



MÁSTER UNIVERSITARIO EN RECURSOS HUMANOS

Factores personales y ambientales asociados con un mejor resultado durante periodos de teletrabajo.

Autor: Héctor Rodríguez Bravo

Tutor: Javier Molina Rivera

Trabajo Fin de Máster

Madrid

Enero 2022

Índice

Resumen y Abstract.....	4
Introducción.....	6
Indicadores.....	8
Flexibilidad Psicológica.....	8
Perfil Competencial.....	9
Género.....	11
Motivación.....	11
Novedad.....	12
Horario.....	13
Organización y Dirección.....	13
Tecnología.....	14
Objetivo y oportunidad.....	16
Metodología.....	18
Diseño de la investigación.....	18
Muestra.....	19
Instrumentos/materiales.....	20
Procedimiento.....	24
Análisis de Resultados.....	26
Discusión y Conclusiones.....	31
Futuras líneas de investigación.....	36
Bibliografía.....	38
Anexo.....	41

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Principales indicadores analizados en el estudio.....</i>	<i>8</i>
<i>Tabla 2. Características de la muestra.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 3. Dimensiones del ISTAS21 COPSQ adaptado.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 4. Corrección de la escala de tecnoansiedad y tecnofatiga.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 5. Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) test de normalidad.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 6. Correlaciones de Pearson entre los factores del ISTAS y el desempeño..</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 7. Correlación de Pearson entre el desempeño y el Tecnoestrés.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 8. Comparación múltiple de medias Posthoc</i>	<i>31</i>

Índice de Figuras

<i>Figura 1. Gráfico de cajas y bigotes entre el tecnoestrés y la edad</i>	<i>30</i>
--	-----------

Resumen

El teletrabajo ha sido una modalidad en auge estos últimos años, manteniéndose después del periodo de la pandemia. Esto ha tenido como consecuencia una repercusión en las empresas, los trabajos y las personas. Los diferentes factores personales y situacionales han dado lugar a la adaptación de ciertos colectivos y personas, frente a aquellos que no lo han conseguido. Este estudio pretende analizar las variables más importantes en relación con el desempeño de las personas teletrabajadoras, mediante herramientas validadas como el ISTAS que mide los principales factores de riesgo psicosociales del entorno de trabajo, así como el cuestionario del Tecnoestrés. Se obtuvieron resultados significativos en relación al tipo de jornada como factor de riesgo.

Palabras clave: Tecnoestrés, teletrabajo, riesgo psicosocial.

Abstract

Teleworking has been a growing modality in recent years, established as one of the more important ones in the working environment after the pandemic. This has had an impact on companies, jobs, and people. The different individual and situational factors had led to the adaptation of certain groups and people, compared to those who have not succeeded. This study aims to analyze the most important variables in relation to the performance of teleworkers, using validated tools such as ISTAS, which measures the main psychosocial risk factors in the working environment, as well as the Techno-stress questionnaire. Significant results were obtained in relation to the working day, identified as risk factor.

Keywords: Techno-stress, telework, psychosocial risk.

Introducción

Teletrabajo en la actualidad

Las nuevas tecnologías aplicadas al entorno laboral han cobrado una gran importancia en los últimos años, especialmente debido a la incidencia de la pandemia, que requirió de una adaptación de las dinámicas laborales y del trabajo, pasando de un formato más presencialista a uno predominantemente telemático y remoto (Cataño y Gómez, 2014; Tapasco y Giraldo, 2020).

Basándonos en los datos aportados por el INE (2018) en relación con el teletrabajo en ese periodo, se puede observar que España se encontraba 6 puntos porcentuales por debajo de la media global de los países de la Unión Europea respecto a esta modalidad, pero este escenario cambió drásticamente debido a la pandemia acusada en el año 2020 (INE, 2020). De esta forma, en este periodo, el teletrabajo en España aumentó de un 4,8% a un 34% del año 2019 al 2020, siendo el 48,8% de las empresas españolas las que pudieron introducirse a este formato de manera adecuada (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020).

Aunque estos datos eran esperables, debido a la adaptación que tuvieron que realizar diversas empresas para mantener su actividad y aportar sus servicios en este periodo difícil, lo interesante de esta situación se da al observar el porcentaje de empresas españolas que lo mantienen. Para salvar su capital y los puestos de la mayoría de sus trabajadores, el 80% de las empresas se han aferrado a esta modalidad (Medel Vicente, 2020). Estos datos muestran cómo esta forma nueva de trabajar parece encontrarse mantenida en el tiempo y por lo tanto muestra cierta tendencia a la estabilidad dado que supuso una inversión por parte de todas ellas en infraestructuras, formación y experiencia (Aranda, 2020; García, 2020; Lafraya, 2020).

Esta nueva modalidad ha presentado sus detractores dada la desigualdad que puede generar entre los puestos y sectores que tienen mayores capacidades para acceder a la misma y los que no, así como por las personas que puedan presentar dificultades a la hora de acceder a los recursos o a la formación necesaria para un desempeño óptimo (Valenzuela, 2020).

Estudios recientes demuestran como quienes ostentan esta modalidad de una manera más efectiva son los directivos (100%), los Técnicos y profesionales de apoyo (60%) y los empleados contables, administrativos y similares (43,6), frente a otras ocupaciones que requieren de presencialidad por la industria de la que forman parte, siendo los más perjudicados

los trabajadores que desarrollan trabajos manuales (solo un 3% teletrabaja) así como trabajos menos cualificados (donde el 43% de los mismos no pueden acceder a este formato) (INE, 2020; Randstad, 2020; Peiró y Soler, 2020).

Esto repercute también en las comunidades autónomas que presentan distribuciones diferentes según los sectores industriales y los trabajos que mayor impacto tienen en las mismas, siendo Madrid la que mayor porcentaje de teletrabajadores presenta (28%) respecto a Extremadura que sería la que presentaría el menor en toda España (17,5%) (INE, 2019).

En contraposición a esta idea, se encontrarían aquellos que ven como beneficiosa esta modalidad, basando sus planteamientos en la conciliación de la vida personal y la laboral (Haubrich y Froehlich, 2020), la productividad, la sostenibilidad y la revolución tecnológica como herramienta para la mejora de la sociedad (Peiró y Soler, 2020).

Bajo el precepto del teletrabajo, existen diferentes tipos, el teletrabajo móvil, el teletrabajo desde casa, en centros específicos, en zonas urbanas o en zonas rurales (Sánchez, 2001). En la actualidad el más utilizado es el teletrabajo desde casa (INE, 2021). Esta adecuación al nuevo entorno laboral se encuentra condicionada por factores directamente dependientes de la persona y factores extrínsecos a los individuos. La falta de control o el descontrol sobre los mismos pueden tener una repercusión negativa sobre el trabajo y el desempeño de la persona, repercutiendo a la entidad en su totalidad. Es por esto, que es necesario identificar aquellos que impactan de manera positiva, negativa o ambas, pues existen muchas variables que pueden modular esta relación.

Diversos estudios bibliográficos muestran la influencia de estos factores, los cuales repercuten tanto a la persona como a la entidad. Se pueden clasificar según si son externos o internos, poniéndose el foco en las características del individuo o en el entorno y el ambiente que le acompaña durante el proceso laboral, pudiendo facilitar o dificultarlo (Luciano, 2016).

Los supuestos expuestos a continuación son varios de los mediadores más impactantes en la persona en los periodos de teletrabajo según la bibliografía estudiada, centrándose no solo en la repercusión que tiene sobre la misma, sino que también ha evidenciado las consecuencias que pueda tener en las organizaciones, ya que repercuten directamente sobre el individuo y la organización.

Indicadores

Tabla 1

Principales indicadores analizados en el estudio

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
Flexibilidad psicológica	Novedad
Perfil competencial	Horario
Género	Organización y dirección
Motivación	Tecnología

Nota: Arch Prev Riesgos Labor 2005; 8 (1): 18-29

- Factores internos

Flexibilidad psicológica

Esta habilidad supone para el trabajador una ventaja respecto a la inflexibilidad o rigidez que sería el polo opuesto. Comportarse de forma adaptativa en un momento y en un entorno incierto y cambiante como se daría en el sector laboral, es algo indispensable, más si se introduce un elemento como el formato telepresencial. Así mismo, reconocer, identificar las emociones, valores y expectativas, ha demostrado una traducción en el desempeño laboral de forma positiva, reduciendo o aminorando el nivel de estrés que pueda derivarse de condiciones novedosas o demandantes como se han podido dar por ejemplo en la pandemia o en la introducción a nuevos formatos o funciones que pueden diferir de las habituales (Hayes, Strosahl y Wilson, 2009).

A su vez, ser capaz de reconocer los propios sentimientos y las capacidades, sin juicios de valor, atendiendo únicamente a las circunstancias de la realidad, da lugar a una visión más objetiva de los procesos y de los individuos. Esto permite identificar las metas o los caminos a tomar de forma eficiente para mejorar el crecimiento del individuo en la organización. Lo planteado, por tanto, tiene repercusiones sobre el campo laboral y personal pues no solo tiene como consecuencia el aumento de la capacidad a la hora de identificar las propias necesidades y emociones, si no que permite prosperar en las relaciones con otros al incidir positivamente en las interacciones con los compañeros. La flexibilidad psicológica por lo tanto también ayuda a

dar respuestas de forma adaptativa a las necesidades de sus homólogos en las organizaciones (Maitland et al., 2017).

