



MÁSTER UNIVERSITARIO EN RECURSOS HUMANOS

Relación entre Teletrabajo y Calidad de vida

Autor: Blanca Irastorza Sanmiguel
Tutor: Pedro César Martínez Morán

Trabajo Fin de Máster

Madrid
Diciembre 2021

Índice

Abstract.....	4
Introducción.....	4
I. Justificación teórica	5
II. Objetivos	16
III. Metodología	17
IV. Resultados	19
.....	23
V. Conclusiones.....	26
VII. Referencias bibliográficas	28
VIII. Anexo	31

Índice de tablas

Tabla 1. Porcentaje de personas trabajando desde casa en países de la UE	7
Tabla 2. Resumen beneficios e inconvenientes del teletrabajo.....	12

Índice de gráficos

Gráfico 1. Comparación del grado de satisfacción con la vida en distintos países europeos.	13
Gráfico 2. Comparación del grado de conciliación en distintos países europeos.	14
Gráfico 3. Frecuencias relativas	19
Gráfico 4. Frecuencias relativas de las distintas modalidades de trabajo	20
Gráfico 5. Frecuencias relativas del cambio de horas y la variación de estas, condicionadas a teletrabajar actualmente o no.	20
Gráfico 6. Frecuencias relativas sobre considerar que el Teletrabajo mejora la calidad de vida.....	21
Gráfico 7. Frecuencias relativas sobre considerar que el Teletrabajo mejora la calidad de vida, condicionadas a varios factores.	23
Gráfico 8. Frecuencias relativas de la modalidad de trabajo escogida.....	24

Gráfico 9. Frecuencias relativas del número de días adecuados de teletrabajo a la semana	24
---	-----------

Índice de tablas Anexo

Tabla A 1. Resumen de las variables de la encuesta.....	31
Tabla A 2. Resultados de las pruebas Chi cuadrado de Pearson para las distintas hipótesis planteadas	34

Abstract

El presente trabajo estudia la forma en la que el teletrabajo mejora la calidad de vida de las personas, a raíz de la aplicación masiva de esta modalidad durante el confinamiento debido a la pandemia COVID-19. Muestra como en la actualidad sigue dominando esta forma de trabajar frente a la presencialidad total, y es preferida por los usuarios una opción mixta combinando ambas. Los resultados obtenidos concluyen que, independientemente de las horas trabajadas, la desconexión digital o el género, se asocia esta forma de trabajar con una mejora en la calidad de vida, aunque esta afirmación depende de la estructura del hogar en el que se viva.

Introducción

La decisión de abarcar este tema y relacionarlo con la calidad de vida viene impulsada por los acontecimientos vividos desde finales de 2019 en todo el mundo a causa de la pandemia, la cual ha marcado un antes y un después en cuanto a la forma de trabajar para aquellas personas cuyo puesto habitual de trabajo es una oficina.

Esta situación llevó a la población mundial a un confinamiento repentino que duró meses, y durante el cual las empresas y negocios debían luchar por su supervivencia, ayudándose para ello de las tecnologías de comunicación existentes, lo que significó trabajar desde casa, siempre que la actividad laboral y los medios así lo permitiese, durante el confinamiento.

El hecho de que esta modalidad de trabajo no haya dejado de utilizarse una vez controlada la situación de emergencia sanitaria, junto con las diversas opiniones y discusiones que ha generado su implantación masiva, es lo que hace despertar el interés en investigar sobre como lo han vivido y lo viven los propios trabajadores y que consecuencias ha tenido sobre su calidad de vida en los últimos 2 años, con el fin de llegar a conclusiones sólidas sobre la medida en la que afecta el teletrabajo de forma positiva o negativa en la calidad de vida de las personas.

La estructura seguida en la investigación se desagrega de la siguiente manera: en primer lugar, una revisión de la literatura sobre el teletrabajo, su aplicación debido al COVID-19 y los beneficios e inconvenientes de este, seguido de una breve descripción de lo que es considerado como calidad de vida. A continuación, se elabora una encuesta a partir del estudio previo, tras ello, se plantea el método de análisis utilizado, tanto en lo que se refiere a manejos de bases de datos y elaboración de modelos. En tercer lugar, se recogen los principales resultados del estudio a través de la encuesta. Finalmente, se presentan las principales conclusiones y las líneas de discusión futuras.

I. Justificación teórica

El tema de estudio del presente trabajo es, la ahora muy conocida, modalidad de trabajo denominada “teletrabajo”. Actualmente existen diversas definiciones para esta modalidad, entre ellas, la proporcionada por la Real Academia Española define el teletrabajo como aquel “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas” (RAE,2021).

Otros autores definen el teletrabajo como un modo de trabajar por el cual “los empleados o trabajadores desempeñan sus actividades laborales a tiempo completo o de forma parcial en un lugar de trabajo distinto al habitual, y principalmente mediante medios electrónicos” (Pinto y Muñoz, pg.1, 2020). Por otro lado, la ley reguladora de esta materia en España, el Real Decreto-ley 28/2020, 22 de septiembre, de trabajo a distancia en sus definiciones establece que “se entenderá como teletrabajo a aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo y prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” (BOE-A-2020-11043).

Las definiciones mencionadas comparten un aspecto común que es determinante para diferenciarlo del trabajo a distancia, considerado como aquella “forma de organizar el trabajo o desarrollar la actividad laboral en el domicilio del trabajador o en cualquier lugar escogido, durante toda la jornada o parte de ella” (RDL

28/2020 de 22 de septiembre). Este aspecto diferenciador es el uso necesario de las redes de comunicación o sistemas informáticos y telemáticos para desarrollar la actividad laboral.

El teletrabajo venía aplicándose de forma menor hasta la llegada del COVID-19, a partir del cual experimentó una aplicación masiva a nivel mundial. Según los datos recogidos por la Organización internacional del trabajo (2020), antes de la pandemia en los países europeos la fuerza laboral que teletrabajaba ocasionalmente oscilaba entre el 30% en Dinamarca, Países Bajos y Suecia y el 10% o menos en República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Creciendo estos datos tras la misma a más del 50% en Dinamarca, Luxemburgo, los Países bajos, Bélgica, hasta casi un 60% en Finlandia, y alrededor del 40% en Irlanda, Austria, Italia y Suecia.

Concretamente en España el confinamiento causado por el COVID-19, generó que se estableciera esta modalidad de trabajo en el 51,4% de las empresas frente al 16% que presentaban teletrabajo antes de la pandemia. Este porcentaje solo disminuyó 8 puntos hasta un 43,4% de empresas (INE,2021), una vez disminuido el número de contagios y la reducción o cese de las restricciones, dando paso a una nueva normalidad.

Por otro lado, los datos estadísticos recogidos por Eurostat también muestran una evolución en cuanto al número de personas que teletrabajaban antes de la pandemia, 2019, y una vez ya extendida mundialmente en 2020. En la Tabla 1. Porcentaje de personas trabajando desde casa en países de la UE se puede apreciar dicha evolución en los distintos países de la Unión Europea.

