138
Media	4.581	5.000	6.167	5.915	5.783	6.014	5.000	5.125	6.125	5.872	5.739	6.036
Desviación Típica	2.353	2.359	1.209	1.501	1.678	1.557	2.268	2.346	1.315	1.424	1.764	1.609
Shapiro-Wilk	0.824	0.764	0.710	0.740	0.650	0.658	0.784	0.742	0.690	0.771	0.685	0.627
Valor de p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Fuente: Tabla de elaboración propia

Tabla 19. Contraste de Kruskal-Wallis BIU2

Factor	Estadístico	gl	p
Frecuencia	18.354	5	0.003

Fuente: Tabla de elaboración propia

Tabla 20. Contraste de Kruskal-Wallis BIU3

Factor	Estadístico	gl	p
Frecuencia	11.540	5	0.042

Fuente: Tabla de elaboración propia

4.2.7 Análisis conciliación laboral y frecuencia

Se analizarán los ítems “FCON3 *El teletrabajo me permite estar más tiempo con mi pareja e hijos*” y “FCON4 *El teletrabajo me permite cuidar de mis mayores*” vinculándolos con la frecuencia de teletrabajo, con el fin de determinar que intensidad es óptima para el cuidado de la vida familiar.

En todos los casos el valor del contraste de normalidad es inferior a 0.05 (tabla 21), por lo que se recurre al contraste H de Kruskal Wallis. El resultado obtenido para ambos ítems es superior a 0.05, sin diferencias significativas en la opinión de los participantes. Al visualizar la descriptiva, la intensidad 2-3 días de teletrabajo cuenta con mejor valoración en relación con la conciliación que en los casos de una frecuencia de alta intensidad.

Tabla 21. Descriptiva FCON 3 y FCON 4

	[[FCON3]]					[[FCON4]]						
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Válido	43	24	48	47	23	138	43	24	48	47	23	138
Media	4.674	4.583	5.813	5.745	5.696	5.601	4.372	4.500	5.563	5.511	5.348	5.428
Desviación Típica	2.327	2.535	1.580	1.594	1.460	1.745	2.330	2.303	1.529	1.666	1.526	1.678
Shapiro- Wilk	0.820	0.787	0.759	0.769	0.808	0.778	0.841	0.850	0.835	0.824	0.865	0.828
Valor de p de Shapiro- Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.002	< .001	< .001	0.005	< .001

Fuente: Tabla de elaboración propia

Tabla 22. Contraste de Kruskal-Wallis FCON3

Factor	Estadístico	gl	p
Frecuencia	8.620	5	0.125

Fuente: Tabla de elaboración propia

Tabla 23. Contraste de Kruskal-Wallis FCON4

Factor	Estadístico	gl	p
Frecuencia	9.609	5	0.087

Fuente: Tabla de elaboración propia

4.2.8 Análisis rendimiento y frecuencia

Por último, se analizarán los ítems “PERF1 El teletrabajo es más flexible porque me ayuda a ser más productivo al no tener interrupciones propias de la oficina” y “PERF2 El teletrabajo me permite organizar mejor mi descanso” vinculándolo con la frecuencia de teletrabajo, con el fin de determinar qué tipo de jornada optimiza la productividad de los participantes.

El valor del contraste de normalidad es inferior a 0.05 (tabla 24), por lo que se recurre al contraste H de Kruskal Wallis. El resultado obtenido para ambos ítems es superior a 0.05. No existen diferencias significativas en la opinión de los participantes. En la descriptiva, la intensidad de 5 días o más de teletrabajo cuenta con mejor valoración con relación a la productividad durante la jornada laboral.

