

CUADERNO DE TRABAJO

TELETRABAJO Y COVID 19: ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE AFECTAN AL TELETRABAJADOR Y SU SATISFACCIÓN

CONSOLACIÓN ADAME SÁNCHEZ EVA MARÍA CAPLLIURE GINER CONSUELO LEÓN LLORENTE

PATROCINAN:













Teletrabajo y COVID-19: Estudio de las variables que afectan al teletrabajador y su satisfacción. Adame Sánchez Consolación, Caplliure Giner Eva María, León Llorente Consuelo. Primera edición, Valencia. Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-84-9133-385-2

Depósito legal: V-2191-2021

Edición e Impresión: Cátedra de Empresa y Humanismo, Universitat de València. Colección Cuadernos de Trabajo de la CEIHUV, número 10.

www.catedraempresahumanismouv.com

Esta publicación no puede reproducirse, ni total ni parcialmente, ni ser registrada o transmitida por ningún sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, ya sea fotomecánico, fotoquímico, electrónico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo de los autores y de la institución editora. Cualquier violación de los derechos de propiedad intelectual de esta obra será perseguida por todos los medios legalmente disponibles.

Autores

Consolación Adame Sánchez. Doctora en Dirección de Empresas. Profesora Titular de Universidad de Dirección de Empresas, Universidad de Valencia. Co-directora del Postgrado Oficial de la Universitat de Valencia en Creación y Gestión de Empresas Innovadoras.

Eva María Caplliure Giner. Doctora en CC. Económicas y Empresariales. Titular de Universidad de Comercialización e Investigación de Mercados. Directora del Postgrado MBA de la Universitat de Valencia.

Consuelo León Llorente. Doctora en Administración de Empresas. Directora del Observatorio de Políticas Familiares (Cátedra *Childcare and Family Policies Chair*) del Instituto de Estudios Superiores de la Familia. Responsable de la Unidad de Igualdad y Coordinadora del Postgrado sobre Políticas Familiares de la Universitat Intenacional de Catalunya.

La Cátedra d'Empresa i Humanisme (EiH) de la Universitat de València se define como un espacio de encuentro e intercambio de conocimiento entre miembros de la comunidad universitaria (UV), administración pública, empresarios y profesionales que trabajan en el ámbito de la empresa y organizaciones de ámbito nacional y supranacional especializados en el estudio de la empresa humanista.

Nuestra **misión** es generar y difundir conocimiento relevante y útil de cara a promover el compromiso cívico por futuros titulados universitarios, profesionales que desempeñan labores ejecutivas y de control en el ámbito empresarial, responsables públicos en ámbitos relacionados con la economía y la dirección de empresas y miembros de la comunidad académica interesados en el estudio de la vertiente humanista de la empresa.

En consonancia con la misión enunciada, la **visión** de la Cátedra d'Empresa i Humanisme (EiH) de la Universitat de València se concreta en las siguientes metas por las cuáles quiere ser reconocida al finalizar el periodo 2017-2021:

- ♣ Ser un referente social en la generación y difusión de información y conocimiento relevante y fiable sobre la situación y avances del enfoque humanista en la empresa, impulsando el debate público y la participación social sobre su problemática, así como promoviendo publicaciones de calidad marcadas por la excelencia y la interdisciplinariedad.
- ↓ La calidad de la docencia específica impartida en el ámbito de las titulaciones de grado y postgrado ofertadas por la Universitat de València, que mentalicen y preparen profesionalmente a los titulados para dirigir, crear o trabajar en empresas desde planteamientos cívicos y éticos.
- La calidad y capacidad de convocatoria de sus actividades de difusión de conocimiento dirigidas al ámbito empresarial y profesional.
- Establecer puentes con formadores de niveles educativos preuniversitarios para difundir el mensaje que anima la Cátedra y lograr así que vaya calando en los futuros profesionales y universitarios en su más temprana edad.
- Haber desarrollado un equipo consolidado y multidisciplinar de investigadores centrados en el estudio de la realidad y los retos de futuro de la empresa humanista.
- Su disponibilidad y accesibilidad para atender las necesidades e inquietudes de los miembros de la comunidad empresarial, académica y de la sociedad en general, con relación a la compatibilización de la competitividad y los resultados financieros con el compromiso cívico, la conducta ética, la responsabilidad social y la sostenibilidad medioambiental de las empresas.
- Su acción aglutinadora de académicos, empresas y profesionales como foro de ideas y debate e impulsor de los principios de la empresa humanista.
- Constituir el punto de encuentro entre la actividad educativa e investigadora de las universidades sobre empresa y humanismo, con la estrategia y ejecución por la Consellería de sus planes relacionados con esta temática.

Cátedra de Empresa y Humanismo

Objetivos de la colección de Cuadernos de Trabajo de la Cátedra de Empresa y Humanismo de la Universidad de Valencia

La colección de Cuadernos de Trabajo de CEIHUV es una iniciativa que recoge los resultados de los Programas de Formación y Divulgación incluidos dentro del Plan de Actividades de la Cátedra.

Los Cuadernos de Trabajo de la Cátedra de Empresa y Humanismo de la Universidad de Valencia se configuran como estudios, análisis y presentaciones que abordan las problemáticas de la Empresa Humanista y de una dirección de empresas basada en principios éticos y un enfoque de responsabilidad cívica y social. Se pretende un formato que, manteniendo el rigor y la profundidad en el tratamiento de los temas, ofrezca ideas, conocimientos, métodos y experiencias que puedan facilitar una integración responsable y comprometida de la empresa en la sociedad civil, para de ese modo contribuir a solucionar los problemas que plantea la creciente complejidad del sistema social y económico y el progreso en su seno de las demandas de comportamientos cívicos y éticos en todos sus agentes.

Estos Cuadernos de Trabajo de CEIHUV tienen como objetivo vital el construir sinergias que permitan avances en la gestión ética y cívica de la empresa y que dichos avances sean transferidos al tejido económico, tanto para su conocimiento como para su reconocimiento y adopción por los agentes empresariales. Se alzan pues como un modo de difusión de todos aquellos trabajos y actividades que se realizan tanto por personal propio de la CEIHUV, como de colaboradores externos de la propia Cátedra.

Todos los trabajos publicados en esta colección son sometidos a un proceso de evaluación anónima que garantiza el cumplimiento de unos estándares de profesionalización y calidad científica para ser difundidos desde esta colección. Los autores mantendrán la plena propiedad intelectual de sus trabajos, y se beneficiarán de una amplia difusión entre todas aquellas redes en las que la CEIHUV está implicada. Estos Cuadernos publicados se editan y distribuyen tanto de forma física, como en formato electrónico a través de la web de la CEIHUV y de otros canales digitales.





TELETRABAJO Y COVID-19: ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE AFECTAN AL TELETRABAJADOR Y SU SATISFACCIÓN

Índice de contenidos

1.	Intr	roducción	1
	1.1.	Contexto	2
	1.2.	El teletrabajo y sus consecuencias	3
	1.3.	Ficha técnica y metodología	6
2. ٤٤		uáles son las características sociodemográficas de las personas que han teletrabaja diferencias en función del género?	
	2.1.	Edad y género	8
	2.2.	Formación académica	9
	2.3.	Variables relacionadas con la ocupación	10
	2.3.	.1. Tipo de trabajador	10
	2.3.	.2. Categoría profesional	10
	2.3.	.3. Tamaño de la empresa	11
	2.3.	.4. Sector de actividad	12
3. pe		ómo se definen las personas que han teletrabajado, en función de sus rasgos lidad? ¿Existen diferencias en función del género?	
	3.1.	Características personales	14
	3.2.	Adaptación al cambio	16
	3.3.	Distanciamiento psicológico del trabajo.	17
	3.4.	Evaluación de la autoeficacia ante el teletrabajo	19
4.	¿ Cć	ómo es el entorno en el que estas personas han teletrabajado ?	22
	4.1.	Convivientes	22
	4.2.	Características físicas del hogar	24
	4.3.	Equipamiento para teletrabajar en casa.	26
5. er		n qué medida las empresas han dotado a sus empleados de recursos físicos y de sop al?	
6. in		Cuál es el nivel de satisfacción de los empleados con el teletrabajo? Y ¿Cuál e n de seguir teletrabajando? ¿Existen diferencias en función del género ?	
7.	Con	nclusiones finales	34
8.	Refe	erencias	37
9	Ane	PXO	41

Índice de gráficos

Gráfico 1. Descripción de la muestra por edad y género	8
Gráfico 2. Descripción de la muestra por género y nivel de estudios	9
Gráfico 3. Descripción de la muestra por género y puesto ocupado	
Gráfico 4. Descripción por tamaño de la empresa y género	
Gráfico 5. Descripción de la muestra por género y sector de actividad	
Gráfico 6. Descripción de la muestra por características personales y género	
Gráfico 7. Descripción de la muestra por capacidad de distanciamiento y género	
Gráfico 8. Descripción de la muestra por número de convivientes	
Gráfico 9. Descriptivo situación laboral de la pareja	
Gráfico 10 . Número de dispositivos electrónicos disponibles en la vivienda	
Gráfico 11 . Tipología de dispositivos electrónicos disponibles en la vivienda (N=600)	
Gráfico 12. Me ha gustado trabajar desde casa. Distribución de frecuencias y medias	
Gráfico 13. Estoy satisfecho con mi trabajo desde casa. Distribución de frecuencias y m	
Gráfico 14. Descripción de la muestra por probabilidad de teletrabajar bajo libre elecci	
Índice de Tablas	
Tabla 1. Beneficios, deficiencias y desafíos del teletrabajo	
Tabla 2. Ficha técnica de la investigación	6
Tabla 3. Variables analizadas en el estudio	
Tabla 4. Descripción de la muestra por género y tipo de trabajador	10
Tabla 5. Utilidad media de determinadas características personales para poder teletra	abajar de
forma efectiva durante el confinamiento	15
Tabla 6. Descripción de la muestra por adaptación al cambio y género (Puntuaciones	
Tabla 7. Descripción de la capacidad de distanciamiento psicológico por género	
Tabla 8. Descripción de la autovaloración de la eficacia comparada por género	
Tabla 9. Descripción de las condiciones físicas del hogar	
Tabla 10. Descripción del acceso a Internet	
Tabla 11. Grado de penetración de los distintos dispositivos electrónicos	
Tabla 12. Descripción de la muestra por recursos físicos y emocionales recibidos	28
Tabla 13. Descripción pregunta: Se ha visto afectadas las horas de trabajo reales	33

1. Introducción¹

El propósito del presente estudio es describir las consecuencias e impactos que ha tenido sobre las personas el teletrabajo en el contexto de las medidas de confinamiento y restricción de la movilidad provocadas por el COVID-19 a lo largo del pasado año 2020.