Tabla 1. Porcentaje de personas trabajando desde casa en países de la UE

País	2019	2020
Italia	3.6%	12.2%
España	4.8%	10.9%
Países Bajos	14.1%	17.8%
Irlanda	7%	21.5%
Austria	9.9%	18.1%
Bélgica	6.9%	17.2%
Francia	7%	15.7%
Luxemburgo	11.6%	26.1%
Grecia	1.9%	7%
Polonia	4.6%	8.9%
Dinamarca	7.8%	17%

Eurostat, 2021.

Aunque los porcentajes presentados por Eurostat sean menores que los proporcionados por la OIT, muestran claramente un aumento del número de personas que empezaron a trabajar desde sus casas, siendo esta situación impulsada por la pandemia COVID-19.

Otros datos interesantes recogidos sobre la evolución del número de personas que trabajaban desde casa son los recabados por Eurostat (2021), en los que se pueden apreciar diferencias a la hora de teletrabajar en función de la edad y el sexo. Según estos datos un 13.2% de mujeres teletrabajó en 2020 en la Unión Europea frente a un 11.5% de hombres durante el mismo periodo. En cuestiones de edad, las personas entre los 25 y 49 años son los que más probabilidades tienen de teletrabajar (13%), seguidos de los de 50 a 64 años (12,4%), mientras que los más jóvenes, entre los 15 y los 24 años, son los que menos oportunidad tienen de elegir esta opción (6,3%).

Derivado de esta situación se han podido observar distintas ventajas o beneficios de este, así como inconvenientes.

Entre los beneficios procedentes de esta modalidad de trabajo, Wilson, J (2021) encuentra, tanto para las empresas como para los empleados, una mayor productividad, mejora en la comunicación, una mayor retención de los empleados y una mayor flexibilidad. En concreto la mejora de la productividad, la cual viene dada gracias al ahorro del tiempo de traslado de casa a la oficina y menor número de distracciones, es el beneficio que conlleva un mayor impacto positivo en la empresa. Esto contribuye a una tendencia al alza de las políticas de teletrabajo, incluso cuando finalice la pandemia.

Otro motivo que causa ese aumento de la productividad es la conexión de forma digital, que hace que el trabajador remoto esté casi permanentemente disponible y localizable al trabajar desde su hogar. El entorno en el que se encuentran estos trabajadores suele ser más tranquilo y con un menor número de distracciones comparado con el entorno en la oficina, lo que facilita la concentración en lo que se hace, y por lo tanto ayuda a responder con mayor rapidez a las llamadas, correos electrónicos o videollamadas. Aunque este factor también se considera como un inconveniente, ya que en ocasiones las interrupciones del hogar pueden llegar a ser mayores si se tienen hijos o personas mayores dependientes conviviendo en el hogar.

Por otro lado, el teletrabajo también contribuye al ahorro en costes, como en el caso estudiado por Wilson, J (2021) en el cual el estudio realizado a la agencia de viajes china Ctrip, muestra el ahorro que generó a la empresa que un grupo de trabajadores trasladara el trabajo al hogar, reduciendo 2.000 dólares por empleado en costes de espacio de oficina y otros gastos derivados del trabajo en las instalaciones de la empresa.

Para los empleados, en cambio, el beneficio más destacable sería la flexibilidad que esta forma de trabajo proporciona, al poder administrarse el tiempo de trabajo como mejor les convenga, escogiendo las pausas, conciliando la vida personal y familiar con las horas de trabajo al no tener que estar físicamente en un único lugar.

La flexibilidad del tiempo de trabajo está pasando a primer plano, con distintos grados de intensidad, en los países europeos (Unión Europea, 2013; Plantenga y Remery, 2010). En algunos países, el debate comenzó a finales de los años 70, mientras que en

otros la cuestión no se planteó realmente hasta finales de los años 90 (Freysinet, 1998). Sin embargo, en casi todos los casos, la flexibilidad del tiempo de trabajo se considera un tema importante para el presente y el futuro. (Mazzucchelli, 2017, p.436)

Pero no todos los efectos que genera el teletrabajo son positivos, Wilson, J (2021) también encuentra algunos inconvenientes tanto para las empresas como para los trabajadores. De cara a estos últimos, algunos trabajadores manifiestan sentir mayor soledad o pérdida de contacto con los compañeros de trabajo, lo que les hace sentir aislados de la organización, como sucedió con los trabajadores de la empresa Ctrip que, tras el experimento del teletrabajo, decidieron volver a trabajar a la oficina cuando les dieron la oportunidad, achacándolo a esa sensación de soledad y falta de contacto social.

En relación con lo anterior también destaca la no desconexión digital, que provoca que los trabajadores sean más productivos debido a dedicar más horas de las correspondientes a su jornada laboral, ya que la continua conexión al correo y redes del trabajo provocan una sensación de “obligación” a responder entre las personas que teletrabajan, lo cual, aunque pueda aumentar la productividad también puede alterar sus horas de descanso y vida personal.

Así mismo otro aspecto negativo del teletrabajo de cara a los trabajadores es la adaptación del hogar como lugar de trabajo, ya que no siempre se dispone de un lugar tranquilo donde poder trabajar, con las condiciones necesarias en cuanto a herramientas de trabajo, o en cuanto a la ergonomía adecuada del puesto de trabajo, puesto que no es difícil encontrar trabajadores en un sofá, una cama, encimera o mesa de la cocina. Un puesto de trabajo o asiento inadecuado, según afirman Rashmi y Bhavya (pg. 1327, 2020) “podría forzar la vista, provocar migrañas, dolores de columna, agonía en el cuello y trastorno del pasaje carpiano debido a la idea lúgubre del trabajo”.

Es por esto, y para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores, que las empresas deberían preocuparse de proporcionar las herramientas necesarias a sus empleados de forma que se garantice un lugar de trabajo adecuado en el hogar, tal y

como recomienda la Organización Internacional del Trabajo en su Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19 (p.10, 2020) y por ello “los empleadores tienen el deber de cuidar de todos sus trabajadores y deben asegurar, en la medida en que sea razonable y factible, que el entorno de trabajo sea seguro y no implique riesgos para la salud física y mental”. Evaluando las condiciones del lugar de trabajo, ya sea el hogar u otra localización conseguirán disminuir y controlar los posibles riesgos.

Por otro lado, el Artículo 11 del Real Decreto-ley 28/2020, 22 de septiembre, de trabajo a distancia manifiesta que “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.”