Perfil competencial

El perfil de competencias se trata de un elemento clave a la hora de estudiar el impacto que la persona puede tener en una organización, como consecuencia, aquellos que presenten estas cualificaciones profesionales orientadas a parámetros relacionados con el teletrabajo pueden ser unos activos más valorados dada su positiva adecuación a este nuevo formato.

“El perfil de competencias se puede definir como los conocimientos, habilidades y actitudes que favorecen a un desempeño excelente en una función” (Oeller, 2020). A su vez se pueden distinguir aquellas competencias denominadas “blandas” y “duras”, que en las organizaciones pueden variar en función de los puestos y las necesidades de cada organización respecto a los valores, clima, objetivos y metodologías que presenten cada una de ellas.

Las competencias blandas se encontrarían constituidas por las habilidades y capacidades mentales que cada individuo posee de manera personal para el desarrollo de su trabajo (Schindlbeck, C., 2020). En contraposición las competencias duras se encontrarían más orientadas a la cualificación profesional del individuo, sus conocimientos específicos, titulaciones y experiencias en un determinado trabajo, es decir, sus habilidades técnicas (Schindlbeck, C., 2020).

Estos dos puntos son fundamentales en aras de reconocer la capacidad del individuo para adecuarse a los nuevos formatos. Se puede observar que ambos son necesarias para un buen desempeño en este nuevo campo donde la flexibilidad es necesaria y los conocimientos tecnológicos son vitales (IONOS, 2019).

Teniendo en consideración lo explicado, con el teletrabajo se han tenido que transformar las competencias de algunos de los trabajadores de las empresas, trascendiendo competencias que antes no se encontraban tan representativas en las organizaciones. Esta transformación se traduce en cambios donde las resistencias pueden generarse, identificándose tres grupos principales; lógicas y racionales; sociológicas y culturales; psicológicas y emocionales (Pato, 2019).

Para un encaje óptimo se tienen que considerar estos supuestos por lo que primero se tendrían que identificar las resistencias y posteriormente trabajar con modelos que promuevan el cambio hacia lo tecnológico (no conoce, no puede, no quiere).

El modelo TAM (Technology Acceptance Model), puede ayudar a lograr esta meta. Mediante este teorema, la persona puede identificar como le puede ayudar la tecnología, así como promover su uso y dejar de lado los prejuicios de dificultad que se pudieran presentar previamente (Davis, 1989)

Cada organización es diferente, tiene sus políticas, su misión, visión y valores y actuará de una forma o de otra, pero comprometida con estas bases. La identificación de los trabajadores con su empresa es algo que todos deben de tener en común. Para que esto se dé y que la empresa obtenga resultados, las competencias duras y blandas toman un papel activo y vital para la adecuación del trabajador a las nuevas tecnologías. En este proceso las organizaciones deben de tener un papel dinámico y efectivo buscando la consecución de dichos objetivos, puesto que los perfiles competenciales, hoy en día, no son los mismos que se necesitarán en un futuro, y esta transformación competencial es imprescindible (Oeller, 2020).

Esto repercute profundamente en el empleado que se tiene que actualizar y adquirir un repertorio conductual y competencial diferente, ya que mecanismos como la flexibilidad psicológica, la implicación de las organizaciones y de los superiores, los objetivos marcados por los managers y las cadenas de mando pueden tener un impacto muy importante sobre el cambio que se plantea.

Género

Cuando hablamos del género en el teletrabajo se pueden observar ciertas diferencias. En primer lugar, en función de los roles sociales se pueden generar dinámicas complejas que faciliten o interfieran de manera más significativa sobre lo laboral, repercutiendo en ocasiones en la conciliación, la distribución horaria y el reparto de tareas en el hogar (Iglesias y Pérez, 2021). Las mujeres, mayoritariamente, se han visto afectadas en la pandemia a la hora de reorganizar su jornada laboral, al ser estas las que han presentado una tendencia mayor hacia el cuidado de los hijos, junto a cierta desigualdad salarial. A la hora de darse una pérdida del empleo, del 54% de desempleados, el 39% correspondió a este colectivo (Schoonbroodt 2018).

Se tiene que mencionar, que se han estudiado las diferencias de género en relación con las competencias y capacidades tecnológicas. A la hora de introducirse en el entorno digital, las condiciones de estas son más precarias al no presentar los conocimientos específicos necesarios para desarrollar ciertas funciones desde este ámbito, o requerir más esfuerzo por su parte respecto a su análogo masculino, que presenta más consolidadas este tipo de competencias (por cultura, educación, motivación etc). Si hablamos de una forma generalizada, esto se ve en muchas ocasiones reflejado en las organizaciones, donde los puestos técnicos o que implican el uso de herramientas tecnológicas tienden a ser copados por un sexo en concreto, presentando porcentajes más altos en ciertos sectores y departamentos. (Undurraga y Becker, 2019; Undurraga, 2019)

A pesar de lo comentado, existen evidencias de que ante una igualdad de oportunidades y de conocimientos, el desempeño de las mujeres en la modalidad de teletrabajo es mayor que el de los hombres (Hunton, 2005).

Motivación

Es importante dar sentido a las funciones de los trabajadores y las labores que ejecutan. Cuando se desarrollan con autonomía y encuentran el significado de lo que hacen, visibilizando su impacto en la entidad por la puesta en práctica de sus habilidades individuales, se recibe *feedback* sobre su desempeño, lo cual da lugar a un refuerzo y un mantenimiento de la conducta cuando el resultado es positivo, generando a una retroalimentación de dicho comportamiento.

Esto a su vez aumenta los niveles de satisfacción, motivación y rendimiento, así como acaba disminuyendo el estrés y el absentismo (Luceño, 2017).

La motivación en el entorno laboral es un potenciador que predispone al esfuerzo. Cuando este se dirige hacia un objetivo organizacional específico y se mantiene en el tiempo puede ser un factor que incida sobre la adecuación a un nuevo entorno laboral.

- Factores Externos

Novedad

El bienestar en el entorno laboral se podría encontrar dentro del espectro *burnout-engagement* (Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008). Las demandas de este pueden sobrepasar al trabajador (por la ausencia de recursos individuales para hacer frente a situaciones o problemáticas), esto puede producir consecuencias negativas sobre el individuo y la organización al no desempeñar sus funciones de manera adecuada en la misma, ya sea consecuencia de una mala adecuación, problemas emocionales, motivacionales o procedimentales derivados de este supuesto. Uno de los factores estudiados que repercuten de manera más incidente sobre el individuo es la novedad (Demerouti y Bakker, 2011).

Cuando la persona no presenta recursos suficientes para hacer frente a supuestos nuevos, o la organización no es clara en relación con lo que pretende conseguir y el cómo, este concepto puede repercutir negativamente en ambos sentidos. El teletrabajo ha supuesto para muchas organizaciones y personas hacer frente a esta novedad y a la incertidumbre, al *upskilling* y el *reskilling* (Rosario-Rodríguez et al., 2020) y a la flexibilidad psicológica, lo que dependiendo de la gestión y de las capacidades de los integrantes de la organización ha marcado un resultado u otro (Luceño, 2017).

Horario

En relación con el horario, estudios previos como el de Gallup (2013) muestran como el desempeño laboral de los trabajadores disminuye con el aumento de horas efectivamente trabajadas durante los periodos de teletrabajo. Los datos enseñan como en esta modalidad, existe una tendencia a aumentar el horario 4 horas de media semanalmente en contraposición con los que desempeñan las mismas funciones en el formato presencial. Ante este supuesto se tiene que considerar la flexibilidad horaria, que es un concepto relacionado con el tema a tratar. El teletrabajo permite que la persona adapte su tiempo de trabajo a las necesidades individuales y condiciones personales. Esto en ocasiones supone una difuminación de las fronteras que existían previas al teletrabajo entre la vida laboral y la personal. El aumento de horas puede venir condicionado por la facilidad para acceder al trabajo desde cualquier lugar y en cualquier momento, adaptando la jornada a las necesidades y teniendo como consecuencia una rigurosidad menor respecto a este parámetro (Herrero, Alberich, Vicente, la Torre y García, 2018).

Organizaciones y dirección

La visión del teletrabajo en las organizaciones se encuentra segmentada. Se han estudiado diversas perspectivas que han abarcado temas variados como la vivencia de los individuos en este formato, las funciones que desempeñan los trabajadores y las empresas, así como la conexión que se ha establecido entre ambos (Cooperm 2001).

Diversos elementos intervienen en lo que se ha mencionado anteriormente, presentando una gran importancia en su desarrollo la cultura, estilos de gestión, los estilos de liderazgo, el control sobre el trabajo, los logros, el tipo de organización, el tipo de desarrollo de carrera y la competitividad, así como la posición de las empresas respecto a la conciliación familiar (de Smet et al., 2005; Ergeneli, Ilsev, & Karapınar, 2010; Lambert, Altheimer, & Hogan, 2010; Loosemore & Waters, 2004; Morash et al., 2006).

Es decir, la rigidez o estratificación de las entidades tiene una repercusión notable sobre las políticas establecidas en este formato telepresencial, lo que incide directamente sobre el trabajo realizado y los resultados obtenidos del mismo. Algunas de estas entidades han podido

ver dificultades en la transición al no encontrarse alineadas con este formato, que introduce elementos que distan de su cultura y objetivos. Un ejemplo de lo expuesto podría verse como al utilizar el teletrabajo se tiene que hacer uso de metodologías diferentes, tanto en relación con la presencialidad y comunicación, que cambia del modelo tradicional a uno más integrador, no haciendo tanta diferencia entorno a horarios o respecto a las posiciones y la comunicación con la cadena de mando. De la misma manera, se introducen elementos como la “tercerización u outsourcing y gamificación, como funciones estratégicas del reclutamiento del capital humano” así como la digitalización de la mayoría de los procesos entre otros supuestos a estudiar (Carrasco, 2021). Como consecuencia de esto se produce una ruptura respecto a la figura previa de organización, lo que ha lugar a una necesidad de adaptación para poder mantenerse en el sector o competir en el mercado.