La finalidad de esta investigación es recoger los datos que permitan describir el contexto en el que se ha teletrabajado durante el confinamiento. También se pretende evaluar el nivel de satisfacción de las personas que han teletrabajado, así como su intención de seguir teletrabajando. Finalmente, y con carácter transversal, se realiza una descripción desde una perspectiva de género.

De manera concreta, el trabajo que presentamos pretende responder a cinco cuestiones:

- 1. ¿Cuáles son las características sociodemográficas de las personas que han teletrabajado? ¿Existen diferencias en función del género?
- 2. ¿Cómo se definen las personas que han teletrabajado en función de: sus características de personalidad para teletrabajar ¿Existen diferencias en función del género?
- 3. ¿Cómo es el entorno en el que estas personas han teletrabajado?
- 4. ¿Cómo son las empresas que han facilitado el teletrabajo?, ¿En qué medida estas organizaciones han dotado a sus empleados de recursos físicos y de soporte emocional?
- 5. ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los empleados con el teletrabajo? Y ¿Cuál es su intención de seguir teletrabajando? ¿Existen diferencias en función del género?

¹ Investigación llevada a cabo con la financiación de la Generalitat Valenciana, proyecto GV19/2019

1.1. Contexto

El 14 de marzo de 2020, el Gobierno de España promulga el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, el cual establece en su artículo 5, el carácter preferente del trabajo a distancia, con objeto de que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad durante la situación de excepcionalidad sanitaria.

A principios del 2020, los datos indicaban que la modalidad de trabajo a distancia era utilizaba por hasta un tercio de los trabajadores en los países más avanzados de la Unión Europea (Eurostat, 2020a). En España tenía una pobre implantación a pesar de la demanda creciente de esta modalidad de trabajo por parte de los trabajadores dado que las empresas eran reticentes a su implantación.

Tras la declaración del primer estado de alarma, en un tiempo récord, se pasó de un 8,3% de empleados teletrabajando en el año 2019 en España, a un pico de más del 30% durante los meses de confinamiento (Generalitat Valenciana, 2020a).

Durante este periodo, los hogares se convierten en un espacio en el que se desarrollan actividades que hasta ahora ocurrían en espacios diferenciados: educar, cuidar y trabajar.

Este evento se puede considerar como un cuasi experimento que nos proporciona la oportunidad de investigar las percepciones y valoraciones de los individuos, sus cambios de comportamiento y el impacto sobre sus estados emocionales. Esta ventana de oportunidad permite a empresas y empleados probar y por tanto valorar desde la experiencia vivida los efectos derivados de la implantación del teletrabajo, teniendo en consideración las condiciones excepcionales del momento.

El estudio del impacto del teletrabajo no es nuevo. Trabajos publicados analizan cuestiones relativas al impacto del teletrabajo sobre aspectos como: la salud del trabajador; la vida personal y familiar; la productividad laboral; la relación empresatrabajador y la brecha de género.

Así, en temas de salud, el teletrabajo se ha asociado a un incremento del estrés y a nuevas patologías asociadas a trastornos musculoesqueléticos, visuales y psicosociales. Al mismo tiempo, los estudios que analizan el impacto del teletrabajo sobre el equilibrio entre la vida personal y familiar lo asocian con un incremento en el grado de conflicto y tensiones y, a un incremento de las responsabilidades asumidas por las mujeres en este ámbito. Parte de estas tensiones se derivan de la necesidad de respetar tiempos de desconexión digital, atendiendo a la necesaria intimidad del trabajador.

En términos globales las empresas han mantenido sus niveles de productividad y en mayor o menor medida han facilitado a sus trabajadores los recursos necesarios para desempeñar el trabajo, pero también se señala una falta la sensibilidad para atender aspectos relacionados con la salud emocional y bienestar del empleado.

Finalmente, desde el punto de vista de la igualdad, algunos informes critican el teletrabajo por considerar que puede aumentar tanto la brecha de género como la salarial. El teletrabajo concebido como una herramienta de conciliación familiar, especialmente en el caso de las mujeres, puede tener consecuencias indeseables como un impacto negativo sobre aspectos como: el acceso a la toma de decisiones, la carrera profesional o la consecución de la necesaria corresponsabilidad familiar.

A partir de lo ya conocido, este documento pretende hacer una descripción de lo ocurrido durante la pandemia generada por el COVID-19. En el siguiente apartado se presenta el concepto de teletrabajo y se enumeran las consecuencias del mismo conocidas hasta el momento. A continuación, se describe la metodología seguida para la elaboración del informe. El resto de los apartados se dedican a responder a las cuestiones planteadas en la introducción.

1.2. El teletrabajo y sus consecuencias

El concepto de teletrabajo recoge una realidad muy amplia que explica la inexistencia de una única definición (Civit et al., 2000; Saco, 2007). Para los efectos del presente estudio, adoptamos la recogida recientemente en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, que regula por primera vez el teletrabajo en España y le da la categoría de subespecie del trabajo a distancia (aquel que se desarrolla fuera de un establecimiento o centro de trabajo) y que implica el uso de las nuevas tecnologías.

Dicha modalidad de trabajo es de carácter voluntario y reversible tanto para la persona trabajadora como para la empresa, y requiere de la firma de un acuerdo que se incorpora al contrato.

Además, es imprescindible que el teletrabajo mantenga el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales: retribución económica, promoción y formación profesional, ejercicio de derechos colectivos, tiempos máximos y mínimos de trabajo y descanso, igualdad de oportunidades en el territorio, distribución flexible del tiempo de trabajo, prevención de riesgos profesionales (fatiga física y mental, uso de pantallas, aislamiento, etc.).

Respecto de las consecuencias y desafíos que genera esta modalidad de trabajo, la revisión de la literatura reporta tanto efectos positivos como negativos sobre los agentes implicados: los trabajadores, las empresas y en última instancia, la sociedad. Una muestra de los beneficios, inconvenientes y desafíos identificados se recoge en la tabla 1.

Tabla 1. Beneficios, deficiencias y desafíos del teletrabajo

	BENEFICIOS	DEFICIENCIAS	DESAFÍOS
Para el individuo	 Mejora del rendimiento y de la productividad Disminución del tiempo de desplazamiento al trabajo Mayor autonomía en el desempeño Mayor tiempo dedicado a la familia Única posibilidad de entrar en el mercado laboral para personas con hijos pequeños y/o personas a su cargo. 	 Decrecen las relaciones personales Disminuye la influencia sobre las personas que tienen las actividades desempeñadas en el lugar de trabajo Menores opciones de desarrollo profesional Fatiga informática Horario continuo Mayor aislamiento profesional Dificultad de gestión entre la relación trabajo-casa en lo que respecta al tiempo y el espacio Dificultad para mantener la motivación en el desempeño de un trabajo en solitario 	 Protección de datos Conectividad digital permanente Debate sobre el uso laboral de espacios y recursos privados Manejo del estrés laboral Racionalizacón de horarios
Para la organización	 Mayor eficiencia en costes debido al ahorro en infraestructuras Ofertas de trabajo más amplias y variadas Menor absentismo Imagen de empresa flexible 	 Empleados menos comprometidos o vinculados con la organización Pérdida de los beneficios que resultan del trabajo en equipo Brechas de seguridad, protección de datos Pérdida de identidad corporativa Deficiencias de intercambio de información entre los teletrabajadores y los trabajadores presenciales 	 Control sobre la salud y la seguridad laboral Necesidad de mecanismos alternativos de motivación Cumplir con requisitos legales Supervisión eficaz de las actividades de los empleados
Para la sociedad	 Menor número de desplazamientos, congestión de tráfico y accidentes Apoyo a las comunidades locales y en particular al medio rural Menor discriminación laboral (puestos de trabajos más inclusivos con situaciones de discapacidad) Aumento de las posibilidades de trabajo 	 Individuos más aislados de las instituciones sociales Ampliación de la brecha de género 	Necesidad de adaptar los sistemas legales vigentes

Fuente: Adaptado de Baruch (2001), Bloom et al. (2015) y Buffer (2020). Real Decreto-ley 28/2020, de

22 de septiembre

1.3. Ficha técnica y metodología

Para dar respuesta a las cuestiones planteadas en la introducción se optó por una encuesta online autoadministrada dirigida a residentes en España que teletrabajarón durante el primer estado de alarma². El método de muestreo fue por cuotas en base al género y a la provincia de residencia. La muestra final está constituida por 600 individuos, 303 mujeres y 297 hombres. En la tabla 2 se recoge la ficha técnica de la investigación.