Tabla 24. Descriptiva PERF1 y PERF2

	[[PERF1]]					[[PERF2]]						
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Válido	43	24	48	47	23	138	43	24	48	47	23	138
Media	4.628	4.583	5.479	5.213	5.348	5.623	4.581	4.500	5.417	5.468	5.174	5.565
Desviación Típica	2.182	2.430	1.637	1.793	1.722	1.727	2.342	2.322	1.711	1.828	1.669	1.767

	[[PERF1]]					[[PERF2]]						
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Shapiro-Wilk	0.863	0.809	0.842	0.860	0.788	0.769	0.829	0.835	0.834	0.785	0.852	0.775
Valor de p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.001	< .001	< .001	0.003	< .001

Fuente: Tabla de elaboración propia

Tabla 25. Contraste de Kruskal-Wallis PERF1

Factor	Estadístico	gl	p
Frecuencia	9.861	5	0.079

Fuente: Tabla de elaboración propia

Tabla 26. Contraste de Kruskal-Wallis PERF2

Factor	Estadístico	gl	p
Frecuencia	9.837	5	0.080

Fuente: Tabla de elaboración propia

5. DISCUSIÓN

El principal objetivo del presente estudio fue conocer si el aumento del teletrabajo durante el periodo de pandemia por el Covid-19 fue temporal o si el proceso de transformación ha permitido a las organizaciones implementar dicha modalidad laboral a largo plazo. Para ello, se han descrito varios objetivos específicos y se procederá a analizar los resultados obtenidos a través del trabajo de campo con el marco teórico definido.

Objetivo 1

Determinar si la intensidad con la que se practica el teletrabajo tiene un impacto positivo o negativo en la viabilidad a largo plazo de esta modalidad junto con las ventajas y desventajas que supone en las distintas dimensiones de la vida laboral, personal y familiar.

Al enlazar la revisión realizada con los resultados de la encuesta llevada a cabo, se aprecia la reducción en los datos del teletrabajo a tiempo completo (42,73%) y un aumento de la modalidad híbrida de teletrabajo (43,96%) que deja ver la tendencia por parte de las organizaciones de no perder la conexión del equipo, mejorar la comunicación y evitar el aislamiento. Los datos de la muestra están en consonancia con los datos publicados por Eurostat (4,6% población activa a tiempo parcial y 5,9% más de la mitad de los días que trabajó). En el gráfico 1 y 2 se muestra el alza en las cifras de teletrabajo a tiempo parcial mientras que el nivel del teletrabajo a tiempo completo disminuye respecto a niveles pandémicos, cuentan ambas modalidades con niveles similares en el tercer trimestre de 2023 (gráfico 5).

Con los datos obtenidos, desde el punto de vista de la **conciliación familiar**, aunque no existen diferencias significativas en los niveles obtenidos, los participantes con intensidad media (modalidad híbrida) tienen mayor estima al teletrabajo como método que permite mejorar el tiempo con la pareja e hijos junto con una mayor dedicación al cuidado familiar, por encima del teletrabajo de alta o baja intensidad. Estos resultados se encuentran en línea con las investigaciones que indican que un modelo híbrido eleva los indicadores de actividad y equilibrio entre la vida personal y laboral (Labrado Antolín et al., 2022; Urien, 2023) y demuestra la existencia de un vínculo entre una cantidad moderada de días en remoto con el equilibrio en

términos de satisfacción laboral, retención de empleados a largo plazo y conciliación, al reducir el conflicto entre el trabajo y familia (Sampat et al., 2022).

Sin embargo, esta tendencia cambia cuando nos referimos al **tiempo libre**. Los resultados en la encuesta muestran que los participantes con alta intensidad de teletrabajo (4 días o más) consideran que disponen de más tiempo libre para hobbies en comparación a aquellos que lo hace con intensidad media. Es decir, participantes a tiempo completo disponen de mayor tiempo libre para hobbies que aquellos con jornadas a tiempo parcial.

Los datos relacionados con la **productividad** muestran que, pese a no existir diferencias significativas, los participantes que teletrabajan 5 días o más son más productivos al evitar interrupciones y organizar mejor su jornada laboral respecto a participantes con un modelo híbrido. Estos datos difieren a los resultados de las investigaciones que indicaban que un exceso de jornadas remotas podría conducir a la desconexión del equipo y afectar de forma negativa a la productividad laboral (Labrado Antolín et al., 2022). Sin embargo, estas diferencias pueden ser explicadas por la implantación de programas de comunicación y estrategias de participación entre los empleados para una cohesión del equipo donde exista intercambio de información (Beck et al., 2020).