Las funciones que presentan cada individuo según su posición en la empresa dan lugar a un posicionamiento en la organización que permite desarrollar una conexión con la organización (Cooper, 2001). Los elementos moduladores de este supuesto son variados, cobrando especial relevancia la cultura, los estilos de gestión, la falta de control en el trabajo, el logro, las posibilidades de desarrollo de carrera, la posición y la conciliación familiar (de Smet et al., 2005; Ergeneli, Ilsev, & Karapinar, 2010; Lambert, Altheimer, & Hogan, 2010; Loosemore & Waters, 2004; Morash et al., 2006).

Tecnología

El uso de las tecnologías de la comunicación ha cobrado una gran relevancia en el entorno social y organizacional para el desarrollo de la mayoría de las funciones de los trabajadores, permitiendo la implementación de nuevos mecanismos para un buen desarrollo de las actividades empresariales, con mayor incidencia si nos situamos en el formato del teletrabajo (Tapasco y Giraldo; 2020).

Herramientas de comunicación, así como estructuras de soporte tecnológico han sido elementos fundamentales en las organizaciones a la hora de enfrentarse a una situación como la acusada por la pandemia.

“Los empleadores tendrán que medir el ROI con las ventajas y desventajas de tener a la fuerza laboral remotamente como un beneficio de reducir la utilización de marca de infraestructura entre otros. El Coronavirus ha causado que la transformación digital en fuerza

laboral tuviera un cambio forzoso que al final está dejando a empresas con la incógnita de qué va a pasar después de la Pandemia y validar el ROI nuevamente, además de medir su nivel de madurez en la aplicación del teletrabajo” (Navarro, 2020).

Así mismo, la brecha tecnológica ha generado una diferenciación entre aquellos que presentaban conocimientos específicos respecto a la misma de los que no. En un entorno en el que el teletrabajo se ha tenido que imponer, el desarrollo e implementación de competencias ha sido necesario para desarrollar las mismas funciones en un nuevo formato (Milliken, 2020).

- Tecnoestrés

Este concepto fue acuñado por Craig Brod en referencia a sentimientos de estrés y ansiedad derivados del uso de las tecnologías en el trabajo, en el que se tiene en cuenta tanto la falta de habilidad (entendiéndose como el desajuste entre las demandas y los recursos personales), así como como el uso saludable de estas (Dragano y Lunau, 2020).

Es frecuente desarrollarlo ante cambios constantes en el uso, introducción de nuevos formatos y altas demandas en entornos tecnológicos (sobrecarga de información, prolongación de la jornada laboral, sentimientos de aislamiento y análogos) (MTAS, 2021).

Estudios empíricos recientes han mostrado como este concepto se encuentra íntimamente relacionado con “la sobrecarga tecnológica, la tecno-invasión, la tecno-complejidad, la tecno-inseguridad y la tecno-incertidumbre” (Cuervo-Carabel et al., 2020; Ragu-Nathan et al., 2008), así como se ve atenuado cuando se presenta apoyo organizacional y de los superiores y la visibilidad e inclusión en los equipos.

Por lo tanto, el tecnoestrés sería una consecuencia del uso, autoeficacia y el desempeño a la hora de usar las TIC teniendo en cuenta las demandas (conflictos en el trabajo y en el rol) y los recursos (individuales y apoyos de supervisiones y análogos) lo cual está íntimamente relacionado con la satisfacción en el trabajo y la situación psicosocial del trabajador (Salanova, 2003).

Objetivo y oportunidad

Este trabajo persigue el objetivo de identificar aquellos factores que tengan un fuerte impacto sobre el teletrabajo, en busca de estudiar los que se puedan encontrar asociados a buenos resultados en este formato. Desde el punto de vista evolucionista, si nos basamos en las diferencias individuales y la adaptación, todos tenemos unas características únicas que nos predisponen a unos comportamientos, preferencias etc (Benavides et al. 2002).

La experiencia a su vez toma un papel fundamental al aprender y crecer a lo largo de nuestras vidas y en el entorno laboral. Gracias al modelado, el aprendizaje vicario y similares obtenemos la información que ayuda a configurar nuestras preferencias, nuestros valores y actitudes (Bandura, 1982). Los humanos nos comunicamos con el medio y con el resto de los individuos de una manera diferente. Cada persona presenta unas experiencias y “formas de hacer” que inciden de manera notoria con el desempeño y la motivación a trabajar en un ámbito o en otro. Por ello, identificar los factores extrínsecos e intrínsecos que modulen o influyan en el tipo de desempeño es algo fundamental para toda organización, con la finalidad de interpretar y permitir la adaptación de una manera más efectiva en entornos tan complejos como los actuales, donde el teletrabajo es una forma que está siendo altamente demandada entre las organizaciones y sus individuos como medida de conciliación (Cuesta, 2020).

Por lo tanto, este fenómeno relativamente nuevo, cuya demanda se ha mantenido estable tras el periodo postpandemia, es interesante como objeto de estudio y evaluación, pues puede llegar ser un buen recurso para cierto colectivo de personas que se pueden adaptar mejor, dando lugar a periodos de calidad durante el tiempo de teletrabajo, mayor eficiencia o productividad entre otros supuestos, consiguiendo así tener un impacto positivo en la compañía o reduciendo costes.

Bajo la premisa del impacto a nivel monetario y de la productividad del personal que teletrabaja, un metaanálisis respecto a este tema (Gajendran y Harrison, 2007) mostraba como los teletrabajadores presentaban de manera individual de un 3% a un 9% mayor de desempeño en su trabajo. Esto a su vez también se pudo extrapolar a los trabajos realizados en equipos que ganaron en eficiencia y redujeron en gastos. Así mismo estudios como los de la *Eurofond* (2017) aseveran que aproximadamente el 80% de las personas que teletrabajaban eran capaces de aumentar la productividad debido a la disminución de interrupciones tanto de coetáneos como de superiores, perdiendo menos tiempo en trámites de burocracia y en desplazamientos.

Por todo esto, un análisis profundo de los principales factores que rodean a esta forma de trabajo puede proporcionar una información valiosa acerca de lo que puede hacer que estos porcentajes de rendimiento, productividad y adaptación aumenten (para lo que es necesario un análisis detallado de las empresas y de las personas que las conforman). Para lograr este hito se realizará un estudio exploratorio de los identificadores que puedan dar lugar a una mejor adecuación al formato telepresencia, para definir unos perfiles que se relacionen con la eficiencia y los resultados superiores en el teletrabajo teniendo en cuenta que no todos los factores generan un efecto positivo. Problemas como el aislamiento, la salud física y mental, los horarios, la novedad, el tipo de organización y sus culturas son factores que repercuten, no siempre de igual manera, sobre los trabajadores (Peiró, 2020). Tener esto presente es relevante, al igual que la situación y las características individuales de cada empresa. No se debe generalizar, pues cada individuo y entidad tiene casuísticas diversas, unos factores de riesgo y protectores, que pueden aumentar o suavizar dichos supuestos en aras de obtener valor con este estudio, lo que se plantea es estudiar los supuestos propuestos en el apartado anterior para ver la incidencia sobre las personas y el teletrabajo, buscando identificar los realmente importantes para la gestión eficiente de este formato mediante el análisis de datos.

Objetivos específicos

1. Comprender la relación entre el teletrabajo y el desempeño.
2. Identificar las variables personales y ambientales que inciden con más fuerza durante los periodos de teletrabajo.
3. Estudiar la forma en la que las características sociodemográficas de los teletrabajadores influyen su adaptación.

Hipótesis

H1 - Las personas que se encuentren psicosocialmente adaptadas a este entorno de trabajo, presentarán niveles de desempeño altos.

H2 – Aquellos que teletrabajen menos de dos días a la semana presentarán niveles de riesgo psicosocial más bajos que los que presenten jornadas laborales de teletrabajo más elevadas.

H3 – Las personas que tengan hijos a cargo, se encontrarán peor adaptados psicosocialmente que aquellos que no presenten este supuesto.

H4 – Los hombres que teletrabajen presentarán menores niveles de tecnoestrés que las mujeres que trabajen en ese mismo formato.

H5 – Las personas que presenten edades elevadas poseerán mayores niveles de tecnoestrés que los más jóvenes.

Metodología

Diseño de la investigación

Este trabajo de investigación se compone de un estudio tipo encuesta, siendo descriptivo, no aleatorio de corte transversal.

Se utiliza una metodología empírica, no experimental, en la que se realiza un estudio cuantitativo con la finalidad de recoger evidencias gracias a la información recolectada, el trato de los datos de esta y los resultados derivados del estudio estadístico. Lo que esta metodología permite es un análisis apropiado, para identificar la vinculación de las incógnitas propuestas, así como responder a las hipótesis citadas con anterioridad (Romo, 1998).

La elección de esta metodología se fundamenta en la premisa de que es una forma eficiente y efectiva a la hora de obtener resultados válidos y fiables en tamaños muestrales amplios, sin criterios de exclusión complejos, fácilmente aplicable dando a su vez un gran aporte de información acerca del tema tratado (Hernández, 2001).