Tabla 2. Ficha técnica de la investigación

Tipo de investigación	Cuantitativa	
Diseño de la investigación	Observación transversal analítica	
Población objetivo	Residentes en España mayores de 18 años que estuvieron	
	trabajando durante el primer estado de confinamiento e	
	España	
Diseño de muestreo	Cuotas según género y Comunidad Autónoma	
Tamaño de la muestra	600 (303 mujeres y 297 hombres)	
Instrumento de medición	Encuesta online auto-administrada	
Trabajo de campo	Julio 2020	
Técnicas de análisis de datos	Descriptivos, medidas de asociación y regresión	

Puesto que la posibilidad de trabajar desde casa depende, entre otros factores de: a) de la capacidad del individuo de trabajar en remoto; b) de los factores ambientales en los que se tiene que realizar la actividad; c) del tipo de trabajo y de si la empresa está preparada para ello (Anghel et al., 2020), en esta investigación se han seleccionado un conjunto de variables relacionadas con cada una de estas tres categorías (ver tabla 3).

La primera categoría la conforman aquellas variables que caracterizan al individuo y sus competencias: variables demográficas; las aptitudes y actitudes que bien facilitan o bien dificultan la adaptación a este nuevo sistema de trabajo. Para la medición de las variables relacionadas con las características del trabajador se toman escalas ya validadas en la literatura especializada.

La segunda categoría la integran los factores ambientales: espacio de trabajo, personas con las que convive, condiciones de trabajo y equipamiento.

² El estado de alarma en España estuvo vigente desde el 14 de marzo de 2020 hasta el 21 de junio de 2020

Y, por último, la tercera categoría incluye los recursos, materiales e inmateriales, que la empresa pone a disposición del trabajador.

Tabla 3. Variables analizadas en el estudio

	- Características demográficas
Variables dependientes del propio	- Características personales
trabajador	- Autoeficacia
trabajauoi	- Adaptación al cambio
	- Distanciamiento psicológico del trabajo
	- Número y tipo de personas con las que ha
	convivido en confinamiento (existencia de
Variables dependientes del entorno de	menores y dependientes a cargo del trabajador)
trabajo o factores ambientales	- características físicas del hogar (tamaño de la
	vivienda, espacio disponible para teletrabajar)
	- Equipamiento tecnológico
Variables dependientes de la empresa	- Recursos físicos
variables dependientes de la empresa	- Recursos emocionales

2. ¿Cuáles son las características sociodemográficas de las personas que han teletrabajado? ¿Existen diferencias en función del género?

Para dar respuesta a esta primera cuestión de investigación, las variables consideradas para describir las características demográficas de los individuos que teletrabajarón durante el confinamiento y analizar las posibles diferencias de género son: edad, formación académica, tipo de trabajador, categoría profesional, sector de actividad de la empresa, tamaño y ámbito de actuación.

2.1. Edad y género

Las edades de los entrevistados oscilan entre los 18 y 65 años, siendo el rango entre 26 a 45 años el que concentra el mayor porcentaje de personas teletrabajando, ya que en conjunto suponen el 64% de la muestra.

Si atendemos al género de quienen han teletrabajado, se aprecia un mayor porcentaje de mujeres teletrabajando en los grupos de edad más jóvenes (18 a 35 años), siendo un 66,4% del rango etario. Por otra parte, en los grupos de mayor edad (36 a 65 años) son mayoría los hombres (64,70%).

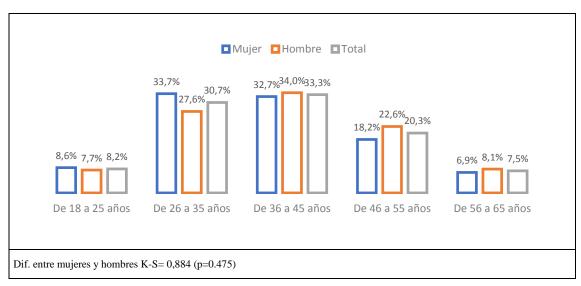


Gráfico 1. Descripción de la muestra por edad y género

La distribución obtenida es similar a los datos registrados por el INE (2020) sobre ocupados que han estado teletrabajando durante el confinamiento en España, lo que constituye un indicio de la calidad de la muestra con la que se trabaja en este estudio.

El análisis de los datos no arroja diferencias estadísticamente significativas en función del género, es decir, la distribución por grupos de edad es la misma tanto para mujeres como para hombres.

-si atendemos al porcentaje de hombre y mujeres que han teletrabajado durante el confinamiento, no se observan diferencias significativas en cuanto a la edad-

2.2. Formación académica

Con respecto a la formación académica de los individuos encuestados destaca que más de un 67,6% tienen estudios universitarios o superiores, frente un 31,7% que tienen estudios de bachillerato o ciclos formativos y a un 0,8% que tiene estudios básicos (gráfico 2). Por género, se observa que el 72,9% de las mujeres que teletrabajan tienen estudios superiores o más, frente al 61,9% en el caso de los hombres. Estos resultados son acordes a los obtenidos por el INE (2020), los cuales muestran que la mayoría de las personas que se han incorporado al teletrabajo tiene niveles de estudios superiores y una mayor cualificación en el caso de las mujeres, siendo las diferencias por género estadísticamente significativas.

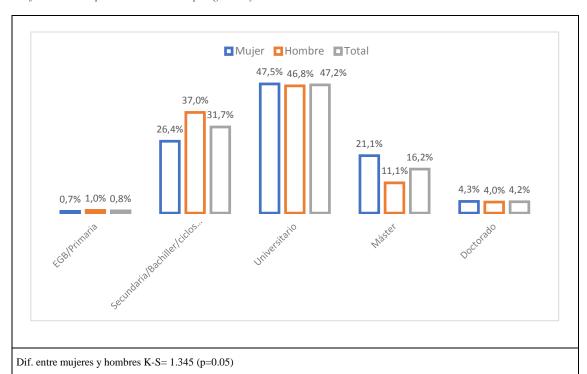


Gráfico 2. Descripción de la muestra por género y nivel de estudios

- la mayor parte de las personas que han teletrabajado tienen estudios superiores-

 el nivel de cualificación académica de las mujeres que han teletrabajado es significativamente superior al de los hombres que han teletrabajado-

2.3. Variables relacionadas con la ocupación

Se han seleccionado cinco variables relacionadas con la ocupación: tipo de trabajador, categoría profesional, tamaño de la empresa, sector de actividad y ámbito de actuación.

A continuación, se muestran los resultados globales, donde no se aprecian diferencias estadísticamente significativas en función de género.

2.3.1. Tipo de trabajador

Como se puede observar en la tabla 4, el estudio refleja que el 88,2% de los encuestados son trabajadores por cuenta ajena, distribuyéndose el resto de la siguiente forma: un 5,8% lo son por cuenta propia (autónomos) y un 6% son funcionarios.

Tabla 4. Descripción de la muestra por género y tipo de trabajador

Género	Por cuenta ajena	Por cuenta propia (autónomo)	Funcionario	Número de individuos
Mujer	87,8%	6,3%	5,9%	303
Hombre	88,6%	5,4%	6,1%	297
Total	88,2%	5,8%	6,0%	600

⁻La actividad principal de los encuestados es por cuenta ajena (88,2%)-.

2.3.2. Categoría profesional

Las diferentes categorías profesionales han sido asociadas a 4 grandes grupos con el fin de facilitar los análisis: operario/trabajador no cualificado, trabajador técnico/cualificado, mando intermedio y directivo/mando superior.

Tal y como se recoge en el gráfico 3, la categoría profesional predominante es la constituida por trabajadores técnicos y cualificados (50,5%), seguida de la de mandos intermedios (31%).

Aunque las diferencias entre mujeres y hombres no son significativas se aprecia que el porcentaje de hombres directivos (9,43%) es superior al de las mujeres (4,95%) y a la inversa en lo que respecta a los trabajadores técnicos y cualificados, en los que la participación de las mujeres (53,14%) supera a la de los hombres (47,81%). Coincidiendo estos resultados con los datos del INE (2020).

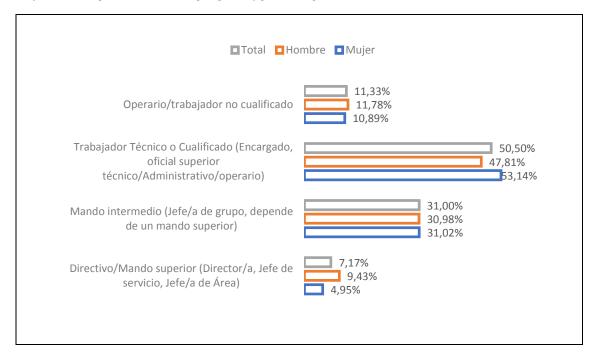


Gráfico 3. Descripción de la muestra por género y puesto ocupado

- más del 90% de los entrevistados pertenecen a categorías profesionales en las que hace falta estar cualificado-

-entre quienes han teletrabajado, el número de directivos es mayor que el de directivas-

-en el nivel de técnicos, el número de mujeres es superior al de hombres-

2.3.3. Tamaño de la empresa

En referencia al tamaño de empresa en la que trabajan los individuos que componen la muestra (gráfico 4), el 42% trabaja en empresas de tamaño grande, el 26% en medianas empresas, el 19% en pymes y el 13% en microempresas. Lo que refleja que el tamaño de la empresa es un factor que puede facilitar el teletrabajo.