Seguido de este, en el Artículo 12 se hace referencia también a los gastos relacionados con el teletrabajo, en cuanto a los equipos y herramientas necesarias, así como al deber de la empresa de hacerse cargo de otros gastos como la electricidad o el wifi mediante una aportación económica fija. Está establecido por ley que la cuantía de estas ayudas se negocie en los distintos convenios colectivos, se puede tomar de ejemplo el convenio colectivo de la financiera El Corte inglés, EFC, S.A en el cual las cantidades fijadas se encuentran entre los 23 y 55 euros al mes (García, Ruiz y Lacomba, 2021).

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Asimismo, resulta interesante para la salud de sus trabajadores informales e incluso formarles sobre la ergonomía adecuada del puesto de trabajo en el hogar, de forma que se aseguren en la medida de lo posible del cumplimiento de las medidas recomendadas para puestos de oficina o en los que se trabaje sentado y con un ordenador. Ejemplo de ello son algunas de las medidas recogidas en el Manual de Seguridad y Salud en oficinas de FREMAP (p.9-12, 2021), que se resumen a continuación:

- Altura del asiento de forma que los brazos apoyados en la mesa y pegados al cuerpo formen un ángulo recto con el antebrazo, y que los muslos estén en posición horizontal con los pies en el suelo.
- Ajusta la inclinación del respaldo de manera que en la cadera se forme un ángulo de aproximadamente 100 ° entre el tronco y los muslos.
- Borde superior del monitor al nivel de los ojos o algo por debajo.
- Evita cruzar las piernas o flexionar las rodillas por debajo de 90°. Estas posturas dificultan la circulación de la sangre y tensan la espalda.
- Procura no estar en postura de sentado más de 2 horas seguidas. Si es posible, levántate y camina durante cortos periodos de tiempo para activar la circulación.

Con el cumplimiento de estas medidas recomendadas se previenen los posibles trastornos musculoesqueléticos debidos a las malas posturas.

Por último, desde el punto de vista de la empresa en ocasiones el teletrabajo puede impedir la correcta comunicación entre empresa y trabajadores, generando “trabajadores fantasma” que han perdido el interés en conectar con los demás, y solo se centran en realizar sus horas de trabajo, sin participar en la cultura de la empresa que tanto se lucha por crear y mantener. Si bien se han adaptado a las nuevas modalidades mediante eventos o meetings on-line, salta a la vista que la presencialidad y el contacto entre los trabajadores y jefes es muy importante a la hora de crear un entorno empresarial y un ambiente que giren entorno a una misma cultura empresarial.

A continuación se muestra en la Tabla 2. Resumen beneficios e inconvenientes del teletrabajo. un resumen de algunas de las ventajas e inconvenientes que puede presentar esta modalidad de trabajo de los anteriormente mencionados.

Tabla 2. Resumen beneficios e inconvenientes del teletrabajo.

Empresa		Trabajador	
Beneficios	Inconvenientes	Beneficios	Inconvenientes
-Mayor productividad. Flexibilidad. -Ahorro en costes de oficina. -Mayor conexión de los trabajadores.	- “Trabajadores fantasma”. -Pérdida de pertenencia y cultura empresarial.	-Flexibilidad para gestionar su tiempo. -Conciliación vida familiar/social y laboral.	-Soledad/aislamiento. -No desconexión digital. -Adaptación del hogar. -Dolores/problemas físicos.

Un concepto derivado del teletrabajo es el “Smart Working” el cual supone un enfoque diferente al que estamos acostumbrados, siendo una manera de organizar el trabajo integrando los conceptos de teletrabajo y trabajo móvil, rompiendo con las barreras tradicionales del espacio físico, los tiempos y las herramientas de trabajo, proporcionando una mayor libertad y flexibilidad a los trabajadores para organizar su tiempo de trabajo (Mazzucchelli, 2017). La flexibilidad que otorga esta modalidad hace que sea también una herramienta de conciliación de la vida laboral o profesional, y la vida familiar y personal.

Como se menciona en los primeros párrafos de este marco teórico, se ha venido relacionado el teletrabajo con la calidad de vida en los últimos años, aunque existen distintas posturas acerca de si este beneficia o deteriora la calidad de vida de aquellos que lo practican, ya que hay algunos aspectos de la calidad de vida que pueden ser subjetivos según cada individuo. Por ello se busca encontrar una serie de características preestablecidas como indicadores de una buena calidad de vida.

Para poder definir lo que se considera como calidad de vida, primero se debe tener en cuenta que esta proviene del equilibrio entre ciertos aspectos de la vida cotidiana, como son la salud, el bienestar físico y emocional, la conciliación entre la vida privada y la vida laboral, y las condiciones de vida particulares en cuanto a en que medida están cubiertas las necesidades de cada individuo.

La Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (Eurofound) en su encuesta europea sobre calidad de vida (Eurofound, pg.2, 2016), considera que esta: “trata principalmente sobre el bienestar subjetivo, la salud y aspectos de la calidad de vida individual, como las condiciones de vida, la vivienda y la privación material, además de la conciliación entre vida privada y vida laboral y las responsabilidades de cuidado”.

Además, tiene en cuenta la calidad de la sociedad y la de los servicios públicos, como parte de la ecuación de la calidad de vida.

En los datos recogidos en esta encuesta europea sobre calidad de vida, se pueden observar las puntuaciones medias obtenidas, por cada país de la unión europea según las respuestas que dieron los encuestados a cada pregunta.

A continuación, se muestran algunas de las puntuaciones obtenidas en dos de los indicadores de calidad de vida.

En primer lugar, las representadas en el Gráfico 1, en cuanto al grado de satisfacción con su vida, incluido dentro de la categoría de bienestar subjetivo se encuentran las siguientes puntuaciones sobre 10:

Gráfico 1. Comparación del grado de satisfacción con la vida en distintos países europeos.



Se pueden comparar las distintas puntuaciones tomando de referencia la media de la Unión Europea, la cual se encuentra en un 7,1. Los países con mejores puntuaciones rondan el 8, como es el caso de Dinamarca o Luxemburgo. Mientras que los países con menor grado de satisfacción en la vida de sus ciudadanos son puntuados en torno a un 5, como es el caso de Albania o Grecia. Con estas puntuaciones se podría decir que en general la sensación de satisfacción con la vida de los habitantes de la unión europea es buena.

En segundo lugar, otro indicador de calidad de vida en esta encuesta es la conciliación entre la vida privada y la laboral, para medirlo se realizaron varias preguntas relacionadas con las horas de trabajo y la adaptación a la vida personal y sus compromisos. Entre ellas se destaca la siguiente: “¿cómo se adapta su horario de trabajo a sus compromisos sociales y familiares fuera del ámbito laboral?”. A continuación, en el Gráfico 2, se muestra un resumen de aquellos países que recibieron mayor y menor porcentaje de respuestas “bien o muy bien”, comparándolo con la media de la unión europea y el porcentaje de España.

Gráfico 2. Comparación del grado de conciliación en distintos países europeos.