Muestra

Para la realización de este trabajo de investigación se enfocó el estudio en la población que se ha encontrado teletrabajando recientemente durante su jornada laboral, tanto a jornada completa como parcial.

De esta forma, se estipulan criterios de exclusión a la hora de realizar el estudio, siendo la edad (personas con más de 18 años y menos de 75) y la presencialidad en el entorno de trabajo.

La muestra obtenida (Tabla 2) tras la aplicación de estos parámetros previamente citados fue de 107 personas, las cuales aceptaron las condiciones del estudio. El balance respecto a los sexos fue bastante parejo, donde el 46,7% de la muestra correspondería al género femenino y el 53,3% restante al del masculino. Las edades que presentaron los participantes se corresponderían con las siguientes: el mayor porcentaje muestral, correspondiendo al 35,4% del total, comprendió a las personas con edades entre 26 a 35 años, seguido de los que presentaron edades de 36 a 45 años (29%), las personas entre 46 y 55 años (13,1%), los comprendidos en edades de 56 a 65 y 18 a 25 (ambos colectivos suponiendo el 10,3% cada uno de ellos) y por último las personas de edades entre los 66 y 75 años con un porcentaje menor de respuestas (1,9%).

Es importante mencionar que el 63,6% teletrabaja tres o menos días a la semana respecto al 36,4% que teletrabaja a jornada completa.

La representación de las posiciones de los participantes en este estudio se distribuyó de la siguiente manera, el 2,8% correspondió a personas que presentaban el cargo de CEO de la empresa, el 0,9% la de presidentes y vicepresidentes, el 14% fueron directores de departamento, así como el mismo porcentaje ostentaban el cargo de gerente, un 24,3% se correspondería con las supervisiones y el 43,9% de la muestra fueron técnicos.

Tabla 2*Características de la muestra*

Variables						
N	107					
Masculino	50					
Femenino	57					
Edades	18 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	56 a 65	66 a 75
	10,3%	35,4%	29%	13,1%	10,3%	1,9%

Nota: Elaboración de tabla de creación propia

Instrumentos/materiales**Cuestionario**

Para este trabajo se ha utilizado el *Método ISTAS-211: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ)* (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005). Se eligió la versión adaptada a la población española en castellano, optándose a su vez por la versión media que consta de 39 ítems. Se encuentra basado en el modelo psicológico de *demanda - control - apoyo social* y trata de estudiar, mediante sus subescalas e ítems, la participación y la acción de los trabajadores.

Este presenta 27 factores, de los que 21 corresponden a dimensiones psicosociales y 6 se relacionan con el estrés y la salud del individuo. “El *alfa de Cronbach* mostró valores entre 0,65 y 0,92 para 25 de las 27 escalas. Las escalas de refuerzo y posibilidades de relación social mostraron *alfas de Cronbach* inferiores debido al bajo número de ítems que contenían. El índice *Kappa* osciló entre 0,64 y 0,89 entre las escalas de las versiones larga y media” (Moncada et al, 2005).

Por lo tanto, debido al análisis interno de la prueba, se ha probado su fiabilidad, validez y consistencia interna. El análisis factorial del cuestionario y su comparación con la versión original muestra coherencia interna y concordancia (*alfa de Cronbach* y *Kappa* respectivamente).

Tabla 3*Dimensiones del ISTAS21 COPSQ adaptado a la población española*

DIMENSIONES	DIMENSIONES PSICOSOCIALES
Doble presencia	Doble presencia
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones Exigencias sensoriales
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre el tiempo de trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa
Relaciones sociales en la empresa y liderazgo	Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Refuerzo Apoyo social Posibilidades de relación social Sentimiento de grupo
Falta de compensaciones	Inseguridad Estima

Nota: Arch Prev Riesgos Labor 2005; 8 (1): 18-29

Las dimensiones tratadas en este cuestionario son las expuestas en la *Tabla 3*. Consta de 20 dimensiones englobadas en 5 factores que presentan a su vez cinco formas de respuesta, siendo las de; “Siempre / Muchas veces / Algunas veces / Sólo alguna vez / Nunca” excluyendo la dimensión de doble presencia que presenta las siguiente categoría de respuesta; “Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas / Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas / Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas / Sólo hago tareas muy puntuales / No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas”; y los cuatro ítems de la escala de inseguridad, para las que las categorías de respuesta son: “Muy preocupado / Bastante preocupado / Más o menos preocupado / Poco preocupado / Nada preocupado” (Moncada et al, 2005).

Las dimensiones se componen de los siguientes supuestos:

Doble presencia

- Consta de 4 ítems, esta escala se encuentra asociada en las mujeres a la salud mental, cognitiva, estrés y vitalidad, y en los hombres a síntomas cognitivos y estrés.

Exigencias psicológicas

- Presenta 5 subapartados compuestos por un total de 6 ítems y se centra en el requerimiento a nivel mental, motivacional y de los valores individuales a la hora de desarrollar su trabajo en el ámbito laboral.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades

- Se establece este factor en relación con el tiempo de trabajo, competencias y habilidades de los trabajadores poniendo hincapié en los riesgos psicosociales derivados del trabajo. Está compuesto por 10 ítems, que se estructuran en 5 dimensiones.

Relaciones sociales en la empresa y liderazgo

- Esta dimensión se centra en la organización y dirección, los roles y el apoyo social, elementos que modulan el riesgo de la persona que trabaja. Se presenta en 7 dimensiones compuestas por 9 ítems.

Falta de compensaciones

- Se centra en la autoestima y el concepto que tiene la persona sobre sí misma y sus capacidades. Conta de 2 dimensiones con un total de 13 ítems.

Por otro lado, se complementó con el Cuestionario de Tecnoestrés (Salanova, Llorens y Cifre, 2007) también conocido como “WoNT” adaptado a la población española. Se utilizó con la finalidad de medir el aspecto tecnológico en el teletrabajo y el daño que puede generar como consecuencia del uso en el trabajador. Abarca dimensiones sociales, cognitivas y procedimentales. Los ítems se encuentran dispuestos en una escala *Likert* que va desde el 0 (nada/nunca) hasta el 6 (siempre/todos los días). Se asociaría la “tecnoansiedad y tecnofatiga” con los resultados altos en sus escalas. Su corrección se realiza en función de la Tabla 4 expuesta a continuación (Báez y Moreno, 2010).

Tabla 4

Corrección de la escala de tecnoansiedad y tecnofatiga

Nivel	%
Muy bajo	>5%
Bajo	5-25%
Medio bajo	25-50%
Medio alto	50-75%
Alto	75-95%
Muy alto	>95%

Nota: Elaboración de tabla de creación propia

Presenta un *alfa de Cronbach* superior a 0.7 (Salanova, 2006) al igual que una validez y fiabilidad elevada.

Se compone de 16 ítems agrupados en 4 dimensiones compuestos por 4 ítems cada una, las cuales miden el escepticismo, la fatiga, la ansiedad y la ineficacia.

Encuesta

Por último, se añadieron preguntas de creación propia para complementar la información de las dos pruebas, con la finalidad de encuadrar los datos en el contexto de la investigación. Estas se establecieron de forma coherente, con un apartado previo de introducción a la investigación, en el cual se mencionan los aspectos relevantes de la misma y las herramientas que se utilizarán.

Para participar se tuvieron que aceptar las condiciones y la persona debía expresar que entendía lo explicado para proseguir con el cuestionario, conformándose de esta manera el conocimiento informado. Así mismo se ponía a disposición de los participantes las credenciales del creador. También se explicó en profundidad el uso que se darían a los datos a lo largo del estudio.

De la misma manera, se tiene que destacar que los cuestionarios se complementaron con varias preguntas de corte sociodemográfico para dar contexto. Con esto se buscaba focalizar y complementar lo previamente explicado, introduciendo variables fundamentales a analizar como el sexo, la edad, la ocupación, el número de hijos, el estado civil, jornada y tiempo de teletrabajo. De la misma manera se realizaron preguntas en escala de Likert en relación con el

tema tratado, de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo), respecto a temáticas como el rendimiento y la productividad.

Procedimiento

Para este trabajo se utilizó una encuesta como forma para recolectar los datos de manera más eficiente y directa. Esta se elaboró teniendo en mente los criterios específicos que afectan en periodos de trabajo y teletrabajo, basándose en la bibliografía preexistente respecto al tema. Para su realización se tuvieron presentes los factores psicosociales principales, con mayores evidencias científicas (Moncada et al, 2005) así como factores relacionados con las nuevas tecnologías y su uso en el trabajo (Salanova, 2005) sin perder de vista en este proceso los factores sociodemográficos que pudieran influir sobre el estudio (Yperen, Rietzschel y De Jonge, 2014), pues la bibliografía existente soporta la implicación que tienen sobre el entorno laboral y el uso de las tecnologías entre otros factores a considerar (Korabik et al., 2008, Powell y Greenhaus, 2010).

Basándose en esta premisa, se utilizó para el trabajo de investigación, el cuestionario *ISTAS21: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ)* del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI) en relación con los principales factores y riesgos psicosociales con los que se puede topar un trabajador en su puesto. Se utilizó por su alta validez y fiabilidad, usado de manera recurrente en estudios con características similares (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005). Se complementó con el Cuestionario de Tecnoestrés que estudia tanto la *tecnoansiedad* como la *tecnofatiga*, como riesgo psicosocial asociado con periodos de teletrabajo (Salanova, Llorens y Cifre, 2005), añadiéndose a todo ello unas preguntas sociodemográficas y otras de creación propia respecto a la percepción subjetiva de productividad del teletrabajador, con la finalidad de centrar más el tema.