Para acabar, el análisis referente a la **opinión** generalizada de mantener el teletrabajo en las organizaciones y si se recomienda como práctica laboral a otras personas, indica la existencia de disparidad en las opiniones entre niveles de intensidad baja con los de media-alta. En cambio, hay una opinión acorde y unificada entre participantes con medios y altos niveles de intensidad. Ello ratifica las investigaciones que vinculan la frecuencia con un impacto positivo en la disposición de teletrabajar. A mayor frecuencia, mayor debe de ser la colaboración efectiva y la comunicación, siendo aspectos clave fundamentales para el éxito organizacional.

Se cumple de forma parcial H1 al confirmarse en algunos aspectos del teletrabajo que el número de jornadas influye en el éxito del teletrabajo a largo plazo. Los resultados de la muestra no han reflejado diferencias significativas entre el modelo híbrido y a tiempo completo, siempre y cuando las organizaciones desarrollen estrategias dirigidas a la colaboración efectiva y la comunicación entre equipos que eviten la aparición de los efectos negativos vinculados a altos niveles de intensidad.

Objetivo 2

Detectar si la flexibilidad como rasgo de la confianza, permite conseguir la implantación a largo plazo del teletrabajo para todos los empleados y la reducción de las desigualdades de género con relación al rendimiento, la conciliación y a los objetivos personales.

A **nivel general**, los resultados de la encuesta determinan que el teletrabajo permite un aumento de los resultados en término de conciliación familiar, pero pone en relevancia que no ocurre lo mismo en todas las esferas de la vida personal con niveles más bajos de satisfacción en relación con el tiempo libre y al que se pasa con amigos.

Los participantes consideran que han obtenido mayor flexibilidad, pero siguen sin poder gestionar con libertad descansos e interrupciones con un control por parte de la organización. Los resultados ratifican los estudios que aseguran que los teletrabajadores con libertad para gestionar su horario laboral y sus descansos, dedican más tiempo al día al ocio (Giménez-Nadal et al., 2020). Con relación al rendimiento laboral, se obtienen resultados positivos donde los participantes consideran el teletrabajo como una herramienta que les permite mayor concentración al disponer de los medios suficientes para su práctica, en consonancia con la literatura (Masuda et al., 2017).

En las diferentes dimensiones **por género**, basándonos en la flexibilidad y la conciliación laboral, no existen diferencias significativas entre ambos géneros, pero la valoración media de la mujer en todos los aspectos es inferior, sobre todo en la gestión y organización del descanso. Se demuestra que el límite entre la vida laboral y familiar está difuminado, siendo difícil separar ambas dimensiones (Gálvez Mozo, 2020).

Los datos vinculados al rendimiento laboral y la posibilidad de una mayor autogestión para el desarrollo laboral indican de nuevo niveles más bajos en la mujer. Dicha diferencia no es significativa salvo en la gestión de las interrupciones durante la jornada, dónde si se evidencia un margen más amplio entre los datos de ambos géneros, con una mayor gestión del descanso en favor del sector masculino.

Para saber la opinión sobre la consecución de los **objetivos personales** por género, la encuesta revela datos inferiores en la población femenina, aunque muy similares a la masculina (tabla 11).

En términos de conciliación, con el cuidado familiar, existe un mayor reparto en las obligaciones, pero aparecen evidencias de la brecha efectiva en torno a tareas del hogar. Se refuerza así la afirmación de la existencia de una brecha en torno a las tareas del hogar como indican los estudios (Lyttelton et al., 2021; Rimbau Gilabert, 2020; Sánchez-Aragón et al., 2022). Aunque a primera vista, la muestra no determina grandes diferencias, se observa desigualdad en todos los aspectos analizados. Los resultados ratifican los estudios que demuestran que el teletrabajo es una herramienta útil y práctica que apoya la gestión de los conflictos entre el trabajo y la familia, pero no disminuye la desigualdad existente.