Los países con mayor porcentaje de respuestas “bien o muy bien” fueron Suecia, Eslovaquia y Países Bajos con un 88% de las respuestas. Mientras que los peor evaluados por sus propios ciudadanos a la hora de adaptar el horario de trabajo a la vida personal son: Serbia (60%), Bulgaria y Turquía (62%), lo cual les sitúa por debajo de la media europea (78%).

II. Objetivos

El objetivo del presente trabajo es realizar un estudio sobre la relación que presentan las variables: teletrabajo y calidad de vida. Considerando referencias bibliográficas relevantes como las empleadas en la justificación teórica expuesta en el apartado anterior, un data set con una encuesta elaborada a distintas empresas, proporcionado por mi tutor, y una futura encuesta elaborada por mi y dirigida a los trabajadores.

Lo que se pretende en el presente trabajo es relacionar teletrabajo con distintos aspectos que recogen lo que consideran los trabajadores encuestados como calidad de vida, se pretende plasmar en que medida el teletrabajo es una forma de otorgar flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar, de forma que se pudiera asociar a una mayor calidad de vida, o si por el contrario puede suponer un deterioro de la misma. Para ello se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1 (H1): Existen diferencias significativas en considerar que el teletrabajo mejora la calidad de vida según la estructura del hogar.

Hipótesis 2 (H2): Existen diferencias significativas en considerar que el teletrabajo mejora la calidad de vida según el número de horas trabajadas.

Hipótesis 3 (H3): Existen diferencias significativas en considerar que el teletrabajo mejora la calidad de vida según la desconexión digital que permitan las empresas.

Como objetivo final deseado se busca encontrar una propuesta adecuada para lograr una fórmula que combine esta modalidad de trabajo con la presencialidad, buscando el equilibrio entre ambas para poder explotar al máximo la productividad que aparentemente pueda generar y así mismo poder ofrecer una mejor calidad de vida y conciliación a los trabajadores, con todos los beneficios que eso conlleva para las empresas.

III. Metodología

Para cumplir el objetivo del presente trabajo se analizan los datos recogidos en la encuesta realizada a 106 trabajadores que residen actualmente en España.

Para la elaboración de la encuesta se ha tomado de inspiración y referencia tanto el data set ya, como las encuestas que realiza la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (Eurofam), la cual desde 1990 viene ofreciendo una panorámica de las condiciones de calidad de trabajo y calidad de vida de los países miembros de la Unión Europea. En este caso se emplean como mayor apoyo las preguntas realizadas a los individuos en su encuesta europea sobre calidad de vida (2016), así como las conclusiones que proporciona, considerando ambas como una base sólida en la que fundamentarse a la hora de elaborar las propias preguntas para esta investigación.

El análisis estadístico se elabora de la mano del programa RStudio, de forma que se puedan aceptar o rechazar distintas hipótesis en torno al teletrabajo y sus efectos sobre la calidad de vida de sus empleados, basándose siempre en las respuestas proporcionadas de primera mano por trabajadores que experimentan esta situación a diario.

La encuesta, “Teletrabajo y Calidad de vida” dirección: <https://forms.gle/Q5CCgeGLwSYJTov5A> I, está dirigida a todos aquellos trabajadores que hayan podido experimentar la modalidad presencial de trabajo y el teletrabajo, para así poder ofrecer una comparativa real de lo que este puede afectar o modificar en las condiciones relacionadas con la calidad de vida, teniendo en cuenta aspectos generales como la edad, tipo de profesión y sector empresarial, si viven solos o acompañados, si tiene personas a su cargo o mascotas a las que cuidar, entre otros aspectos. Todo ello con intención de poder comparar y contrastar las distintas respuestas de trabajadores para resolver las hipótesis planteadas y ofrecer conclusiones con fundamento sobre la incidencia del teletrabajo en la calidad de vida de los trabajadores.

Tabla 3. Ficha técnica de la encuesta

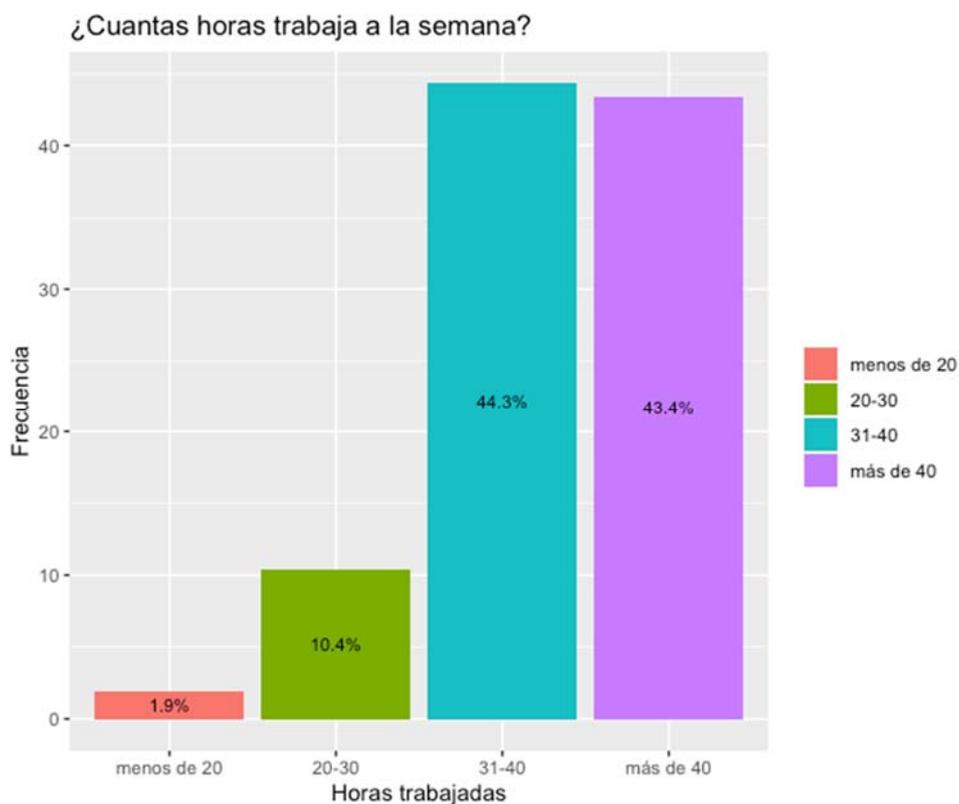
Objetivo general	Repercusión del teletrabajo en la calidad de vida de aquellas personas que lo han practicado o practican.
Ámbito	Nacional
Universo de estudio	Población española trabajadora entre 2019 y 2021
Tamaño de la muestra	106 encuestas
Fecha de realización	Del 30 de septiembre al 22 de octubre de 2021
Margen de error	Para un nivel de confianza del 95%, el margen de error es del 9,52%

IV. Resultados

A continuación, en el presente apartado se exponen los principales resultados obtenidos de la encuesta junto con sus representaciones gráficas.