La recolección de los datos se realizó en el curso académico de 2021-2022 durante los meses de octubre y de noviembre. Se distribuyó de manera *on-line* gracias a un enlace que dirigía a al participante a un formulario de Google (<https://forms.gle/8KV8PFjkiTQGzC626>). Se utilizó esta vía ya que se creyó conveniente dada la tipología del estudio, buscando en última instancia alcanzar al mayor número de personas de diferentes sectores y colectivos, para diversificar así la muestra.

Las vías de difusión fueron principalmente las redes sociales, LinkedIn, WhatsApp y Facebook. También se distribuyó a una empresa dedicada al sector de la moda, dos instituciones de carácter universitario, una institución gubernamental y otra no gubernamental dedicadas a asuntos administrativos y financieros.

Dadas las características del estudio y su formato, se introdujo un apartado previo al test, que se trataba del consentimiento informado. Se buscó la no vulneración de los derechos en materia de Protección de Datos de Carácter Personal establecidos en la Ley Orgánica 15/1999. De esta manera se procedió de acuerdo con los protocolos éticos establecidos en estudios de investigación. Por ello se mostró la finalidad, el uso y trato que se darían de los mismos. Se puso especial hincapié en la voluntariedad, la confidencialidad y la participación a la hora de aportar ciertos datos. Así mismo se introdujo un apartado de libre respuesta para todos aquellos que quisieran hacer constar su opinión, ideas o propuestas respecto al mismo.

Por último, el análisis de los datos se realizó en *RStudio*. Previo a esto se organizaron, agruparon y codificaron las variables, depurando todos los datos para realizar un buen procesamiento de estos. Se comenzó con análisis descriptivos y superficiales en relación con las medidas de tendencia central, para posteriormente dar lugar a gráficos, correlaciones para vislumbrar la forma en la que se relacionaban las variables de estudio, así como pruebas *t de student* para estudiar la diferencia de medias de ciertas subescalas.

El proyecto fue aceptado por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE) y por el tutor Don Javier Molina.

Análisis de resultados

Este proceso se comenzó con la realización de los cálculos psicométricos de los Tests expuestos a la muestra poblacional del estudio, siendo estos el *ISTAS21* y el *Cuestionario de Tecnoestrés*. Se debe tener en cuenta que tanto el Tecnoestrés, como los factores de riesgo estudiados mediante sus subescalas en el *Cuestionario Psicosocial de Copenhague adaptado a la población española (ISTAS)* se encuentran enmarcados conceptualmente en el modelo de demanda, control y apoyo social, el cual ha mostrado evidencias de afectar a la salud de los trabajadores, cuando las puntuaciones son altas, en relación con los valores poblacionales normales de referencia (Moncada et al, 2005).

De la misma manera, se realizó un análisis de carácter exploratorio de las variables, así como de la normalidad, con la finalidad de identificar la distribución de la muestra y el tipo de pruebas adecuadas para el mismo. Por otro lado, se trató de identificar valores aislados que pudieran afectar o distorsionar los resultados del trabajo de investigación, pero no se encontraron estos supuestos en ninguna de las variables de estudio.

Se dio comienzo al análisis con la realización de la prueba de *Kolmogorov-Smirnov para* comprobar lo anteriormente mencionado, la cual es la recomendada cuando el número de casos de estudio supera el de 50 ($n > 50$).

Esta hipótesis (H_0) sería que tanto el Tecnoestrés como el ISTAS (que miden los factores psicosociales de riesgo en el trabajo) presentarían una distribución normal.

Esta prueba mostró unos resultados de $p = 0.09408$ para el ISTAS, $p = 0.06958$ para el tecnoestrés (para asegurarnos de la distribución normal de la variable numérica, siendo p valor mayor a 0,05 a un intervalo del 95% de confianza) (Hurtado y Silvente, 2012). Este resultado nos muestra que debemos de aceptar la H_0 , concluyendo que ambas presentan una distribución normal (Tabla 5).

Para este estudio se utilizó el *alpha de Cronbach* como coeficiente de fiabilidad (Cronbach, 1951).

Tabla 5
Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) test de normalidad

Test	D	p-valor
ISTAS	0.079325	0.09408
Tecnoestrés	0.082559	0.06958

Nota: Elaboración de tabla de creación propia

Verificada la normalidad se procedió a realizar un análisis más profundo respecto a las hipótesis planteadas.

H1 - Las personas que se encuentren psicosocialmente adaptadas a este entorno de trabajo, presentarán niveles de desempeño altos.

Para validar esta hipótesis se realizó un estudio correlacional respecto a las puntuaciones obtenidas de distintas variables numéricas asociadas bibliográficamente con el desempeño, teniendo en cuenta tanto factores de riesgo como protectores. Por ello se realizó un estudio correlacional entre la variable desempeño y todas las subescalas del ISTAS, siendo estas las de; doble presencia, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, relaciones sociales en la empresa y liderazgo y falta de compensaciones.

Así mismo se estudió la relación entre el tecnoestrés respecto a la posición del individuo en la empresa, y el tecnoestrés y la puntuación del ISTAS, teniendo siempre en cuenta que las correlaciones no dan lugar a una relación causal en ningún caso. Para estudiar la fuerza de la correlación se utilizó un baremo con la finalidad de clasificar su intensidad, de “ ± 0 a 0,25 escasa, $\pm 0,26$ a 0,50 débil, $\pm 0,51$ a 0,75 entre moderada y fuerte y entre $\pm 0,76$ y 1 entre fuerte y perfecta” (Cabrera, 2009).

Tabla 6
Correlaciones de Pearson entre los factores del ISTAS y el desempeño

	Presencia	Exigencias	Habilidades	Relaciones	Compensación
Desempeño	0.1084	-0.0604	0.2371	-0.466	0.0439

Nota: $p < .05^{**}$. Elaboración de tabla de creación propia.

Los resultados de las correlaciones entre el desempeño y los factores de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, mostrados en la *Tabla 6*, enseñan una asociación escasa entre todas las variables, excepto entre el desempeño y las relaciones sociales de la empresa, que es débil, siendo esta inversa y la más alta ($p = -0.466$).

Tabla 7

Correlacion de Pearson entre el desempeño y el Tecnoestrés

	Tecnoestrés
Desempeño	-0.4768

Nota: $p < .05^{**}$. Elaboración de tabla de creación propia.

Por otro lado, cuando se estudia la correlación entre el tecnoestrés y el desempeño, se encuentra que estos presentan una correlación inversamente proporcional débil ($\rho = -0.4768$).

H2 – Aquellos que teletrabajen menos de dos días a la semana presentarán niveles de riesgo psicosocial más bajos que los que presenten jornadas laborales de teletrabajo más elevadas.

Se estudió la diferencia de medias en las puntuaciones aportadas por el ISTAS respecto a la jornada de teletrabajo de las personas, diferenciándose los que teletrabajan 2 días a la semana del resto de trabajadores que lo harían durante periodos más largos de tiempo.

Para esto se llevó a cabo una prueba *t de student* para muestras independientes, la cual mostró la falta de relación estadísticamente significativa entre las variables días de teletrabajo y el riesgo psicosocial, medido mediante el ISTAS.

Se utilizó la prueba de Levene para el estudio de la homogeneidad de las varianzas. Esta indicó que se tenía que aceptar la hipótesis (H_0) ante el supuesto de que las varianzas de ambos grupos eran iguales ($p = 0.53$).

Debido a esto se llevó a cabo la *prueba t* que mostró una diferencia significativa entre la media del ISTAS y la jornada semanal de teletrabajo $t(105) = 2.12, p < 0.035$. Esta diferencia fue de 4.2 puntos porcentuales más del primer grupo respecto al segundo (el primer grupo correspondería a los que teletrabajan dos o menos días, y el segundo el que lo hace de dos a cinco).

H3 – Las personas que tengan hijos a cargo, se encontrarán peor adaptadas psicosocialmente que aquellos que no presenten este supuesto.

Para contrastar esta hipótesis se utilizó una prueba *t de student*.

Se comprobó la homogeneidad de varianzas, previamente, mediante el Test de Levene. Se tuvo que aceptar la H_0 de igualdad de varianzas dado el *pvalor*, que fue superior al 5% (0.36).

Con la finalidad de identificar en qué medida las medias de ambas muestras presentaban diferencias, y si los resultados fueran significativos estadísticamente, se procedió a realizar una *prueba t* la cual demostró que esta igualdad de medias no presentaba significancia, presentando $t(105) = -1.89, p < 0.060$.

H4 – Los hombres que teletrabajen presentarán menores niveles de tecnoestrés que las mujeres que trabajen en ese mismo formato.

Para verificar esta hipótesis se realizó una *prueba t* entre las medias obtenidas en el cuestionario del Tecnoestrés, ente los grupos de hombres y mujeres. Para ello lo primero que se realizó fue la prueba de *Levene*, cuyo resultado mostró que no se podía rechazar la hipótesis H_0 , siendo esta la de igualdad de varianzas ($p= 0.26$)

Por lo tanto, posteriormente se realizó una *t de student* para verificar si esta igualdad de medias entre los géneros respecto al tecnoestrés presentaba una significación estadísticamente hablando. El resultado que se obtuvo mostró cómo no presentaba estas características $t(105) = 1.81, p < 0.071$.