Se observa una mayor participación de las mujeres tanto en grandes empresas como en

microempresas (43,9% y 14,2% respectivamente) frente a los hombres (40,7% y 11,4%), si bien estas diferencias no son significativas.

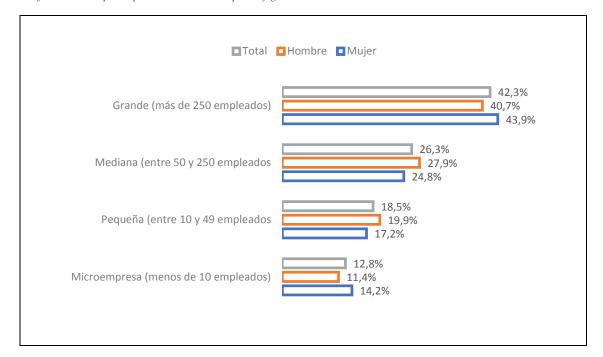


Gráfico 4. Descripción por tamaño de la empresa y género

-el paso al teletrabajo ha sido más fácil para aquellos empleados que prestan sus servicios en empresas de mayor tamaño-

2.3.4. Sector de actividad

Cuando se considera el sector de actividad, según el estudio *Teletrabajo en España*³, los sectores con mayor tasa de implantación de esta modalidad laboral son los de las comunicaciones y tecnológicos en comparación con aquellos donde la posibilidad de la utilización de las TIC's es menor.

En la misma línea, los resultados de la investigación reflejan que un 37, 62% de los encuestados, trabaja principalmente en el sector terciario, seguido del sector secundario (26,73%) y del sector tecnológico (20,13%). El 15,51% trabaja en el sector primario.

12

³ Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta Gabarain, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín económico/Banco de España [Artículos], n. 2, 2020*.

Al analizar los datos atendiendo al género, se observa que los hombres tienen una mayor presencia en el sector de las nuevas tecnologías (57,9%) frente a un 42,1% de las mujeres. En sentido contrario, las mujeres tienen una mayor participación (37,6%) en el sector terciario, frente a un 30% de los hombres. No obstante, estas diferencias no son estadísticamente significativas (gráfico 5).

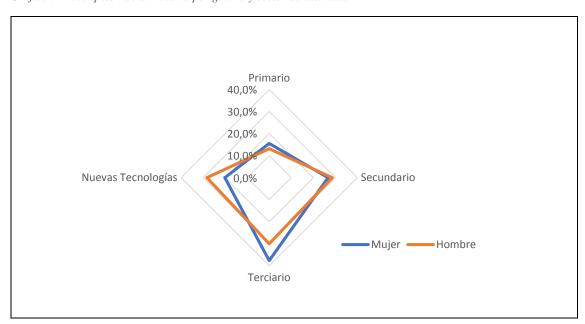


Gráfico 5. Descripción de la muestra por género y sector de actividad

- en todos los sectores de actividad se ha podido teletrabajar, no sólo en los relacionados con las telecomunicaciones-
- -hay un mayor porcentaje de hombres teletrabajando en el sector tecnológico-
 - -hay un mayor número de mujeres teletrabajando en el sector terciario-

3. ¿Cómo se definen las personas que han teletrabajado, en función de sus rasgos de personalidad? ¿Existen diferencias en función del género?

De acuerdo con la literatura especializada, el nivel de satisfacción del individuo con el teletrabajo, así como su intención de continuar en esta modalidad, está relacionado con aspectos personales y con sus percepciones en relación con la experiencia vivida (Nguyen, 2021).

Es por ello por lo que en esta investigación se pregunta por la utilidad de diversas características personales, además por la capacidad de adaptación a los cambios y capacidad de separar el trabajo de las otras esferas de su vida (distanciamiento psicológico).

A la vez, se ha solicitado a los encuestados que valoren su nivel de eficacia teletrabajando (autoeficacia), medido por el desempeño ante situaciones específicas.

A continuación, se describen los resultados obtenidos.

3.1. Características personales

La literatura subraya que, el hecho de poseer determinadas características de personalidad puede hacer a un individuo más o menos idóneo para teletrabajar. Por ejemplo, Hernández-Muñoz (1997) destaca que el teletrabajador debe tener capacidad para organizar su propio trabajo, estar automotivado para la ejecución del mismo y poseer autocontrol.

De acuerdo con la valoración realizada por los entrevistados, las características propuestas son relevantes, dadas las puntuaciones obtenidas con resultados superiores a 4 en una escala del 1 al 5, donde el 5 es la máxima puntuación (tabla 5).

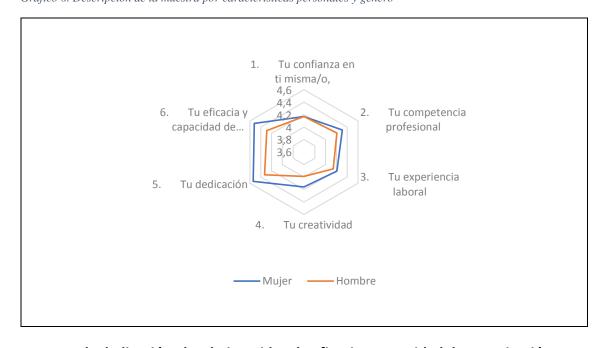
Destacan como las más importantes: la dedicación (4,43) y la eficacia y capacidad de organización (4,40).

Tabla 5. Utilidad media de determinadas características personales para poder teletrabajar de forma efectiva durante el confinamiento

	Características	Mujer	Hombre	Total
1.	Tu confianza en ti misma/o,	4,17	4,17	4,17
2.	Tu competencia profesional	4,31	4,21	4,26
3.	Tu experiencia laboral	4,21	4,14	4,17
4.	Tu creatividad	4,16	3,99	4,07
5.	Tu dedicación	4,54	4,33	4,43
6.	Tu eficacia y capacidad de organización	4,52	4,29	4,40

De forma gráfica se aprecian mejor las posibles diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la utilidad dada a estas aptitudes. Como se observa en el gráfico 7, las mujeres le confieren mayor utilidad que los hombres a estas aptitudes, sobre todo en lo que se refiere a eficacia y capacidad de organización, dedicación y creatividad. Estas diferencias son significativas estadísticamente por lo que podemos afirmar que las mujeres entrevistadas confían más que los hombres en estas características a la hora de desempeñar el teletrabajo.

Gráfico 6. Descripción de la muestra por características personales y género



- la dedicación al trabajo unido a la eficacia y capacidad de organización son

las aptitudes qué más les han ayudado a realizar el trabajo desde casa-

-las mujeres atribuyen mayor importancia que los hombres, a la eficacia y capacidad de organización, así como a la dedicación y la creatividad como aptitudes relevantes para desempeñar el teletrabajo -

3.2. Adaptación al cambio

Numerosos estudios muestran que altos niveles de capacidad de adaptación al cambio provocan el incremento de la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados, así como la disminución del estrés laboral y de la intención de dejar la empresa (Axtell et al., 2002; Devos et al., 2007; Gori & Topino, 2020; Wanberg & Banas ,2000).

Cuanto mayor sea la capacidad de adaptación de los individuos mejor será, en principio, la asunción de los cambios producidos en el trabajo y en su vida en general, especialmente en el período de la pandemia.

Con la aparición del COVID-19, se desencadena un período de confinamiento y la generalización del teletrabajo de forma repentina. Esta situación produce un cambio abrupto en la cotidianeidad de las personas, sin que exista un proceso de previo de adaptación. De ahí la importancia de analizar la capacidad de adaptación al cambio.

La adaptación al cambio se ha medido utilizando una escala Likert de 5 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo, propuesta por Wanberg y Banas en su trabajo del año 2000 y que incluye 4 ítems.

Los resultados pueden observarse en la tabla 6. La puntación media global de los individuos que componen la muestra es de 3,60 sobre 5, lo que muestra una capacidad de adaptación al cambio media-alta.

Tabla 6. Descripción de la muestra por adaptación al cambio y género (Puntuaciones medias)

Ítems Adaptación al cambio	Mujer	Dif.	Hombre	Total
No me cuesta adaptarme a los cambios	3,79	>	3,68	3,74
En general, me gusta acomodarme a los cambios	3,55	<	3,62	3,59
3. No me cuesta enfrentarme a los cambios que ocurren en mi vida	3,49	<	3,61	3,55
4. Pienso que los cambios siempre son para mejor	3,56	>	3,50	3,53
Media escala adaptación al cambio	3,60	=	3,60	3,60

Se observa que las mujeres perciben que realizan un menor esfuerzo para adaptarse a los cambios (item1) "No me cuesta adaptarme a los cambios". La valoración de las mujeres es de 3,79 frente a 3,68 de los hombres.

En contraposición son ellas a las que menos les gusta acomodarse a los cambios (*en general me gusta adaptarme a los cambios*),3,55 frente al 3,62 reportando por los hombres.

También les cuesta más enfrentarse a ellos -*ítem 3 "No me cuesta enfrentarme a los cambios que ocurren en mi vida"*-. Siendo la puntuación promedio de las mujeres 3,49 frente al 3,61 de los hombres. No obstante, estas diferencias no son estadísticamente significativas.

-la muestra presenta una elevada capacidad de adaptación al cambio, siendo ellas más optimistas y reportando ellos mayor adaptabilidad-

3.3. Distanciamiento psicológico del trabajo.

De la revisión de la literatura se deduce que la exposición a altas exigencias y la solicitud de respuestas inmediatas tienen efectos sobre la salud, el bienestar de los empleados y el rendimiento laboral (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010).