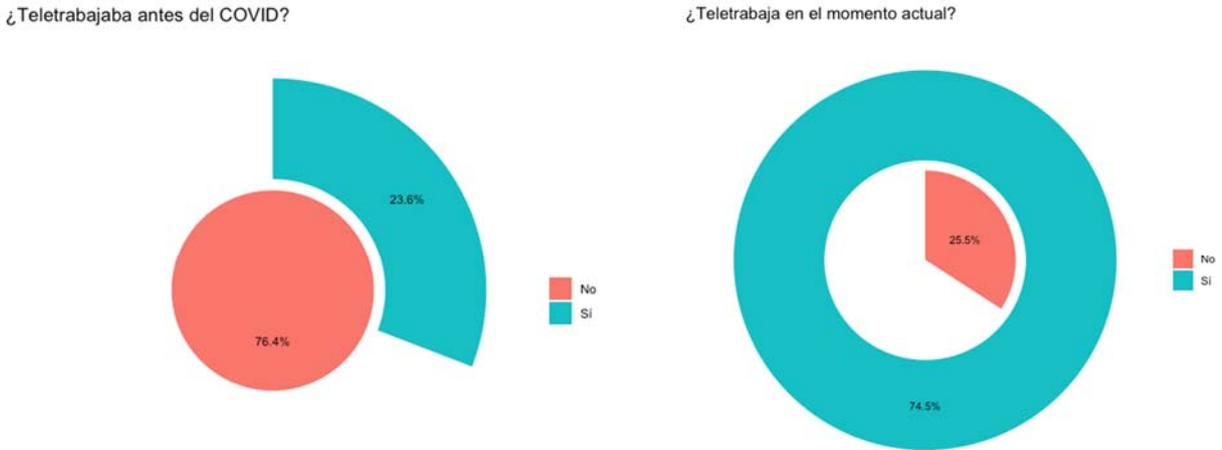
En primer lugar, en el Gráfico 3, se observa el porcentaje de horas que trabajan las personas encuestadas a la semana, desde un mínimo de menos de 20 horas, en el que se encuentran el 1,9% de los encuestados, pasando por intervalos de entre 20 y 30 horas, con un 10,4% de personas, de 31 a 40 horas donde se encuentra el 44,3%, hasta más de 40 horas de trabajo a la semana con un 43,4% de trabajadores.

Gráfico 3. Frecuencias relativas



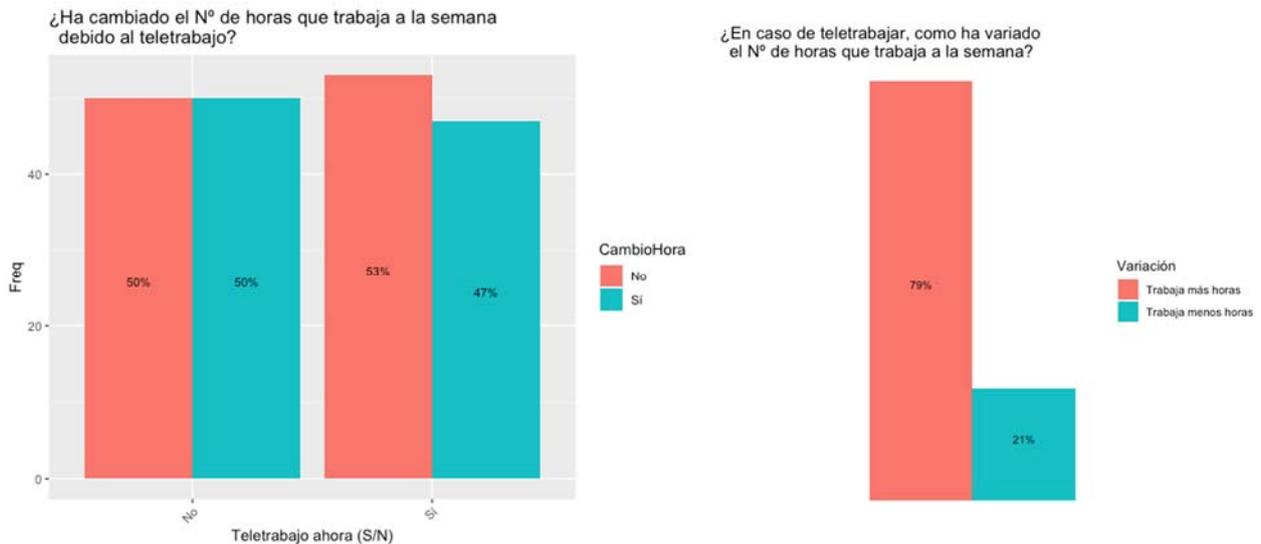
Si se compara la forma de trabajar antes de la pandemia con el momento en el que se lanza la encuesta, en octubre de este año 2021, se contempla la evolución en cuanto a la modalidad de trabajo de los encuestados. Tal y como se puede observar en el Gráfico 4, antes del COVID-19 tan solo teletrabajaba el 23,6% mientras que, actualmente, teletrabaja un 74,5%, alcanzando casi el mismo porcentaje que marcaba la presencialidad antes de la pandemia, con un 76,4% de trabajadores los encuestados trabajando en las oficinas.

Gráfico 4. Frecuencias relativas de las distintas modalidades de trabajo



No se puede negar un drástico cambio en cuanto al lugar en el que se desarrolla la actividad laboral, para analizar si de este cambio de modalidad de trabajo se derivan otros, como el número de horas que se trabaja a la semana, se pueden observar las frecuencias relativas condicionadas, que se presentan en el Gráfico 5, en el cual se aprecia en que proporción los encuestados han sufrido un cambio en el número de horas trabajadas, según la modalidad sea teletrabajo o no, y si este cambio ha supuesto trabajar más o menos horas, condicionado también por si el trabajo lo desarrollan de forma presencial o teletrabajo.

Gráfico 5. Frecuencias relativas del cambio de horas y la variación de estas, condicionadas a teletrabajar actualmente o no.

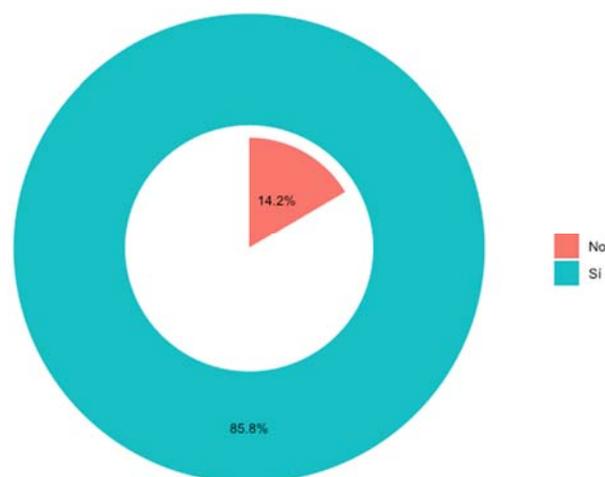


A la primera pregunta, en cuanto al cambio de horas trabajadas entre las personas que, si teletrabajan actualmente, un 53% no ha sufrido ningún cambio en el número de horas, frente a un 47% que si ha visto alterada la duración de su jornada laboral a raíz del teletrabajo. Contemplando la segunda cuestión sobre si el teletrabajo les hace trabajar más o menos horas, las respuestas proporcionadas muestran, que el 79% de las personas que teletrabaja ha pasado a trabajar más horas con esta modalidad, frente a un 21% que trabaja menos horas, en comparación con las horas trabajadas de forma presencial. Por lo que los encuestados que teletrabajan actualmente, consideran que, esta modalidad les supone un aumento de la duración de su jornada laboral.