Se cumple de forma parcial H2 al ser la flexibilidad un método que permite al empleado una mejor gestión en términos de conciliación y un apoyo a la organización familiar que posibilita el desarrollo de la carrera profesional. Gracias a la flexibilidad del teletrabajo, las teletrabajadoras mantienen su papel en el ámbito laboral y familiar, sin que implique el abandono de alguno de ellos. En cambio, no se demuestra la reducción de las desigualdades entre género en el entorno familiar.

Objetivo 3

Examinar como la experiencia en el teletrabajo aumenta la voluntad del teletrabajador de mantener esta modalidad. Se trata de examinar el papel mediador de la (in)voluntariedad en el teletrabajo para explicar la relación entre la adaptación de los empleados al teletrabajo, el bienestar laboral y el éxito a largo plazo.

Con relación a las **estadísticas globales**, hay una inclinación unificada para el mantenimiento de esta herramienta dentro de las organizaciones con participantes que han podido adquirir experiencia y muestran un deseo o tendencia para mantenerla o ampliar el número de jornadas en remoto.

Centrándonos en el análisis que vincula la **preferencia por el teletrabajo y la frecuencia** con la que se práctica, se muestran resultados similares para jornadas de intensidad media y alta de teletrabajo. Sin embargo, existe disparidad en comparación con los resultados de baja intensidad. Se confirma que la percepción del esfuerzo requerido para la consecución de las tareas difiere entre empleados que cuenten con experiencia previa a otros que no la tengan (Nguyen & Armoogum, 2021).

Destacar que el número de participantes de la muestra es mayor en la frecuencia de alta intensidad, con una media superior en comparación a la intensidad media. Estos datos ratifican la tendencia de las últimas investigaciones que afirman la existencia de un vínculo entre la experiencia previa, la voluntad de mantener el teletrabajo y la frecuencia (Labrado Antolín et al., 2022).

Las organizaciones han facilitado los medios para que se cuente con un entorno de trabajo adecuado, junto con el uso de la tecnología y las características individuales del empleado se ha producido un ajuste adecuado persona-entorno, que produce una reacción afectiva positiva (voluntariedad) (Urien, 2023). En consecuencia, los trabajadores prefieren esta modalidad y tienden a mantenerla en el tiempo (Kitagawa et al., 2021).

En conclusión, se confirma H3 al conseguir con la experiencia aumentar la actitud positiva o voluntad de mantener el teletrabajo a largo plazo. Personas y organizaciones gracias a su uso

por primera vez con la pandemia, junto con la experiencia adquirida, ahora pueden valorar pros y contras para elegir cómo desarrollar de forma efectiva la actividad laboral y la implantación del modelo de teletrabajo adecuado a las necesidades mutuas de ambas partes.

6. CONCLUSIONES

Después de la experiencia del teletrabajo tras el COVID-19, los teletrabajadores tanto españoles como europeos se inclinan a practicar esta modalidad al menos de forma parcial (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions., 2022), aunque parte del tejido empresarial ha optado por reanudar el trabajo presencial, esta decisión afecta al bienestar de los empleados al reducir la flexibilidad y la autonomía. El mantener cierto grado de teletrabajo puede convertirse en una condición laboral permanente y una política positiva de recursos humanos.

El teletrabajo y la preferencia personal del empleado se explican por factores multinivel. Las variables supranacionales y nacionales no son ámbitos en los cuales las organizaciones influyen directamente, si bien estas pueden actuar sobre factores empresariales e individuales con el fin de conseguir resultados positivos sobre el bienestar, mediante la intensidad del teletrabajo. Se confirma la tendencia del teletrabajo para quedarse, el desafío radica en el ajuste de la intensidad por las empresas de los puestos de trabajo, así como a las preferencias de los empleados.

Se ratifica el perfil del teletrabajador de esta investigación con el publicado en las distintas encuestas públicas. Las características que presenta son: un rango de edad mayoritario que fluye entre los 30 a los 50 años aproximadamente, con estudios universitarios y residentes en ciudades de mayor tamaño.