Por ello, se introduce el término "distanciamiento psicológico", que se entiende como la capacidad del individuo de desconectar del trabajo, de sentir que está alejado de él, es decir, la capacidad que una persona tiene de dejar atrás el trabajo tanto en términos

físicos como mentales durante las horas de descanso (Kinnunen y Feldt, 2013).

Es, en síntesis, un proceso que se asocia a la recuperación o alivio de los efectos negativos de trabajar bajo condiciones de alta exigencia.

El distanciamiento psicológico, actúa como elemento moderador ante riesgos laborales como los conflictos trabajo-familia (Moreno-Jiménez et al., 2009) y el estrés (Sonnentag, Kuttler & Fritz, 2010). Cuando coincide el espacio de trabajo con el de la vida personal, realizar este proceso se torna complejo.

Para la medición de esta variable, se utiliza la escala propuesta por Sonnentag & Fritz (2007), integrada por 4 ítems medidos en una escala tipo Likert de 5 puntos.

A los integrantes de esta muestra no les ha sido del todo difícil distanciarse del trabajo, las puntuaciones medias superan los 3,4 puntos sobre 5, aunque tampoco alcanzan la puntuación de 4 (tabla 7).

Destaca sobre todo la "capacidad de parar y descansar del trabajo" y el ítem "en algunos momentos del día ha sido capaz de distanciarse del trabajo" (3,84 puntos y 3,56 puntos respectivamente). Frente a esto lo que más les ha costado ha sido el ítem 2, "en algunos momentos del día no he pensado en el trabajo" y el ítem 1 "en algunos momentos del día he sido capaz de olvidarme por completo del trabajo" (3,48 y 3,41 puntos).

Tabla 7. Descripción de la capacidad de distanciamiento psicológico por género

Ítems Distanciamiento psicológico	Mujer	Hombre	Total
En algunos momentos del día he sido capaz de olvidarme por completo del trabajo	3,32	3,50	3,41
2. En algunos momentos del día no he pensado en el trabajo	3,39	3,57	3,48
3. En algunos momentos del día he sido capaz de distanciarme del trabajo	3,53	3,59	3,56
4. He sido capaz de parar y descansar del trabajo	3,80	3,89	3,84
Media escala distanciamiento psicológico	3,51 (1,138)	3,63 (1,017)	3,57 (1,081)

Al observar la representación gráfica de las puntuaciones medias por razón de género, a priori se podría afirmar que los hombres, en ese periodo concreto de confinamiento y

teletrabajo, consideran que han sido capaces de distanciarse del trabajo en mayor medida que las mujeres, si bien estas diferencias no son significativas (Gráfico 7).

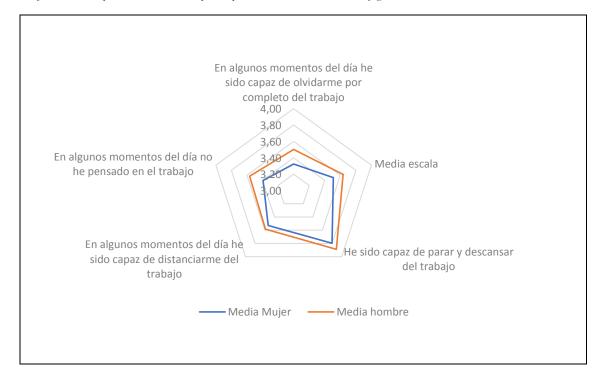


Gráfico 7. Descripción de la muestra por capacidad de distanciamiento y género

en general, para los hombres y las mujeres no ha resultado difícil
 distanciarse del trabajo-

3.4. Evaluación de la autoeficacia ante el teletrabajo

Para concluir este apartado relacionado con las características personales, se solicitó a los entrevistados que autoevaluaran el trabajo realizado, es decir, su autoeficacia.

La autoeficacia general se refiere a la percepción de los individuos de su capacidad para actuar en una variedad de situaciones diferentes (Judge et al., 1998). Por lo tanto, se encarga de estudiar las diferencias entre los individuos en su tendencia a verse a sí mismos como capaces de satisfacer las demandas de la tarea en una amplia gama de contextos.

Esta creencia central es la base de la motivación humana, de la consecución de logros y el bienestar emocional (Bandura, 1997, 2006), ya que se ha comprobado que, a menos que las personas crean que pueden obtener los resultados deseados con sus actos,

tienen pocos incentivos para emprender actividades y/o perseverar frente a los problemas.

Cualesquiera que sean los otros factores que puedan servir como guías y motivadores, están arraigados en la creencia fundamental de que uno puede marcar la diferencia con sus propias acciones.

Para la medición de la autoeficacia se utiliza la escala propuesta por Chen, Gully & Eden (2001). Se trata de una escala tipo Likert de 5 puntos, en la que el entrevistado valora su nivel de acuerdo respecto a siete afirmaciones relacionadas con la consecución de objetivos y metas.

En la tabla 8, se resumen las medias tanto de la escala en su conjunto como de los diferentes ítems que la componen, comparadas por género.

Aunque las valoraciones de las mujeres son más elevadas que las de los hombres, las respuestas son homogéneas entre los dos grupos y superan en todos los casos los cuatro puntos sobre cinco.

Tabla 8. Descripción de la autovaloración de la eficacia comparada por género

Ítem evaluado	Mujer	Hombre	Total
A nivel de trabajo, durante este confinamiento he logrado la mayoría de los objetivos que me había fijado	4,18	4,14	4,16
Cuando me he tenido que enfrentar a tareas difíciles, he estado seguro/a de poder cumplirlas	4,07	4,02	4,05
Creo que he podido resolver con éxito cualquier tarea que me he propuesto a nivel de trabajo	4,27	4,21	4,24
4. He podido superar con éxito todos los desafíos	4,23	4,12	4,18
5. Considero que he desempeñado eficazmente las diferentes tareas	4,37	4,27	4,32
6. En comparación con otros compañeros/as, creo que he podido desempeñar muy bien todas las tareas	4,12	4,00	4,06
7. Incluso en los momentos más difíciles, he podido desempeñar mi trabajo bastante bien	4,18	4,09	4,14
TOTAL ESCALA (Sumatorio de los ítems)	4,20	4,12	4,16

La puntuación media de la escala total es de 4,16 sobre cinco puntos, que denota un alto grado de convicción de que han hecho bien su trabajo. En particular, se observa un alto nivel de acuerdo (4,37 puntos) con el ítem 5 "considero que he desempeñado eficazmente las diferentes tareas".

Aunque las puntuaciones son altas, el ítem en que se observa menor conformidad es el 2 "cuando me he tenido que enfrentar a tareas difíciles, he estado seguro/a de poder cumplirlas".

-Las personas que han teletrabajado, reportan un elevado nivel de satisfacción con su grado de eficacia-

- También reconocen en ciertos momentos inseguridad y miedo a enfrentarse a las tareas más difíciles-

4. ¿ Cómo es el entorno en el que estas personas han teletrabajado?

Para el presente estudio, se consideran como factores ambientales aquellos cuyas características están relacionadas con el entorno en el que se lleva a cabo la actividad laboral en el hogar. Estos son:

- Descripción de los convivientes.
- Características físicas de la vivienda,
- Nivel de equipamiento utilizado para el teletrabajo.

4.1. Convivientes

Durante el período de confinamiento estricto, las esferas laboral y doméstica coexistieron en el mismo espacio. Conocer el número de personas convivientes con los entrevistados permite determinar si es una variable que se constituye como una fuente de distracción, conflicto y estrés, o más bien en un importante apoyo. De hecho, la experiencia vivida puede condicionar el deseo del individuo de continuar teletrabajando después del periodo de confinamiento (Nguyen, 2021)

De acuerdo con la investigación llevada a cabo por Eurofound (2020), uno de los grupos que se vio especialmente afectado por el cambio en las pautas de trabajo, fue el de las personas con hijos, quienes tuvieron que supervisar la escolarización en casa a la vez que desempeñaban su trabajo.

En este caso particular el tamaño medio del hogar es de 3,61 personas, 1,11 puntos más que el tamaño medio del hogar en España en 2020 (2,50 personas), de acuerdo con la Encuesta Continua de Hogares (INE, 2020a).

Por otra parte, el número medio de hijos por hogar es de 1,63, cifra superior a la media española que se sitúa en 1,23 hijos por mujer en el año 2019 (INE).

En el gráfico 8, se describe la estructura de la unidad de convivencia durante el estado de alarma. Al igual que a nivel nacional, son mayoritarios los hogares conformados por el encuestado y su pareja, solos o con más personas (hijos, dependientes, otros), estos hogares suponen el 73,67 % de la muestra. El resto, de hogares lo conforman los monoparentales (8%), los que han estado solos (6,83%) y el resto otras configuraciones (11,5%).

Destaca que en más de la mitad de los hogares había presencia de menores (52%), entre los que están incluidos los hogares monoparentales.