Para continuar el estudio sobre si el teletrabajo aporta una mayor o menor calidad de vida, se extraen las respuestas de los encuestados a la pregunta: "¿Considera que el teletrabajo mejora su calidad de vida?", visibles en el Gráfico 6 , en la cual el 85,8% coincide en considerar que el teletrabajo si mejora su calidad de vida, frente a un 14,2% que no está de acuerdo con tal afirmación.

Gráfico 6. Frecuencias relativas sobre considerar que el Teletrabajo mejora la calidad de vida.

¿Considera que el Teletrabajo mejora su calidad de vida?



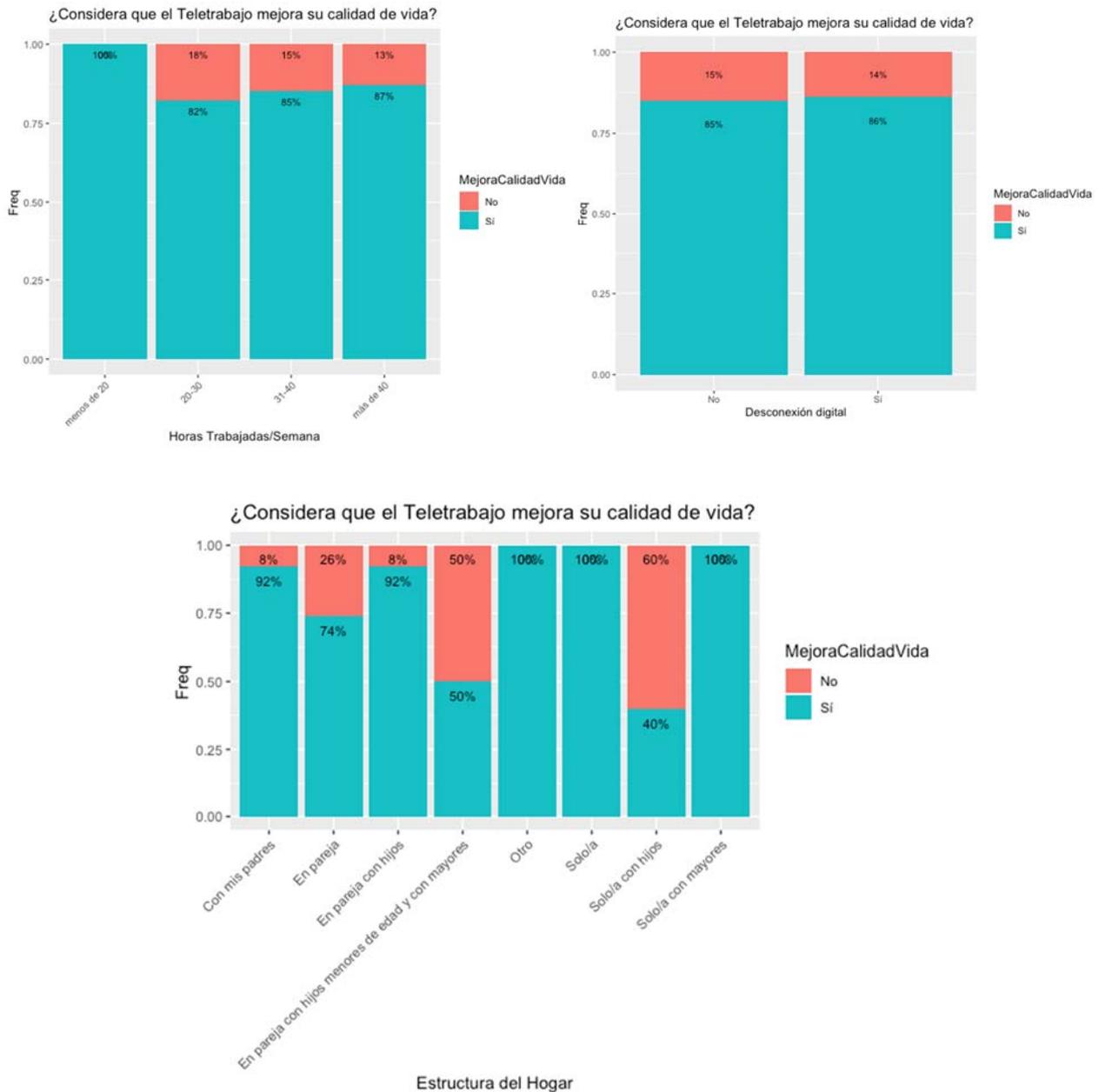
Profundizando un poco más en esta cuestión y en la finalidad del estudio, se presentan a continuación, en el Gráfico 7, las frecuencias relativas de las respuestas a la misma pregunta, pero condicionadas por las distintas variables que se toman para las 3 hipótesis planteadas: el número de horas trabajadas a la semana, si la empresa en la que trabajan los encuestados permite la desconexión digital y la estructura del hogar en el que viven.

En primer lugar, el 100% de las personas que trabajan menos de 20 horas semanales considera el teletrabajo como un factor que mejora su calidad de vida, el siguiente grupo en el que más trabajadores consideran esta relación, es el de aquellos que trabajan más de 40 horas, con un 87% a favor y un 13% en contra. A estos les siguen los que trabajan entre 31 y 40 horas, con un 85% a favor y un 15% en contra. Finalmente, en el intervalo de 20 y 30 horas a la semana es donde se encuentra un mayor número de personas que no consideran que el teletrabajo mejore su calidad de vida, concretamente un 18%, aunque es claramente visible que la mayoría si lo considera como tal, con un 82% de respuestas a favor.

En segundo lugar, se presenta la misma cuestión condicionada a si las empresas en las que trabajan permiten la desconexión digital o no. En ambos casos se observa una mayoría de respuestas a favor de considerar que el teletrabajo mejora su calidad de vida, en un 85% para los trabajadores cuyas empresas no respetan la desconexión digital, y un 86% para los trabajadores cuyas empresas si respetan y permiten la desconexión digital.