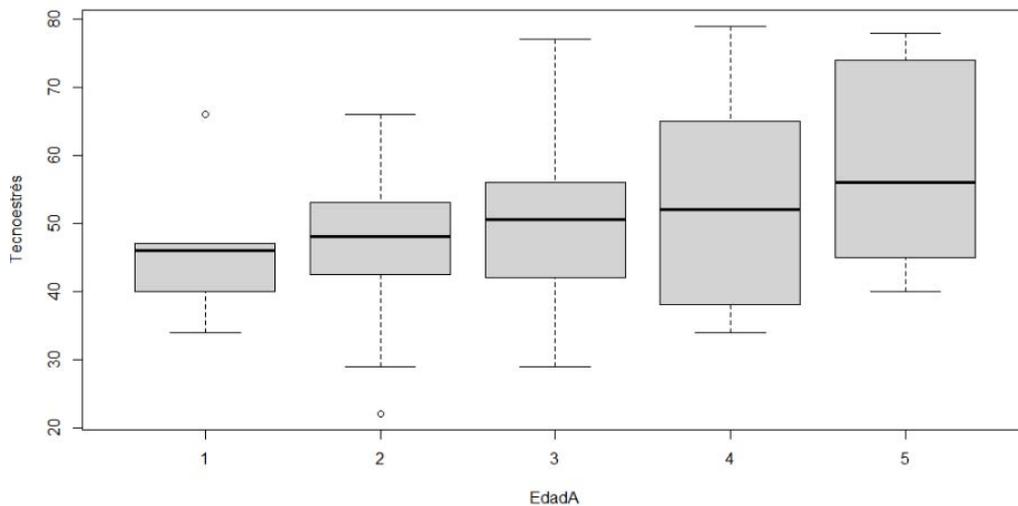
H5 – Las personas que presenten edades elevadas poseerán mayores niveles de tecnoestrés que los más jóvenes

Para dar respuesta a esta H5 se planteó una Anova de 6 factores en relación con la edad, desglosada de la siguiente manera; las personas englobadas en el grupo 1 se encontrarían en un

rango de edad de 18 a 25 años, el grupo 2 de los 26 a los 35, el 3 de los 36 los 45, el 4 de 46 a 55 años, el 5 de 56 a 65 y el 6 de los 66 a 75 años.

Se comenzó con un estudio exploratorio de las variables, donde se observó que para el sexto grupo solo se obtuvieron 2 respuestas, por lo que se eliminó al no ser una muestra representativa para este análisis. Se realizó un previo análisis visual, donde a primera vista, parecía existir cierta semejanza en las medias de las respuestas de la edad y las del tecnoestrés (Figura 1).

Figura 1
Gráfico de cajas y bigotes entre el tecnoestrés y la edad



Nota: Elaboración de tabla de creación propia

Para su comprobación y estudio previo a la Anova de cinco factores, se utilizó el Test de Levene ($p=0.066$), lo que nos proporcionó información de cara al análisis, aceptando la hipótesis de homogeneidad de varianzas (H_0) en este caso al 90% de confianza.

La edad respecto al Tecnoestrés (Tabla 1), reveló que la relación de estas variables no presentan un carácter predictivo al 95% de confianza, pero si se eligiera como intervalo de confianza el de 90% revelaría interacciones entre variables estadísticamente significativas y relevantes, dando lugar a asociaciones entre algunas de estas $F(2, 102)=2.813, p=0.0292^*$.

Esto se verificó tras realizar un análisis *Post-Hoc mediante Tukey*, bajo el precepto de homogeneidad de varianzas de los grupos citados, que mostró la ausencia de relaciones significativas al 95% en las medias de edad y el tecnoestrés (Tabla 8). Si se estudiara el supuesto

teniendo en cuenta un intervalo de confianza al 90% existiría una relación significativa entre el grupo 5 (que comprende a las personas de 56 a 75 años) y el grupo 2 (que correspondería a las personas de entre 26 y 35).

Tabla 8

*Comparación múltiple de medias Posthoc:
Mediante Tukey HSD con un 95% nivel de confianza*

Edad *p-valor*

2-1	0.999
3-1	0.900
4-1	0.723
5-1	0.146
3-2	0.718
4-2	0.494
5-2	0.02*
4-3	0.969
5-3	0.226
5-4	0.708

*Nota: códigos de Significación: 0 '****' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1*

Elaboración de tabla de creación propia

Discusión y conclusiones

Los factores de riesgo en el entorno laboral y las repercusiones sobre la persona que los presenta de manera elevada pueden dar lugar como consecuencia a estrés, ansiedad, trastornos psicossomáticos e inmunológicos, úlceras y dolores entre otros (Rodríguez, 2009) los cuales se relacionan con picos negativos de rendimiento, atención y adaptación.

Buscando englobar estos supuestos se utilizó como medio de estudio el cuestionario ISTAS y el del Tecnoestrés, que miden, mediante sus subescalas, diversos factores de riesgo íntimamente relacionados con el bienestar laboral, la adaptación a este medio o en su defecto, la desadaptación y los problemas derivados.

Por esto se planteó la primera hipótesis, la cual trató de responder a si las personas que se encontraran psicossocialmente adaptadas a este entorno de trabajo presentarían altos niveles de desempeño, es decir, que las puntuaciones altas para los factores protectores correlacionarían de manera positiva y directa con el desempeño, mientras que los factores de riesgo darían relaciones inversas con el desempeño (entendiendo la medida de desempeño según la valoración subjetiva de los que respondieron a las preguntas de ese apartado).

Debido a esto, ha sido muy llamativo encontrarse con los resultados de que no se encuentren correlaciones significativas entre los parámetros mencionados. Aunque se dieron correlaciones escasas (excepto respecto a la subescala que mide “las relaciones sociales y el liderazgo” y el cuestionario del tecnoestrés, que mostraron correlaciones débiles), estas muestran una direccionalidad. Sería directa, entre el desempeño y las variables de; doble presencia, trabajo activo y desarrollo de habilidades y compensación. Por otro lado, da lugar a correlaciones inversas cuando se estudia el desempeño respecto a las exigencias psicológicas, el tecnoestrés y las relaciones sociales en la empresa y el liderazgo, lo que parece lógico dados los parámetros de estudio que conforman estas subescalas (expuestas en la Tabla 1). Esto supone que, aunque no haya dado ningún resultado significativo, tampoco se han invertido los signos, siguiendo una secuencia lógica y mostrando la tendencia “normal” de los resultados.

Por ello se tendrían que estudiar otros factores que pudieran influir de una forma más directa sobre el teletrabajo, poniendo un foco especial sobre factores moduladores que podrían mediar durante los periodos del teletrabajo. Un ejemplo que podría sopesarse podría ser el de la flexibilidad y conciliación. Actualmente se encuentra notablemente demandada como medida a la hora trabajar, por los beneficios tanto económicos, como familiares y temporales (Mozo, 2020). Esto puede hacer que otros factores muy importantes hasta el momento, puedan verse desplazados hacia un segundo plano, ya sea por encontrarse más asumidos en los entornos de trabajo o por desventaja al compararse con este nuevo elemento y la motivación personal de los trabajadores actuales, que han descubierto esta nueva tipología, pues ha sido recientemente cuando se ha dado una facilidad a la hora de optar por ella (por la inversión en infraestructuras, la visibilidad que antes no tenía, o los beneficios añadidos ya sean emocionales o económicos que se han visto reflejados en algunos sectores, empresas y personas) (Gómez, 2020).

Por otro lado, debido a las características de las personas que teletrabajan, la flexibilidad horaria y de distribución del tiempo de trabajo que muchas empresas presentan actualmente a su disposición variando enormemente en relación de los trabajos realizados, puestos, funciones e interacciones empresariales, se consideró relevante el estudio de la segunda hipótesis planteada, la cual buscaba identificar el riesgo psicosocial de las jornadas de larga duración en este formato, respecto a las de corta, diferenciando entre las personas que trabajan 2 días o menos, del resto.

En este caso se obtuvieron resultados significativos, indicativos de que el tipo de jornada influye sobre los riesgos psicosociales de los trabajadores.

Diversos estudios respecto a este tema han mostrado evidencia de que personas que teletrabajan de manera habitual presentan un alto nivel de satisfacción por su trabajo (Gajendran y Harrison, 2007, Henke et al., 2016 o Tavares, 2017) basando este supuesto en la premisa de la organización laboral, la conciliación, y la capacidad de elección por parte de la persona. Por otro lado, estudios en relación con el mismo parámetro, pero desde una perspectiva más estricta, temporalmente hablando, explican como cuando se teletrabaja de manera constante, se pueden generar efectos negativos de la salud física y mental de los que la mantienen, debido al desajuste horario y de trabajo, la cantidad de horas laborales que se realizan, la falta de desconexión y el aislamiento. Estudios recientes también muestran, como a pesar de estas condiciones, si las personas son capaces de presentar un alto nivel de control y organización no parecen lidiar con los desencadenantes negativos de este formato (Bartoll y Ramos, 2020).