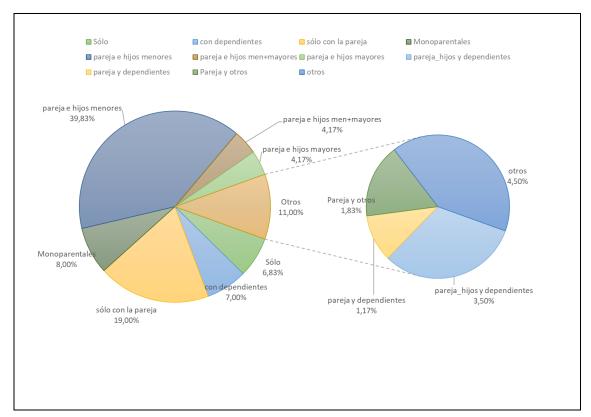


Gráfico 8. Descripción de la muestra por número de convivientes

En cuanto a la situación laboral de los miembros del hogar durante la etapa de confinamiento, en el 79,41% de los casos, los dos miembros de la pareja estaban trabajando. De estos, el 36,46% lo hacían fuera de casa frente al 63,54% que lo hacían también desde el hogar. Únicamente en el 15,84% de los casos la pareja estaba desempleada (gráfico 9).

Desempleado
Trabajando fuera del hogar
Trabajando desde casa (teletrabajo)
Desempleado
Trabajando desde casa
Otros

Otros

Trabajando
fuera del hogar
28,96%

(teletrabajo) 50,45%

Gráfico 9. Descriptivo situación laboral de la pareja

- en el 93,7% de los casos, los encuestados convivieron con otras personas durante la etapa de confinamiento-

- en el 52% de los hogares había menores-

- en el 79,41% de los casos, los dos miembros de la pareja trabajaban-

4.2. Características físicas del hogar

La expansión del COVID-19 ha dado lugar a un renovado interés por la calidad de las viviendas. Por una parte, la adopción del teletrabajo de forma generalizada modificó el uso de los espacios de las viviendas y por otra parte, está demostrado que el hacinamiento en las viviendas dificulta el autoaislamiento efectivo y exponen a las personas a un mayor riesgo de contraer y propagar enfermedades infecciosas tal y como ha sucedido con el coronavirus. Así pues, nos preguntamos si las viviendas de los encuestados estaban preparadas para el teletrabajo.

En este contexto, el espacio disponible es uno de los indicadores más importantes a la hora de determinar la calidad de las viviendas. Si el confinamiento era igual para todos, en lo que respecta a aspectos habitacionales y de recursos económicos, no era igual para todas las viviendas afectadas (Sempere, 2020).

Los metros cuadrados son una medida tangible de la aglomeración de personas y son importantes a la hora de considerar las enfermedades transmitidas por el aire. La razón es que, si todo lo demás se mantiene constante, la proximidad humana es la clave de la

transmisión de enfermedades.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) entiende por hacinamiento la situación donde el número de ocupantes excede la capacidad de espacio de vivienda, de tal forma que, impide cubrir la necesidad de espacio suficiente para la salud y la vida familiar, incluyendo al menos un mínimo grado de privacidad para cada miembro del hogar. Para su medición se utilizan diversos criterios tales como el número de habitaciones, dependencias, metros cuadrados, etc.

De acuerdo con la información recabada, el tamaño medio de la vivienda es de 107,37 metros cuadrados, en la cual el 65% de los entrevistados declaró tener un espacio para teletrabajar y, además, en el 67,5% de estos casos era un espacio propio. (Ver tabla 9).

Tabla 9. Descripción de las condiciones físicas del hogar

Variables	Resultados		
Tamaño medio del hogar	3,15 personas		
	No= 35%		
teletrabajo		Espacio individual	67.5%
	Sí=65%	Espacio compartido	32.5%
Tamaño de la vivienda	Media= 107.37m2 (SD=77,568); Moda = 90; Mediana= 90; Mín. 7m2 - Max. 1000m ²		
m² por conviviente	107,37m ² / 3,61 convivientes= 29,74m ² por persona		

Teniendo en consideración el número medio de convivientes y los metros cuadrados de las viviendas se concluye que cada persona ha dispuesto por término medio de 29,74 m², que equivale a tres veces el tamaño de una habitación doble de 10 m², que es el mínimo establecido en la normativa vigente en la Comunidad Valenciana correspondiente a la Orden de 7 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, por la que se aprueban las condiciones de diseño y calidad en desarrollo del Decreto 151/2009 de 2 de octubre.

-si bien el número de convivientes es superior a la media española la muestra no ha estado expuesta al fenómeno del hacinamiento-

4.3. Equipamiento para teletrabajar en casa.

Si partimos del supuesto de que el equipamiento básico para realizar el teletrabajo desde casa es tener conexión a internet y cómo mínimo poseer un dispositivo electrónico que permita trabajar desde el hogar, los datos muestran que el 97% de los encuestados disponían de conexión a internet vía Wifi y de una calidad buena (51,3%) e incluso muy buena (29,4%) (véase tabla 10).

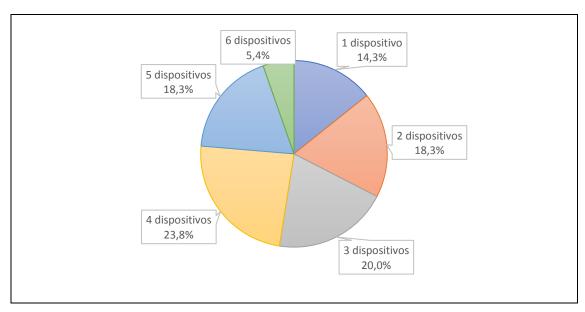
Tabla 10. Descripción del acceso a Internet

Conexión wifi	Sí	97%		
	No	3%		
Calidad de la conexión	Muy mala	1.5%		
	Mala	4.4%		
	Ni buena ni mala	13.3%		
	Buena	51.3%		
	Muy buena	29.4%		
	Calidad conexión media= 4.	Calidad conexión media= 4.03 (SD=0,782)		

En lo que respectas a los dispositivos electrónicos, el número medio de dispositivos electrónicos distintos por hogar es de 3,27 siendo la moda 4 dispositivos diferentes.

En concreto, el 67,5% de los hogares dispone de tres o más dispositivos electrónicos diferentes. Por otra parte, un 18,3% afirman tener dos dispositivos distintos y en un 14% sólo un único tipo de dispositivo para teletrabajar (gráfico 10). Hay que matizar, que se preguntó por los tipos de dispositivos utilizados y no por la cantidad de cada uno de ellos.

Gráfico 5. Número de dispositivos electrónicos disponibles en la vivienda



Entre los distintos tipos de dispositivos disponibles, el dispositivo más nombrado es el ordenador portátil (26,9%), seguido de la tablet (19,3%); la impresora (19,1%); el ordenador fijo (17,5%) y finalmente el escáner (12,9%) (gráfico 11). La opción de otros recoge el móvil y la Pda como dispositivos no incluidos en la lista.

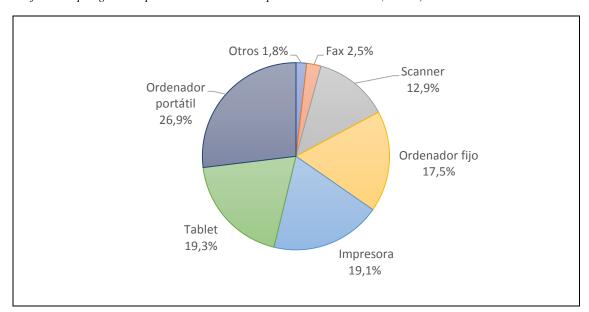


Gráfico 6 . Tipología de dispositivos electrónicos disponibles en la vivienda (N=600)

En lo que respecta a la penetración en las viviendas de estos dispositivos electrónicos (tabla 11), las respuestas indican que hay al menos un ordenador portátil en el 88,8% de las casas. La tablet y la impresora son los siguientes dispositivos más habituales con porcentajes de penetración muy similares. El ordenador fijo también tiene una alta frecuencia, hay uno en 57,6% de las viviendas.

Tabla 11. Grado de penetración de los distintos dispositivos electrónic

Ordenador	Tablet	Impresora	Ordenador	Scaner	Fax	Otros
portátil			fijo			dispositivos
88,8%	63,6%	63,1%	57,6%	42,4%	8,2%	6,0%

- la mayoría de las viviendas disponían de conexión a internet vía WIFI-
- en el 88% de los hogares se puede encontrar un ordenador portátil-
- el 67,5% de los hogares dispone de tres o más dispositivos electrónicos diferentes-
 - los dispositivos más usados en los hogares son: ordenador portátil, tablet e impresora-

5. ¿En qué medida las empresas han dotado a sus empleados de recursos físicos y de soporte emocional?

Según el artículo 11, del real decreto ley 28/2020, "Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad" (p.18)

En la investigación se les preguntó a los entrevistados si habían recibido o no apoyo y/o recursos por parte de la empresa para la realización del trabajo durante el periodo de confinamiento. Los posibles recursos se clasificaron en dos grupos: físicos y emocionales. Los resultados se observan en la tabla 12.

Del total de la muestra el 94,5% de los individuos afirman haber recibido algún tipo de ayuda por parte de la empresa bien físico, emocional o una combinación de ellos. En concreto, el 70,5% afirma haber recibido recursos físicos para facilitar su trabajo y un 92% ha recibido algún tipo de soporte emocional.