Por último, entre las distintas estructuras del hogar de los encuestados, todos aquellos que viven solos, solos con mayores y otras estructuras no especificadas, consideran, con un 100% de las respuestas, que el teletrabajo si mejora su calidad de vida. Seguido de estos grupos se encuentran los que viven en pareja con hijos, y los que viven con sus padres, quienes opinan lo mismo con un 92% de las respuestas. El 72% de las personas que viven en pareja considera que el teletrabajo mejora su calidad de vida. El 50% de aquellos que viven en pareja con hijos menores de edad y con mayores, opina que si mejora su calidad de vida y el otro 50% opina lo contrario. Por último, el 60% de las personas que viven solas con hijos, opina que el teletrabajo no mejora su calidad de vida, frente a un 40% que si lo considera como tal.

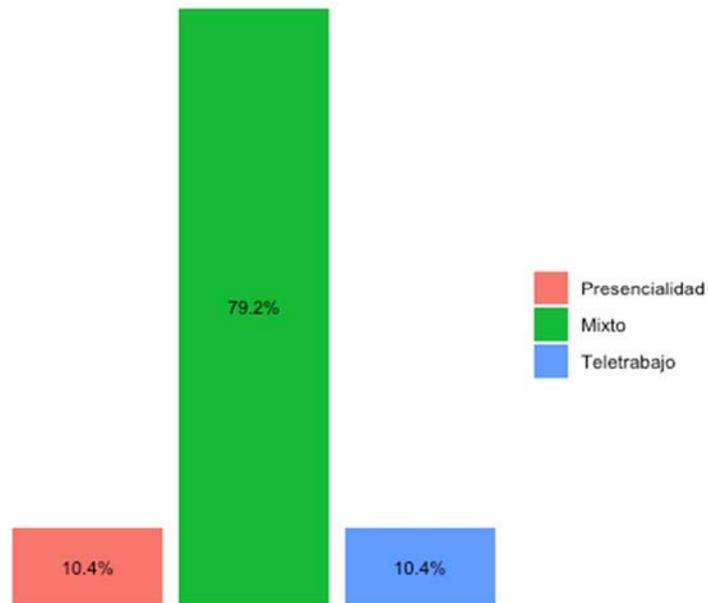
Gráfico 7. Frecuencias relativas sobre considerar que el Teletrabajo mejora la calidad de vida, condicionadas a varios factores.



Por otro lado, se preguntó también a los encuestados cual sería la modalidad de trabajo que escogerían, entre desarrollar la actividad laboral de forma totalmente presencial, teletrabajo siempre, o un modelo mixto. Resultando que el 10,4% de los encuestados prefiere un modelo totalmente presencial, el 10,4% querría teletrabajar a tiempo completo y un 79,2% considera un modelo mixto como la mejor opción. Todo ello representado en el Gráfico 8 a continuación.

Gráfico 8. Frecuencias relativas de la modalidad de trabajo escogida

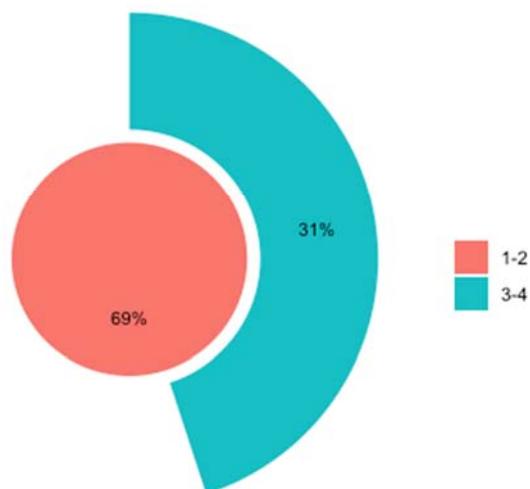
¿Que modalidad de trabajo escogería?



Además, se puede apreciar en el Gráfico 9 como a la hora de escoger que número de días de teletrabajo consideran adecuados a la semana, el 69% de las respuestas encuentran adecuados entre 1 y 2 días a la semana, frente al 31% que considera mas adecuados entre 3 o 4 días de teletrabajo a la semana.

Gráfico 9. Frecuencias relativas del número de días adecuados de teletrabajo a la semana

¿Cuantos días de teletrabajo a la semana considera adecuados?



Tras estas observaciones de algunas de las variables que se han contemplado en el presente trabajo, se realizan los contrastes de hipótesis para cada una de las planteadas, los cuales se pueden apreciar en la Tabla A 2 del Anexo.

Respecto a la primera hipótesis planteada, sobre sí existen diferencias significativas en considerar que el teletrabajo mejora la calidad de vida, según la estructura del hogar en el que se encuentran los trabajadores, el resultado del contraste muestra que, si existen tales diferencias, es decir, el considerar que el teletrabajo mejora la calidad de vida depende, en el caso de los encuestados, de si se vive solo o con pareja, con o sin hijos o mayores dependientes, o de si los trabajadores viven con sus padres.

En segundo lugar, la siguiente hipótesis tiene en cuenta el factor de la desconexión digital, y de si el hecho de que la empresa en la que se trabaje la permita o no, influye en la concepción del teletrabajo como instrumento de mejora de la calidad de vida. A lo que los resultados del estudio muestran que no existe dependencia entre ambas variables, es decir, la desconexión digital no influye a la hora de considerar el teletrabajo como mejora de la calidad de vida.

Por último, la tercera hipótesis estudiada muestra que no existe dependencia entre considerar que el teletrabajo mejora la calidad de vida, y el número de horas que se trabaje a la semana, como se puede observar en el Gráfico 7, más del 80% de las personas que ocupan cada intervalo de horas trabajadas a la semana, considera que si mejora su calidad de vida teletrabajando independientemente del número de horas realizadas.

V. Conclusiones

La información recogida tras investigar el marco teórico que rodea a esta modalidad de trabajo, teniendo en cuenta tanto los beneficios como los inconvenientes mencionados del teletrabajo, sumada a la información recogida sobre la opinión y las vivencias de trabajadores reales, ha permitido llegar a varias conclusiones.

En primer lugar, la evidente transformación del mundo laboral, en el cual se ha invertido la balanza de forma que, la modalidad que más abunda hoy en día es el teletrabajo frente a la presencialidad total que dominaba antes el mundo laboral. Lo que coincide con las primeras líneas de este trabajo, y con la experiencia de los encuestados, lo que constituye la base de la investigación.

Por otro lado, en ocasiones se ha relacionado el teletrabajo con un mayor grado de conciliación de la vida laboral y personal o familiar, lo cual se asocia a una mejor calidad de vida. Sin embargo, considerar el teletrabajo como esta mejora dependerá del tipo de hogar en el que se convive, al estudiar la relación entre considerar que el teletrabajo mejora la calidad de vida con las distintas estructuras del hogar, se comprueba que efectivamente depende del tipo de estructura de hogar que se tenga considerarlo como mejora de la calidad de vida o no.