Se trata de un tema controvertido, al haberse visto como variables moduladoras como la personalidad, el tipo de entidad, el control organizacional, la capacidad de adaptación o resiliencia de trabajador y empresa, la obligatoriedad (en algunos casos, debido a la pandemia) de este formato y los horarios, así como el sentimiento global de satisfacción (Bassanini y Caroli, 2015) que pueden copar o sobreponerse sobre el resto de los factores, dando lugar a un mayor riesgo encubierto. Así mismo, los resultados obtenidos en este estudio muestran como ciertas empresas, que han dado lugar a la vuelta a la presencialidad más rigurosa tras un periodo de teletrabajo tras la pandemia, han generado un índice más alto en los resultados del ISTAS respecto al otro colectivo, pudiendo entrar en juego la importancia de las instituciones que no se adaptan a las nuevas condiciones y no escuchan las demandas de sus empleados, así como pueden llegar a mostrar cierta desconfianza y control por su forma de actuar en esta nueva tipología, dudando de los trabajadores de dichas empresas. De hecho, existen medidas intermedias como la alternación de departamentos o personas, dando lugar a formatos mixtos, lo cual puede ser algo beneficioso cuando se encuentra bien gestionado. Nuevas metodologías han ido surgiendo y cada empresa podría adaptarse en función de sus características y las personas que las componen, pero se debe de tener en cuenta a la empresa, el entorno y a los trabajadores, para estudiar el fenómeno y ver cuál es más adecuada para cada caso de forma individualizada.

En la línea de lo anterior se buscó estudiar, en la tercera hipótesis, el nivel de adaptación psicosocial de la persona teletrabajadora que poseyera hijos a su cuidado, frente a aquellos que no presentaran descendencia. Datos del Eurostat muestran como en Europa, la diferencia de sexos en este formato no es significativa, pero cuando se habla de características que

predisponen a teletrabajar, se observa que aquellos que poseen hijos presentan un alto porcentaje en esta modalidad, frente a los que no los tienen (INE, 2019). De la misma manera, estudios respecto a las cargas familiares y los factores de riesgo durante periodos de trabajo telemático enseñan como existen cargas asociadas a la hora de gestionar el ámbito laboral y el familiar (Bonilla, 2021), lo que en ocasiones no se da de manera homogénea entre las familias de distinto nivel socioeconómico y el género de los padres (Garcés, 2020).

El análisis de este supuesto mostró que, para la muestra de estudio, no existen diferencias significativas entre las medias de los teletrabajadores con hijos, y los que no los tienen cuando se comparan con el ISTAS, que se centra en estudiar los factores de riesgo tanto físicos, psíquicos y sociales en entornos laborales. Esto es muy llamativo por mucha de la bibliografía que sustenta esta hipótesis, si bien es cierto que estudios como los de Galarza (2021) explican que esta distribución puede no ser homogénea, basándose en el argumento de que es un factor que protege contra el aislamiento, ausencia, soledad, el tiempo de calidad con la familia y la conciliación de dos ámbitos que, en el formato presencial, puede ser difícil. Así mismo, se ha visto una relación llamativa respecto a este supuesto, donde la repercusión se da de forma positiva por la posibilidad de coordinar todas las actividades diarias con personas tanto dentro como fuera del contexto laboral, mostrando evidencias de que “mientras más flexible es la jornada laboral y mientras más concentrados los recursos para trabajar en un solo lugar, menos problemas para coordinar actividades con colegas, jefes, clientes e, incluso, con amigos y familiares se generarán” (Ramos y Tejera, 2020).

Hay que tener presente en todo momento que este trabajo de investigación se realizó teniendo en mente los principales elementos críticos asociados con la productividad en el teletrabajo, según Neufeld y Fang (2005), siendo los personales o individuales (género, factores sociales como las relaciones con los compañeros, clientes, familia, el estatus social y económico) y los situacionales (recursos, distracciones, condiciones empresariales y roles) entre otros.

En esta misma línea de estudio de los factores personales que pudieran afectar sobre el desempeño de los trabajadores en un formato a distancia, se planteó la cuarta hipótesis, que pretendía estudiar la diferencia respecto al tecnoestrés entre los hombres que teletrabaje y las mujeres.

Se estudió este supuesto debido al gap competencial respecto al uso y mantenimiento de equipos tecnológicos en función del género. Estudios previos han mostrado como es un factor que muestra diferencias significativas en torno al desinterés del colectivo femenino respecto al masculino sobre el uso de tecnologías, así como una remarcada diferencia educativa

tanto en el aprendizaje como posteriormente en el uso de aparatos tecnológicos y profesiones en las que cumple un rol fundamental (UNESCO, 2017). De la misma manera, los estereotipos (Bartol y Aspray, 2006) no han ayudado a la homogeneidad de estos supuestos, donde “la discriminación y el aislamiento relacionado con el hecho de formar parte de una minoría” (Hatmaker, 2013; Gill et al., 2008; Faulkner, 2007), y la masculinización de roles y culturas organizacionales (Fischer y Kinsey, 2014; Faulkner, 2014, 2009; Wilson-Kovac et al., 2006) han provocado una diferencia notable a nivel competencial y de adaptación.

Lo que se obtuvo como resultado de la comparativa de los dos grupos en relación con el nivel de tecnoestrés, fue que no parecía existir una diferencia en las medias, no siendo significativa en ningún caso. Esto se podría atribuir al hecho de que tanto la dificultad como la facilidad para conciliar la vida personal con la profesional (Lamolla y González, 2018; Iclaves, 2013; Cohoon y Aspray, 2006) se podría encontrar repartida, que las motivaciones a esta dinámica laboral pueden influir sobre la forma de afrontar las casuísticas y nuevos requerimientos de esta forma de trabajo. Diversos autores han argumentado, con un sustento científico y experimental, respecto al éxito en el teletrabajo. Según sus planteamientos, este dependería directamente de características como “la automotivación, la organización, la autonomía y la extroversión, este último con una relación inversamente proporcional a la productividad en situación de teletrabajo” (Hamilton, 2002; Lewis, 1994).

Estudios variados soportan el planteamiento de que factores sociodemográficos, como la edad, son muy relevantes en circunstancias de teletrabajo, y el desempeño derivado en este formato (Alonzo, 2020). Aunque este modelo ha supuesto una forma de salvación para numerosas empresas, en ocasiones, la dificultad para planificar los medios, infraestructuras, la formación y la experiencia (Aranda, 2020; García, 2020; Lafraya, 2020), ha podido generar, en aquellos que no presentan una alta adaptación a las nuevas tecnologías, una dificultad añadida a la hora de desempeñar sus roles y tareas.

Por eso se planteó la hipótesis de que aquellas personas que presentaran una edad elevada poseerían mayores niveles de tecnoestrés. Los resultados mostraron que no existían estas diferencias estadísticas significativas entre los grupos de edad estudiados, respecto al tecnoestrés en un intervalo de confianza del 0,5%. Estudios que avalan este resultado serían, por ejemplo, los mostrados por McMullin, Comeau y Jovic (2007), donde explican que las actitudes y los valores de las personas en el lugar de trabajo son los que repercuten de manera directa con el resultado, a pesar de las problemáticas que puedan darse en el proceso. Así mismo, el compromiso con la empresa de las generaciones X en adelante, pueden ser factores

importantes a la hora de trabajar, pues están más acostumbrados a obtener resultados y lidiar con estresores respecto a las generaciones más jóvenes que no presentan altos niveles de tolerancia a la frustración y al estrés, ya que valoran más otros ámbitos como la conciliación equilibrando la balanza entre lo laboral y el ocio (Lasierra, 2020). Sin embargo, si se realizara este análisis con un nivel de confianza al 10% se obtendrían diferencias generacionales entre el grupo que comprende a las edades más elevadas y el de las personas de entre 26 a 35 años, pudiendo explicarse esta disparidad por el aprendizaje, la relación y uso tecnológico diferente entre estos colectivos, que puede generar en aquellos que no presentan las habilidades y competencias para su adaptación, estrés, ansiedad y similares.

Es cierto que este estudio es complejo dadas las múltiples variables y factores que pueden influir entre ellas y modular los resultados. El teletrabajo es complejo y relativamente nuevo, no se puede dar una afirmación categórica respecto al fenómeno, ya que lo que se puede aplicar ahora puede variar en el futuro, así como lo que puede funcionar en un sector, puede que en otro no lo haga. Todavía no es evidente el impacto que puede tener sobre las entidades y las personas a largo plazo, así como dependiendo de los sectores y su posibilidad de aplicación es también diversa y compleja, tendiéndose a implementar metodologías que varían totalmente unas de otras y que por tanto pueden tener diversos resultados. Así mismo no hay que olvidar, que tanto algunos puestos, como sectores, presentan una dificultad añadida a la hora de posibilitar el acceso a esta tipología.

Futuras líneas de investigación

Las posibilidades de estudio que se pueden desarrollar a partir de la realización de este trabajo son variadas. Debido al mantenimiento de esta modalidad de trabajo, tras la obligatoriedad que se impuso durante el periodo de pandemia, se refleja como muchas empresas la ven como beneficiosa, y como algunos trabajadores la visibilizan como una medida de flexibilidad.

Sumado este supuesto al hecho de que las fronteras y los trabajos ven desdibujados los límites territoriales, no acotando el talento según posición geográfica, se podría abrir la veda a un estudio similar en diferentes países, para identificar si lo estudiado variase en función de la cultura de cada país. Así como intentar realizar el estudio, con una muestra mayor y más representativa para comparar los resultados y aumentar la fiabilidad y validez del mismo.