Ha surgido el concepto de trabajo híbrido con distintas intensidades que permite a las organizaciones definir un marco general de trabajo a partir del cual, tanto los equipos como los empleados, sean quienes decidan como implementarla. Se garantiza su impacto positivo en el bienestar, ya que esta combinación salvaguarda los beneficios del teletrabajo y evita sus riesgos. Sin embargo, estos resultados también se pueden obtener con modelos a jornada completa siempre que se lleven a cabo en organizaciones con culturas abiertas y liderazgos democráticos, que aseguren estrategias basadas en la confianza con alto nivel de comunicación y de trabajo en equipo para evitar los aspectos negativos que se puedan generar.

Se ha demostrado como se mantiene la desigualdad de género en entornos de trabajo a distancia debido a la dificultad para dividir la gestión de la vida personal y laboral. Sin embargo, se considera como una práctica que permite mantener a la mujer dentro del mercado laboral.

Para finalizar, gracias a la experiencia generada con el teletrabajo por la pandemia, se ha probado esta práctica en personas y organizaciones que de otro modo no hubieran podido. Esta experiencia junto con la capacidad de adaptación de la persona, la cultura y estrategia organizacional, influyen directamente en su permanencia dentro del mercado laboral. Se puede afirmar que se ha cumplido con el objetivo principal y mediante la investigación realizada se ha podido comprobar la viabilidad del teletrabajo en el futuro.

Limitaciones del estudio y líneas futuras

En primer lugar, aunque la muestra abarca un rango amplio de personas, estas realizan su actividad en diversos sectores del mercado laboral, que desarrollan actividades profesionales no homogéneas, por lo que gran parte de los resultados obtenidos a primera vista en igualdad de condiciones pueden generar diversos resultados debido a las diferencias laborales existentes. Indicar que en la muestra han participado personas de diferentes países, las cuales cuentan con distintas culturas a nivel empresarial y nivel estatal, según sean países con influencia colectivista o individualista.

En segundo lugar, el cuestionario mide factores relacionados con la flexibilidad, el rendimiento y la conciliación laboral, es difícil cuantificar dichas medidas, al encontrarnos con opiniones subjetivas y no contar con los datos de las organizaciones.

Por último, es importante destacar que existen muchas variables que intervienen en el éxito de la implantación del teletrabajo en una empresa y no se han tenido en cuenta en los análisis como el apoyo empresarial, la comunicación, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral o las habilidades digitales.

En futuros estudios sería interesante obtener más información de la muestra con relación al sector de actividad, cómo evoluciona el teletrabajo según las diferentes profesiones o sobre las funciones y tipo de tareas desarrolladas.

Implicaciones prácticas

Los hallazgos del presente estudio, en línea con investigaciones previas, pretenden ser de ayuda para comprobar la evolución del teletrabajo estos últimos años, tras el cambio en el paradigma laboral que supuso la crisis sanitaria derivada del Covid-19. Asimismo, persigue conocer el perfil del teletrabajador y la situación actual de esta práctica, con los cambios y desafíos que se siguen planteando, para eliminar posibles desajustes y desigualdades.