En relación con el concepto de la desconexión digital, el estudio refleja como no tiene un peso tan relevante que se esperaba inicialmente, ya que, las personas no dejan de considerar el teletrabajo como un factor que mejora su calidad de vida, independientemente de si se les respeta este derecho o no.

Tanto las variables ya mencionadas como las demás presentes en la encuesta realizada reflejan la opinión en primera persona de trabajadores que han vivido y siguen viviendo este cambio y las dificultades o inconvenientes que pueda presentar esta nueva forma de trabajar no parecen menguar la opinión popular que relaciona el teletrabajo con un aumento de la calidad de vida. Tanto es así que la modalidad escogida por la mayoría es un modelo mixto de teletrabajo y presencialidad.

Tras este estudio se podría concluir que el teletrabajo ha llegado para quedarse, ya no de forma total si no como un complemento a la forma tradicional de trabajar, que

aporta flexibilidad, y mejora, generalmente, la calidad de vida de aquellos que puedan acceder a el.

VI. Posibles líneas de investigación futuras

Seria de gran interés poder analizar más exhaustivamente los resultados de la encuesta, concretamente en cuanto a los sectores empresariales en los que se trabaja, y la relación que existe entre cada sector y el teletrabajo, ya que esta modalidad no es aplicable en todos ellos de la misma forma, por lo que sería interesante estudiar de si considerar el teletrabajo como mejora de calidad de vida depende del sector empresarial, y si es así, cuales son aquellos sectores que influyen en mayor medida en esta consideración y por qué.

VII. Referencias bibliográficas

Acosta, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia - Colombia. (Tesis de Licenciatura). Escuela de Psicología, Universidad de Antioquia, Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10495/14436>

Green, Tappin y Bentley. (2021). Trabajar desde casa antes, durante y después de la pandemia de Covid-19: Implicaciones para los trabajadores y las organizaciones.

Pinto y Muñoz. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. Recuperado de https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf

Rashmi R y Bhavya Vikas. (2020). Impacto de la ergonomía en la productividad del trabajo desde casa (WFH) y en la satisfacción laboral durante el periodo Covid- 19. Diario Alochana Chakra

Sara Mazzucchelli (2017) Flexibilidad y conciliación laboral y familiar: ¿una solución beneficiosa para las empresas? El caso de Italia, Revista Internacional de Sociología, 27:3, 436-456, DOI: 10.1080/03906701.2017.1377411. Extraído de <https://doi.org/10.1080/03906701.2017.1377411>

Ulate Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. Revista Tecnología En Marcha, 33(7), Pg. 23–31.

Wilson, J. (2021). Impact of Work from Home Policies on Workplace Productivity and Employee Sentiments During the COVID-19 Pandemic. Accounting Undergraduate Honors Theses (Tesis de Licenciatura en Contabilidad) Extraído de <https://scholarworks.uark.edu/acctuht/41>

La Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (Eurofam). (2016). Encuesta Europea sobre la calidad de vida (EQLS). Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys>

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., (septiembre 2021). Recuperado de: <https://dle.rae.es>

Real Decreto-Ley 28/2020, 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del estado, 22 de septiembre 2020, núm.253, pp. 79929 a 79971. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28>

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Extraído de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19. (2021). IMPACTO COVID-19. Extraído de: https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf

Eurostat. (2020). How usual is it to work from home?. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2?etrans=es>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19.(p.10). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

FREMAP. (2021). Manual de Seguridad y Salud en oficinas (p.9-12). Recuperado de:
[https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/MAN.016%20\(castellano\)%20-%20M.S.S.%20Oficinas.pdf](https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/MAN.016%20(castellano)%20-%20M.S.S.%20Oficinas.pdf)

García, Ruiz y Lacomba. (2021). Como están regulando los convenios colectivos la compensación de gastos del teletrabajo. Recuperado de:
<https://blog.cuatrecasas.com/laboral/como-estan-regulando-convenios-colectivos-compensacion-gastos-teletrabajo/>

VIII. Anexo

Tabla A 1. Resumen de las variables de la encuesta

Nº	Variable	Valores
1	Género	Hombre Mujer
2	Estructura del hogar	Solo/a Solo/a con hijos Solo/a con mayores En pareja En pareja con hijos En pareja con hijos menores de edad y con mayores Con mis padres Otro
3	Edad	Menor de 30 30 - 39 40 - 49 50 - 60 Mayor de 60
4	Mascotas	Si No
5	Sector empresarial	Actividades Inmobiliarias Administración pública Artículos de lujo Atención sanitaria y hospitalaria Industria automovilística/ Automoción Banca/ Banca de inversión Biotecnología Construcción Consultoría de estrategia y operaciones Cosméticos Educación Electrónica Energía / Energías renovables Gran consumo y alimentación Hostelería y restauración

		Industria farmacéutica Industria química Industria textil y moda Infraestructuras Ingeniería Instalaciones y servicios recreativos Logística Marketing y publicidad Otro sector Seguridad Seguros Servicios de RRHH Servicios y tecnologías de la información Telecomunicaciones Transporte y mensajería Videojuegos Derecho/legal
6	Nº empleados	Microempresa : 0-9 trabajadores Pequeña Empresa: 10-49 trabajadores Mediana Empresa: 50-249 trabajadores Gran Empresa: mayor o igual a 250 trabajadores
7	Horas de trabajo a la semana	menos de 20 20-30 31-40 más de 40
8	Teletrabajo antes del COVID	Si No
9	Teletrabajo actualmente	Si No
10	Cambio en el número de horas	Si No

11	Variacion	Trabaja mas horas Trabaja menos horas
12	Grado satisfacci3n familia	Alto Medio Bajo
13	Grado satisfacci3n empleo actual	Alto Medio Bajo
14	Grado satisfacci3n Nivel de vida actual	Alto Medio Bajo
15	Tiempo de placer	Si No
16	Compatibilidad Horario vs Vida social /familiar	Si No
17	Cambio compatibilidad	Si, m1s compatible Si, menos compatible Ning3n cambio
18	Aportacion de equilibrio vida personal y laboral	Completamente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Completamente en desacuerdo No teletrabajo
19	Tiempo a hijos/mayores	Si No No tengo
19	Cambio de tiempo a hijos/mayores	Si, m1s tiempo con ellos Si, menos tiempo con ellos Ning3n cambio

20	Nuevas actividades en su tiempo libre	Si No No he teletrabajado
21	Desconexion digital respetada	Si No
22	Modalidad de trabajo escogida	Teletrabajo Presencialidad Mixto
23	Días teletrabajo adecuados	1-2 3-4
24	Teletrabajo mejora la calidad de vida	Si No

Tabla A 2. Resultados de las pruebas Chi cuadrado de Pearson para las distintas hipótesis planteadas

<i>p</i> -value	Estructura del Hogar	Horas Trabajadas a la Semana	Desconexión Digital
Mejora Calidad Vida	0.02	0.9	1