Tabla 12. Descripción de la muestra por recursos físicos y emocionales recibidos

TOTAL RECURSOS	Respuestas N=600	% respuestas	% de casos
	567	94,5%	
RECURSOS FÍSICOS	423	70,5%	
1.Mi empresa se ha preocupado por saber si tenía un lugar adecuado para teletrabajar	303		71,6%
 Mi empresa me ha proporcionado los recursos necesarios (ordenador/impresora, conexión a internet, etc.), para poder trabajar bien desde casa 	271		64,1%
 Mi empresa me ha facilitado en general que el trabajo desde mi domicilio tenga las condiciones materiales adecuadas 	296		70,0%
RECURSOS EMOCIONALES	552	92,0%	
4.Mi empresa se ha preocupado por mi salud durante el confinamiento	392		71,0%
5.Mi empresa se ha preocupado por la salud de mi familia durante el confinamiento	276		50,0%
6.Mi supervisor/a ha mantenido una comunicación fluida conmigo durante todo el confinamiento	448		81,2%
7.Mi empresa/supervisor siempre ha estado disponible cuando lo necesitaba	473		85,7%
8.Mi empresa/supervisor ha intentado que mi carga de trabajo no fuese superior a la normal	334		60,5%

TOTAL RECURSOS	Respuestas N=600	% respuestas	% de casos
	567	94,5%	
 Ante cualquier problema personal o familiar mi empresa/supervisor ha respondido de manera favorable 	429		77,7%
10. En general he sentido que mi empresa/supervisor se preocupaba por mí	404		73,2%

Con respecto a los recursos físicos, en el 71,6% de los casos, la empresa se ha preocupado por saber si la persona contaba con un espacio adecuado para teletrabajar. Al 70% de los encuestados, la empresa ha proporcionado los recursos materiales necesarios para realizar su trabajo y al 64,1% de los individuos, se les ha facilitado algún dispositivo o conexión a internet para realizar sus funciones.

En cuanto a los recursos emocionales, los encuestados reconocen el mantenimiento de una comunicación fluida con su supervisor o la empresa en un 85,7% de los casos, así como la disponibilidad del supervisor o la empresa cuando lo necesitaba con un 81,2%.

Para el 77,7% de los encuestados, la empresa ha respondido favorablemente a cualquier problema de índole personal o familiar y la empresa y/o supervisor han intentado que la carga de trabajo no sea superior a la normal, en un 60,5% de los casos.

En aspectos relacionados con la salud física, las empresas han mostrado más preocupación por la salud de sus trabajadores (71% de los casos) y, en menor medida por la salud de su familia (50%).

- -el 94,5% de los individuos reciben algún tipo de ayuda en recursos físicos y emocionales por parte de las empresas-
- -se ha recibido más soporte emocional que recursos físicos por parte de las empresas-
- -mayoritariamente los encuestados han mantenido una comunicación fluida con su empresa/supervisor y perciben su preocupación por las condiciones en que realizan el teletrabajo-
- -en el 50% de los casos se ha percibido una menor preocupación por la familia del teletrabajador-

6. ¿ Cuál es el nivel de satisfacción de los empleados con el teletrabajo? Y ¿Cuál es su intención de seguir teletrabajando? ¿Existen diferencias en función del género ?

En relación al concepto de satisfacción en el trabajo, no existe una definición definitiva pese a su utilización generalizada (Aziri, 2011).

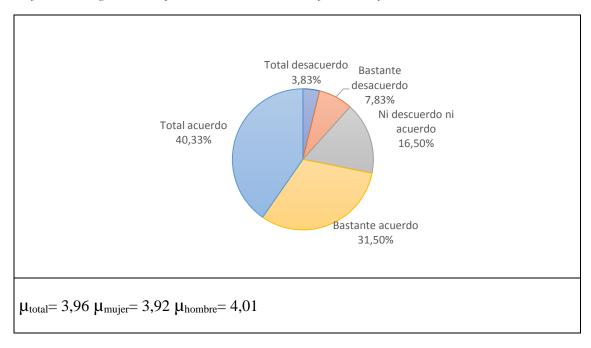
Para efectos de este estudio, se incorpora la propuesta por Hoppock (1935), que define la satisfacción en el trabajo como cualquier combinación de circunstancias psicológicas, fisiológicas y ambientales que hace que una persona diga sinceramente que está satisfecha con su trabajo. Según esta definición, aunque la satisfacción laboral está bajo la influencia de variados factores externos, es algo interno del individuo que tiene que ver con la forma en que éste se siente.

El interés de esta investigación se centra en conocer la satisfacción global, utilizando para su medición una escala tipo Likert de 5 puntos donde se valora de 1- total desacuerdo a 5- total acuerdo constituida por dos ítems: *Me ha gustado teletrabajar desde casa* y *estoy satisfecho con mi trabajo desde casa*.

Los resultados muestran que al 71,83% de los entrevistados les ha gustado trabajar desde casa durante el período de confinamiento estricto (Gráfico 12).

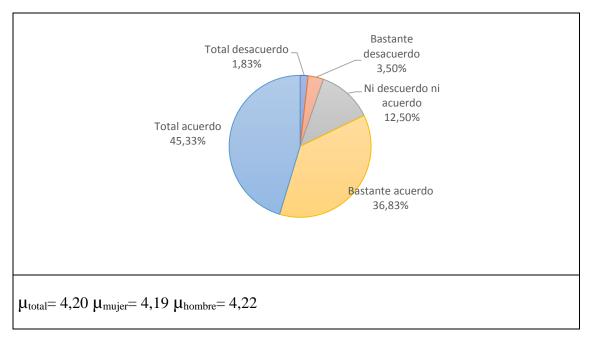
Con respecto a las puntuaciones medias a las mujeres les ha gustado algo menos que a los hombres trabajar desde casa (3,92 vs. 4.01), si bien estas diferencias no son significativas.

Gráfico 7. Me ha gustado trabajar desde casa. Distribución de frecuencias y medias



Por otra parte, aunque a no todos les ha gustado teletrabajar, más del 82% están satisfecho con el trabajo desempeñado, no observándose diferencias significativas por razón de género (gráfico 13)

Gráfico 8. Estoy satisfecho con mi trabajo desde casa. Distribución de frecuencias y medias.



Por otra parte, respecto a la probabilidad de optar por el teletrabajo si se le permite elegir, en un 39,83% de los casos, la probabilidad es "muy alta" y "alta" en un 25,5%; sumando, un 64,33% de individuos que se plantearían teletrabajar en el futuro (gráfico 14).

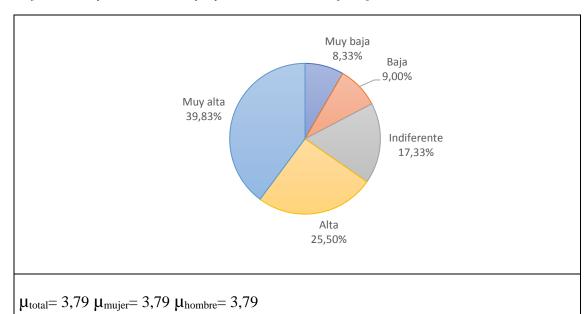


Gráfico 9. Descripción de la muestra por probabilidad de teletrabajar bajo libre elección

Finalizamos el apartado preguntando si las horas de trabajo reales se habían visto afectadas por estar teletrabajando. La percepción de alargamiento de la jornada laboral puede afectar el nivel de satisfacción y la probabilidad de querer teletrabajar en el futuro (tabla 13).

Los resultados señalan que el 51% de los encuestados afirmaron que las horas de trabajo no se habían visto afectadas, frente a un 32% que manifestaban un aumento en la jornada laboral y a un 17% para quienes habían disminuido las horas trabajadas.

Por razón de género, si bien el porcentaje de mujeres y hombres que afirman que sus horas de trabajo no se han visto alteradas es el mismo, se aprecian diferencias en cuanto a las otras dos posibilidades. De hecho, es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres que afirman que sus horas se han incrementado y sucede lo contrario cuando afirman que las horas han disminuido, aunque estas diferencias no son significativas.

Tabla 13. Descripción pregunta: Se ha visto afectadas las horas de trabajo reales

Género	Han disminuido	No se han visto afectadas	Han aumentado
Mujer	15,2%	51,5%	33,3%
Hombre	18,9%	50,5%	30,6%
Total	17,0%	51,0%	32,0%

-al 71,83% de los encuestados le ha gustado trabajar desde casa-

-el 82,16% está satisfecho con el trabajo desempeñado -

7. Conclusiones finales

Las limitaciones a la movilidad establecidas por la crisis del Covid-19 en España a partir de marzo del 2020, aceleraron la digitalización del país. En poco tiempo se avanzó más de lo que se había hecho en los últimos años e incluso se alcanzaron objetivos con relación a la digitalización de las empresas previstos para meses más tarde e incluso años (El Economista, 2020).

En un periodo de tiempo dado y bajo unas condiciones muy concretas, empresas y trabajadores se han puesto mutuamente a prueba y han podido experimentar las ventajas e inconvenientes que puede tener la modalidad de trabajo a distancia, por supuesto teniendo en consideración las particularidades del momento.

Este estudio exploratorio ha buscado analizar y describir diferentes factores que desde el punto de vista académico son relevantes para la implantación del teletrabajo bajo la perspectiva del trabajador y del género de los encuestados.

Las variables comentadas en este trabajo se encuadran en dos conjuntos. El primer grupo de variables está conformado por características demográficas de la muestra integrada por personas que estuvieron teletrabajando durante el primer periodo de confinamiento. El otro conjunto recoge los factores que, de una forma u otra, inciden en el éxito de adopción del teletrabajo por parte del individuo.

Con respecto a las variables sociodemográficas, los resultados obtenidos son coincidentes con los datos proporcionados por diversos organismos oficiales como el INE, el Banco de España, el Instituto Valenciano de Estadística o la Generalitat Valenciana, por lo que es posible concluir que la muestra es representativa de la población teletrabajadora española y, por lo tanto, los resultados de posteriores investigaciones pueden ser extrapolados al total de la población con las correspondientes cautelas.