Es necesario comprender las ventajas e inconvenientes de la frecuencia del teletrabajo en los empleados y en las organizaciones, con el fin de determinar que modalidad implantar de forma exitosa y qué estrategias elegir para conseguir su mantenimiento en el tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, 62, 102437. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>
- Alberto Marino-Romero, J., Palos-Sanchez, P. R., & Velicia-Martin, E. (2023). Improving KIBS performance using digital transformation: Study based on the theory of resources and capabilities. *JOURNAL OF SERVICE THEORY AND PRACTICE*, 33(2), 169-197. <https://doi.org/10.1108/JSTP-04-2022-0095>
- Altisen, C. (2002). *Teletrabajo: Opción laboral del futuro... HOY*. https://www.cddc.vt.edu/digitalfordism/fordism_materials/altisen.htm
- Base de datos INE, (EPA). (2023). *Asalariados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y grupo de edad*. <https://datos.gob.es/es/catalogo>
- Beck, M. J., Hensher, D. A., & Wei, E. (2020). Slowly coming out of COVID-19 restrictions in Australia: Implications for working from home and commuting trips by car and public transport. *Journal of Transport Geography*, 88, 102846. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2020.102846>
- Biron, M., Peretz, H., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Turgeman-Lupo, K., & nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana. (2020). Trait Optimism and Work from Home Adjustment in the COVID-19 Pandemic: Considering the Mediating Role of Situational Optimism and the Moderating Role of Cultural Optimism. *Sustainability*, 12(22). <https://doi.org/10.3390/su12229773>
- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2020). Adjusting to epidemic-induced telework: Empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 30. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512>
- Carrasco-Garrido, C., De-Pablos-Heredero, C., & Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2023). Exploring hybrid telework: A bibliometric analysis. *Heliyon*, 9(12). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22472>
- Coenen, M., & Kok, R. A. W. (2014). Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32(4), 564-576. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.003>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2022). *Fifth round of the living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/190361>
- Ficapal-Cusi, P., Torrent-Sellens, J., Palos-Sanchez, P., & Gonzalez-Gonzalez, I. (2023). The telework performance dilemma: Exploring the role of trust, social isolation and fatigue. *International Journal of Manpower*, 14. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2022-0363>
- Gálvez Mozo, A. (2020). Mujeres y teletrabajo: Más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, 13, 6.
- Gilson, N., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Coenen, P., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Hallman, D., Holtermann, A., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Mathiassen, S. E., Straker, L., & nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana. (2022). Postpandemic hybrid work: Opportunities and challenges for physical activity and public health. *British Journal of Sports Medicine*. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2022-105664>

- Giménez-Nadal, J. I., Molina, J. A., & Velilla, J. (2020). Work time and well-being for workers at home: Evidence from the American Time Use Survey. *International Journal of Manpower*, 41(2), 184-206. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0134>
- Helliwell, J., & Huang, H. (2008). Well-Being and Trust in the Workplace. *National Bureau of Economic Research, Inc, NBER Working Papers*, 12. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9225-7>
- Jaiswal, A., Sengupta, S., Panda, M., Hati, L., Prikshat, V., Patel, P., & Mohyuddin, S. (2022). Teleworking: Role of psychological well-being and technostress in the relationship between trust in management and employee performance. *International Journal of Manpower, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2022-0149>
- JASP. (2018). JASP - Free and User-Friendly Statistical Software. <https://jasp-stats.org/>
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, Pub. L. No. Ley 10/2021, BOE-A-2021-11472 82540 (2021). <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>
- Jostell, D., & Hemlin, S. (2018). After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. *Work*, 60(3), 475-483. <https://doi.org/10.3233/WOR-182748>
- Kitagawa, R., Kuroda, S., Okudaira, H., & Owan, H. (2021). Working from home and productivity under the COVID-19 pandemic: Using survey data of four manufacturing firms. *PLoS One*, 16(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261761>
- Labrado Antolín, M., Rodríguez-Ruiz, Ó., & Fernández Menéndez, J. (2022). A time after time effect in telework: An explanation of willingness to telework and self-reported productivity. *International Journal of Manpower, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0238>
- Lakshmi, P., Nigam, P., & Mishra, D. (2017). Telecommuting – A Key Driver to Work-Life Balance and Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19, 20-23. <https://doi.org/10.9790/487X-1901032023>
- Lopes, S., Dias, P. C., Sabino, A., Cesário, F., & Peixoto, R. (2022). Employees' fit to telework and work well-being: (In)voluntariness in telework as a mediating variable? *Employee Relations: The International Journal*, 45(1), 257-274. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2021-0441>
- Los retos del teletrabajo: Organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar. *Diario Oficial de la Unión Europea* ((2021/C 220/01); p. 140). (2021). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2021:220:FULL&from=EN>
- Lundqvist, D., & Wallo, A. (2023). *Leadership and Employee Well-Being and Work Performance when Working from Home: A Systematic Literature Review* (1). 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.16993/sjwop.199>
- Lyttelton, T., Zang, E., & Musick, K. (2021). Telecommuting and gender inequalities in parents' paid and unpaid work before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Marriage and Family*. <https://doi.org/10.1111/jomf.12810>
- Magnavita, N., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Tripepi, G., Chiorri, C., & nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana. (2021). Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers' Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>

- Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., Luis Carnicer, M. P. de, & Vela Jiménez, M. J. (2006). Teletrabajo y flexibilidad: Efecto moderador sobre los resultados de la empresa. *Cuadernos de economía y dirección de la empresa*, 29, 229-262.
- Masuda, A. D., Holtschlag, C., & Nicklin, J. M. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International*, 22(2), 200-219. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2016-0064>
- Men, L. R., Qin, Y. S., & Jin, J. (2022). Fostering Employee Trust via Effective Supervisory Communication during the COVID-19 Pandemic: Through the Lens of Motivating Language Theory. *International Journal of Business Communication*, 59(2), 193-218. <https://doi.org/10.1177/23294884211020491>
- Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, Pub. L. No. Acuerdo Internacional, BOE-A-2023-17874 115367 (2023). [https://www.boe.es/eli/es/ai/2023/06/29/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/2023/06/29/(1))
- Mokhtarian, P. L. (1991). Telecommuting and travel: State of the practice, state of the art: Introduction Status of definitional issues Status of telecommuting as public policy Status of telecommuting implementation Telecommuting and travel: major research hypotheses Current research findings Future research directions How much telecommuting will occur? Energy/air quality impacts Impacts on mode choice Interactions with other demand management strategies Impacts on location and urban form Role of telecommuting and home-based work in the traditional urban travel demand forecasting process Cost/benefit analysis Telecommuting centers Summary Acknowledgement References. *Transportation (1986-1998)*, 18(4), 319.
- Nguyen, M. H., & Armoogum, J. (2021). Perception and Preference for Home-Based Telework in the COVID-19 Era: A Gender-Based Analysis in Hanoi, Vietnam. *Sustainability*, 13(6), Article 6. <https://doi.org/10.3390/su13063179>
- Ontsi - Red.es. (2021). *Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE (junio 2021) | Ontsi—Red.es*. <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/Dossier-de-indicadores-de-teletrabajo-y-trabajo-en-movilidad-en-Espana-y-la-UE-junio-2021>
- Pérez Sánchez, C. M. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? <http://idp.uoc.edu/>. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/8700>
- Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M. J., Abella-Garcés, S., & Martínez-Sánchez, Á. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: Nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados: Work-family enrichment: new focus on labor balance and satisfaction. *Universia Business Review*, 45, 16-33.
- Rimbau Gilabert, E. (2020). ¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo preferente sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres? *Noticias CIELO*, 5, 4.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., & Beltrà, L. (2022). Motivation of Teleworkers and Non-teleworkers in Times of COVID-19 in Spain: An Exploratory Study Using Non-parametric Analysis and Classification and Regression Trees. *Frontiers in Psychology*, 13. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.852758>
- Sampat, B., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Raj, S., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Behl, A., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Schöbel, S., & nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana. (2022). An empirical analysis of facilitators and barriers to the hybrid work model: A cross-cultural and multi-theoretical approach. *Personnel Review*, 51(8), 1990-2020. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2022-0176>

- Sánchez-Aragón, A., Belzunegui-Eraso, Á., Erro-Garcés, A., & Pastor-Gosálbez, I. (2022). Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres? *Oikonomics*, 19. <https://doi.org/10.7238/o.n19.2221>
- Simeli, I., Tsekouropoulos, G., Vasileiou, A., & Hoxha, G. (2023). Benefits and Challenges of Teleworking for a Sustainable Future: Knowledge Gained through Experience in the Era of COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su151511794>
- Statistics | Eurostat*. (2023). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Brundin, L. (2023). Telework after confinement: Interrogating the spatiotemporalities of home-based work life. *Journal of Transport Geography*, 113, 103740. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2023.103740>
- Tosca-Vidal, C. M. (2022). Teletrabajo en el modelo híbrido: Alternativa para las organizaciones. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(2), Article 2. <https://doi.org/10.33975/riuq.vol34n2.934>
- Traspalacios, J. A., Vazquez Casielles, R., De la Ballina Ballina, F. J., & Suarez Vazquez, A. (2016). *Investigación de mercados*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Urien, B. (2023). Teleworkability, Preferences for Telework, and Well-Being: A Systematic Review. *Sustainability*, 15(13), Article 13. <https://doi.org/10.3390/su151310631>
- Vicente Herrero, M. T., Torres Alberich, J. I., Torres Vicente, A., Ramírez Iñiguez de la Torre, M. V., & Capdevila García, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287-297.