Desde una perspectiva del tamaño de la empresa, hasta ese momento el teletrabajo era más frecuente en las empresas de tamaño medio, si bien, en los últimos años la proporción de teletrabajadores de grandes empresas ha venido incrementándose

(Anghel, et al., 2020); no es de sorprender que los resultados obtenidos pongan de manifiesto que la mayor parte de empleados teletrabajando lo hicieran para las medianas y grandes empresas.

Es indiscutible que no todos los sectores ofrecen las mismas posibilidades para teletrabajar al igual que esa modalidad no se da en todas las ocupaciones. Se constata que la mayoría de los individuos trabajan para el sector servicios y el sector tecnológico; mientras que, en lo referente a la ocupación, el grupo principal de teletrabajadores está integrado por los trabajadores cualificados y los mandos intermedios, con una baja incidencia del teletrabajo entre los directivos.

Se observa que mayoritariamente, los individuos muestran un alto grado de positivismo con el trabajo realizado, aceptando en gran medida los cambios y consiguiendo de algún modo distanciarse del trabajo.

En un elevado porcentaje de hogares ambos miembros de la pareja estaban teletrabajando. Además, el número medio de convivientes, así como el de hijos es superior a la media española según los datos del INE (2019), al igual que el tamaño de sus viviendas. Puede ser que, en estos casos en particular, el impacto del teletrabajo haya tenido más relevancia en cuanto a nivel de convivencia que a nivel económico. Podría explicar también el mayor tamaño medio de las viviendas, la disponibilidad de espacio para teletrabajar y la disposición de varios dispositivos electrónicos. Coincidiendo con lo publicado en el artículo de Sempere (2020).

Por otra parte, en lo que concierne a los recursos provistos por las empresas, se constata que en general, éstas prestaron apoyo emocional a sus trabajadores, mostraron preocupación por su salud, y por su bienestar emocional, aunque no tanto por la salud y bienestar de los demás miembros del hogar.

Las empresas entendieron que la comunicación es una variable fundamental al igual que el asegurar la disponibilidad en casos de necesidad del teletrabajador. No obstante, es un aspecto que también puede tener efectos negativos en la medida que no se tenga una delimitación clara de los tiempos de trabajo (estar siempre disponible mediante email, whatshap, videoconferencias, etc) y la necesaria desconexión.

Ahora bien, no parece ser el caso de nuestro estudio, ya que solo un tercio de los encuestados comentan que su jornada laboral se había visto incrementada.

Los encuestados destacan la dedicación y capacidad de organización como las aptitudes de mayor utilidad para hacer frente al reto de teletrabajar; lo que podría ser un indicador del grado de compromiso de los mismos con sus empresas.

Por otra parte, si bien existe una un alto grado de satisfacción con el trabajo realizado y con el hecho de trabajar desde casa, esto no mantiene una relación directamente proporcional con una mayor probabilidad de teletrabajar más adelante.

De hecho, una vez finalizado el estado de alarma, muchos trabajadores han regresado al modo presencial. A finales de mayo del 2020 el porcentaje de personas teletrabajando fue sólo del 18,4% (Generalitat Valenciana, 2020b). No obstante, existe consenso en la idea de que el teletrabajo ha venido para quedarse, y que, en España crecerá a un ritmo mayor y dependerá, de entre múltiples factores, del cambio de mentalidad, es decir, de dejar de pensar que la presencialidad es siempre mejor.

8. Referencias

- Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta Gabarain, A. (2020). El teletrabajo en España.

 Artículos analíticos. *Boletín Económico* 2/2020, Banco de España
- Axtell, C., Wall, T., Stride, C., Pepper, K., Clegg, C., Gardner, P., & Bolden, R. (2002). Familiarity breeds content: The impact of exposure to change on employee openness and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(2), 217-231.
- iBandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180.
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, *3*(2), 113-129.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, *130*(1), 165-218.
- Buffer (2020). *The 2020 State of Remote Work*. https://buffer.com/2020-state-of-remote-work. Último acceso 10-03-2021.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale.

 Organizational Research Methods, 4(1), 62-83.
- Civit Alaminos, C., & Merlos, M. (2000). *Implantación del teletrabajo en la empresa*. Ediciones Gestión 2000. Barcelona. España
- Davenport, T. H., & Pearlson, K. (1998). Two cheers for the virtual office. *MIT Sloan Management Review*, 39(4), 51-70.
- Devos, G., Buelens, M., & Bouckenooghe, D. (2007). Contribution of content, context, and process to understanding openness to organizational change: Two experimental simulation studies. *The Journal of Social Psychology*, *147*(6), 607-630.
- El Economista (2020). El 80% de las empresas aceleró su digitalización a causa del Covid19. El Economista. Economía. 27/09/2020.

 https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10791677/09/20/El-80-de-las-empresas-acelero-su-digitalizacion-a-causa-del-Covid19.html. Último acceso

10-03-2021.

- Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Obtenido de: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19. Último acceso 10-03-2021
- Eurostat (2020a). Percentage of employed adults working at home by sex, age groups, number of children and age of youngest child. Última actualización 20-04-2020.

 Obtenido de:

 https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhwahchi&langeen. Último acceso 10-01-2021.
- Eurostat (2020b). Estadística sobre vivienda. Ultima actualización mayo de 2020.

 Obtenido de: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Housing statistics/es. Último acceso 10-03-2021.
- García-García, D., López, J. &. Módenes J.A. 2018. Análisis sociodemográfico de las condiciones objetivas y subjetivas del hacinamiento en España. Cuadernos de Geografía: Revista Colombiana de Geografía 27 (1): 195-213.
- Generalitat Valenciana (2020a). Encuesta impacto del Covid-19 en España. 1ª Oleada del 29 al 30 de marzo del 2020. Obtenido de http://argos.gva.es/es/encuestas/covid-19/1a-onada. Último acceso 10-03-2021
- Generalitat Valenciana (2020b). Encuesta impacto del Covid-19 en España. 7ª Oleada del 8 al 14 de mayo del 2020. Obtenido de http://argos.gva.es/es/encuestas/covid-19/7a-onada. Último acceso 10-03-2021
- Gori, A., & Topino, E. (2020). Predisposition to change is linked to job satisfaction:

 Assessing the mediation roles of workplace relation civility and insight.

 International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(6), 2141-2166.
- Hernández-Muñoz, J.M. (1997). Teletrabajo. Nuevos servicios basados en trabajo cooperativo.

 Obtenido de:

 http://selva.dit.upm.es/~proy/doct/teletrabajo tt/teletrabajo tt/sld023.htm.

 Último acceso 10-03-2021.
- INE (2020a). Encuesta continua de hogares. Nota de prensa de 2 de abril de 2020.

- Obtenido de https://www.ine.es/prensa/ech 2019.pdf Último acceso 10-03-2021
- INE (2020b). Información estadística para el análisis del impacto de la crisis COVID-19.

 Obtenido de https://www.ine.es/covid/covid inicio.htm. Último acceso 10-03-2021
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, *11*(2-3), 167-187.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2013). Job Characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing Cross-lagged Relationships across 1 Year. *Stress and Health*, *29*(5), 369-82
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñóz, A. & Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-being: the moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427-440.
- Nguyen, M.H. (2021). Factors influencing home-based telework in Hanoi (Vietnam) during and after the COVID-19 era. *Transportation* 48(1). Publicado online el 22 de enero de 2021 https://doi.org/10.1007/s11116-021-10169-5
- Orden de 7 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, por la que se aprueban las condiciones de diseño y calidad en desarrollo del Decreto 151/2009 de 2 de octubre, del Consell. DOGV núm. 6168, 18 de diciembre de 2009. 45731-45757
- Organización Mundial de la Salud. (2018). WHO Housing and Health Guidelines.: World Health Organization. Geneva. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, 23 de septiembre de 2020, 253. 79929 79971
- Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, Boletin Oficial del Estado, 18 de marzo de 2020, 73. 25853-25898.
- Sempere, P (2020) El hacinamiento en las casas pobres quintuplica al de los hogares de mayores ingresos. *Cinco Días*, 7 de abril de 2020, Visto el 14 de marzo de 2021. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/06/economia/1586177043 63

4409.html

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.
- Sonnentag, S., Binnewies, C. & Mojza, E.J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of Psychological Detachment. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 965-76
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355-365.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132.

9. Anexo

Tabla A1. Distribuc	ión de la muest	ra por Comuni	dad Autónoma
	Mujer	Hombre	Total
Andalucía	44	51	95
	46,3%	53,7%	100,0%
Aragón	10	8	18
	55,6%	44,4%	100,0%
Asturias	6	8	14
	42,9%	57,1%	100,0%
Baleares	2	3	5
	40,0%	60,0%	100,0%
Canarias	11	12	23
	47,8%	52,2%	100,0%
Cantabria	3	4	7
	42,9%	57,1%	100,0%
Castilla La Mancha	12	13	25
	48,0%	52,0%	100,0%
Castilla y León	10	15	25
	40,0%	60,0%	100,0%
Cataluña	58	44	102
	56,9%	43,1%	100,0%
Comunidad Valenciana	32	32	64
	50,0%	50,0%	100,0%
Extremadura	5	6	11
	45,5%	54,5%	100,0%
Galicia	20	13	33
	60,6%	39,4%	100,0%
La Rioja	2	2	4
	50,0%	50,0%	100,0%
Madrid	70	58	128
	54,7%	45,3%	100,0%
Navarra	4	4	8
	50,0%	50,0%	100,0%
País Vasco	12	10	22
	54,5%	45,5%	100,0%
Región de Murcia	2	14	16
	12,5%	87,5%	100,0%
Total	303	297	600
	50,5%	49,5%	100,0%