ANEXOS

Anexo I: Cuestionario sobre la contribución del teletrabajo a la conciliación y al equilibrio vida-trabajo.

Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con estas afirmaciones:

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Algo desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	------------------------	-----------------	-------------	-----------------	---------------------	-----------------------

- 1) [FCN1] El teletrabajo me facilita el poder llevar a mis hijos al colegio.
- 2) [FCN3] El teletrabajo me permite estar más tiempo con mi pareja e hijos
- 3) [FCN4] El teletrabajo me permite cuidar de mis mayores.
- 4) [FCN5] El teletrabajo me permite pasar más tiempo con mis amigos
- 5) [FCN6] El teletrabajo me disfruta de más tiempo para dedicárselo a mis "hobbies"
- 6) [FC1] Tengo un espacio propio y suficiente para teletrabajar.
- 7) [FC2] Me siento cómodo en mi espacio de teletrabajo.
- 8) [FC3] Dispongo de un acceso wifi suficiente para en mi espacio de teletrabajo.
- 9) [FC4] El equipo informático en mi lugar de teletrabajo lo considero suficiente.
- 10) [FLEX1] La flexibilidad del teletrabajo me permite trabajar en las horas en las que soy más productivo.
- 11) [FLEX2] La flexibilidad del teletrabajo me permite hacer interrupciones en las horas que soy menos productivo.
- 12) [FLEX3] La flexibilidad del teletrabajo me permite hacer descansos en el momento que lo creo conveniente.
- 13) [PERF1] El teletrabajo es más flexible porque me ayuda a ser más productivo al no tener interrupciones propias de la oficina.
- 14) [PERF2] El teletrabajo me permite organizar mejor mi descanso.
- 15) [PERF3] El teletrabajo me permite seleccionar mejor las horas que dedico al ejercicio.
- 16) [PERF4] Con el teletrabajo dispongo de más tiempo para practicar de mi deporte preferido.
- 17) [BIU1] El teletrabajo me ayuda a alcanzar mis objetivos personales
- 18) [BIU2] Considero que las organizaciones deberían de mantener el teletrabajo tras la pandemia del COVID-19.
- 19) [BIU3] Recomendaría el teletrabajo a otras personas.

¿Con que frecuencia teletrabaja o ha teletrabajado semanalmente después de la pandemia?

- 0 días
- 1 día a la semana
- 2 días a la semana
- 3 días a la semana
- 4 días a la semana
- 5 días o toda la semana

¿Cuál es su género/sexo?

- Mujer
- Hombre
- Otros/as
- No deseo contestar

¿Cuál es su edad?

- Hasta los 20 años de edad
- De 21 a 30 años
- De 31 a 40 años

- De 41 a 50 años
- De 51 a 60 años
- De 61 a 70 años
- Más de 70 años

¿Cuál es su nivel educativo?

- Sin estudios
- Estudios primarios
- Estudios Secundarios (F.P., Bachillerato,...)
- Estudios universitarios

Indique la situación laboral en la que se encuentra actualmente:

- Trabajando por cuenta ajena
- Trabajando por cuenta propia
- Desempleado
- Estudiante
- Jubilado

La localidad donde reside habitualmente tiene:

- Es una ciudad de más de 100.000 habitantes
- Es una localidad de 20.000 a 100.000 habitantes
- Es una localidad de menos de 20.000 habitantes
- Es una localidad de menos de 5.000 habitantes