Otro posible estudio a realizar sería el de la medición del desempeño a través de datos objetivos y de las evaluaciones de los trabajadores, para compararlo con el tecnoestrés y los riesgos psicosociales, pues de esta manera y con esos datos, se podrían reflejar resultados de forma más objetiva, pues uno de los posibles sesgos de este estudio podría ser que el desempeño se midió en función de la valoración subjetiva de cada individuo, lo que de por sí es más fácil de recolectar por su simplicidad y su proceso, respecto al primero (que requeriría de un trato de información vulnerable y de cada empresa) pero a la vez podría no ser realmente el representado.

De la misma manera se podrían estudiar factores asociados con la personalidad o la motivación como factores moduladores que pudieran afectar a la productividad, pues se han visto relaciones significativas con el desempeño y con competencias requeridas para afrontar el teletrabajo de una manera adecuada.

Por último, sería muy interesante el planteamiento de un estudio de corte longitudinal, que permitiera un seguimiento de las personas que teletrabajen, para ver como este factor temporal pudiera relacionarse con el desempeño y los riesgos de este formato, mediante evaluaciones de seguimiento a lo largo de los años, en una población constante, buscando recabar la mayor información posible respecto a este supuesto, para entender lo mejor posible de qué manera se pudieran dar las relaciones citadas.

Bibliografía

- Actis Di Pasquale, E., Iglesias-Onofrio, M., Pérez de Guzmán, S., & Viego, V. (2021). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, (31), 44-61.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26.
- Alonzo Falcón, A. S. (2020). El agotamiento emocional en trabajadores de 40 a 50 años de edad a causa del teletrabajo generado por el aislamiento social en empresas privadas de la ciudad de Lima Metropolitana.
- American Psychological Association. (2020). *Guía Normas APA 7ª edición*. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín Económico*, (2/2020), 1-20. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3678038>
- Bandura, A. (1982). Teoría social del aprendizaje. *Vergara*.
- Bartol, X., & Ramos, R. (2020). Covid-19 y mercado de trabajo: teletrabajo, largas jornadas y salud mental. *Asociación Libre de Economía [en línea]*. Disponible en < <https://alde.es/blog/covid-19-y-mercado-de-trabajo-teletrabajolargas-jornadas-y-salud-mental/>>[consulta: 15 de junio de 2020].
- Botía Sánchez, O. M., Piñeros Fernández, M. P., & Riaño Álvarez, D. M. (2020). Diseño de una guía de manejo de tecnoestrés en docentes trabajadores remotos de un colegio de Bogotá durante la pandemia del Covid-19.
- Calle Galarza, A. M. (2021). Factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo en trabajadores de una institución financiera.
- Carrasco-Mullins, R. (2021). TELETRABAJO: VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN LAS ORGANIZACIONES Y COLABORADORES. *Revista FAECO sapiens*, 4(2), 01-14.
- Cuesta, H. Á. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 7.
- Gómez Macfarland, C. A. (2020). El teletrabajo, un estudio comparado.

- Herrero, M. T. V., Alberich, J. I. T., Vicente, A. T., & García, L. C. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *CES Derecho*, 9(2), 287-297.
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.
- Lasierra, J. M. (2020). Diferencias generacionales en el trabajo en España. Una revisión. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 21, 953-969.
- Llorens, S., Cifre, E., & Nogareda, C. NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial.
- López-Araujo, B., & Segovia, A. O. (2008). Un modelo para predecir el tecnoestrés y la satisfacción en teletrabajadores.[A model to predict the technostress and satisfaction in teleworkers.]. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 18(1), 63-85.
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., & Martín, S. E. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 66-70.
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36-49.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MTAS) (2021). Tecnoestrés: Qué es, cómo nos Condiciona y cómo gestionarlo. *Gobierno de España*
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8(1), 18-29.
- Mozo, A. G. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, 13(6).
- Oeller Maza, V. M. (2020). Los Perfiles Competenciales como Herramienta de Gestión del Cambio en la empresa Noraktrad SL.
- Ortiz-Fune, C., Kanter, J. W., & Arias, M. F. FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA Y CONEXIÓN SOCIAL: ALGUNOS INGREDIENTES PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS EN PROFESIONALES DE SALUD MENTAL.

- Paredes, M. S. L. (2020). Las competencias blandas en los gerentes de proyecto de las organizaciones. *Res Non Verba Revista Científica*, 10(1), 1-24.
- Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.
- Pinto, A., & Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. *Escuela de Psicología*, 2.
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3).
- Rocha, C. T. M. D., & Amador, F. S. (2018). Telework: conceptualization and issues for analysis. *Cadernos EBAPE. BR*, 16(1), 152-162.
- Romo, H. L. (1998). La metodología de la encuesta. *JG cáceres, Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, 33-74
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral:¿ nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Observatorio laboral revista venezolana*, 2(3), 127-141..
- Rodríguez-Vásquez, D. J., Totolhua-Reyes, B. A., Domínguez-Torres, L., Rojas-Solís, J. L., & De La Rosa-Díaz, B. E. (2021). Tecnoestrés. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 225-237.
- Sánchez, A. M., Pérez, M. P., de Luis Carnicer, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2006). Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (29), 229-262.
- Undurraga, R., Simbürger, E., & Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis. Revista Latinoamericana*, (59).
- Valenzuela-García, H. (2021). Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española. *Revista Andaluza de Antropología*, 19.
- Van Yperen, N. W., Rietzschel, E. F., & De Jonge, K. M. (2014). Blended working: For whom it may (not) work. *PloS one*, 9(7), e102921.

Anexo

Cuestionario aportado

Factores asociados con el desempeño durante periodos de Teletrabajo

Estimado/a participante:

Mi nombre es Héctor Rodríguez, estoy estudiando el Máster Universitario en Recursos Humanos en ICADE Business School y actualmente estoy elaborando una investigación de cara al trabajo de fin de Máster, buscando como objetivo estudiar la forma en la que diferentes factores personales y ambientales influyen sobre la persona que trabaja a distancia.

A continuación se expondrá un cuestionario, con una duración global de aproximadamente 15 minutos. Previamente a esto se presentará un apartado de carácter demográfico con la finalidad de contextualizar el estudio y para finalizar se concluirá con unas preguntas cortas para concretar el tema. El instrumento para medirlo será el cuestionario ISTAS21 compuesto por 39 preguntas y el Cuestionario de Tecnoestrés conformado por 16.

Se trata de una encuesta de carácter anónimo con una finalidad meramente académica, por lo que no se preocupe por la información que va a proporcionar, ya que se va a respetar en todo momento el código ético de la investigación. Se trata de una encuesta de libre participación, por lo que si en algún momento se siente incómodo, no guarde las respuestas, pero si se encuentra totalmente sumido en la causa, conteste de manera sincera ya que no existen respuestas correctas o incorrectas. De la misma manera le agradecería si pudiera compartir el enlace para obtener así más respuestas y mejorar la investigación.

Si quiere obtener más información sobre la investigación, procedimientos o uso de la información, no dude en contactar conmigo a través del siguiente correo electrónico: hectorino@outlook.es

*Obligatorio

1. Declaro que se me ha explicado el procedimiento del estudio adecuadamente, que he teletrabajado y que soy mayor de 18 años. Comprendo que mi participación es voluntaria y puedo retirarme del estudio cuando quiera y sin tener que dar explicaciones. Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio *

Selecciona todos los que correspondan.

Acepto

Factores asociados con el desempeño durante periodos de Teletrabajo

Datos sociodemográficos

2. 1. Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino
- No binario

3. 2. Edad *

Marca solo un óvalo.

- 18 - 25
- 26 - 35
- 36 - 45
- 46 - 55
- 56 - 65
- 66 - 75

4. 3. Estado Civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltero/a
- Casado/a
- Viudo/a
- Divorciado/a
- Con pareja de hecho

5. 4. Con descendencia *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

6. 5. Teletrabajo actualmente *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

7. 6. Teletrabajo

Marca solo un óvalo.

- 2 o menos días a la semana
- De 3 a 4 días a la semana
- La jornada completa

8. 7. ¿Con cuál de estas posiciones se identificaría? (si aplicase)

Marca solo un óvalo.

- CEO
- Presidente y vicepresidente
- Director de departamento
- Gerente
- Supervisor
- Técnico

ISTAS21: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de
Copenhague
(COPSOQ)

A continuación se expondrán afirmaciones relacionadas con el periodo en el que la persona se encuentra trabajando, se tendrá que responder señalando solo una de las opciones dispuestas, siendo esta la que se adapte más a sus circunstancias individuales

9. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? *

Marca solo un óvalo.

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

10. Si faltas algún día de casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

11. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

12. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

13. ¿Tienes que trabajar muy rápido? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

14. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

15. ¿Tienes tiempo para llevar al día tu trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

16. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

17. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

18. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

19. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

20. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

21. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

22. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

23. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

24. ¿Puedes decidir cuándo hacer un descanso? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

25. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

26. ¿Tienen sentido tus tareas? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

27. ¿Te sientes comprometido con tu profesión? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

28. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

29. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro? * *Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

30. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

31. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

32. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

33. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

34. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

35. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

36. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

37. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?

*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

38. En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

39. ¿Estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro? * *Marca solo un óvalo.*

- Muy preocupado
- Bastante preocupado
- Más o menos preocupado
- Poco preocupado
- Nada preocupado

40. ¿Estás preocupado por si te cambian de tareas contra tu voluntad? *

Marca solo un óvalo.

- Muy preocupado
- Bastante preocupado
- Más o menos preocupado
- Poco preocupado
- Nada preocupado

41. ¿Estás preocupado por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? * *Marca solo un óvalo.*

- Muy preocupado
- Bastante preocupado
- Más o menos preocupado
- Poco preocupado
- Nada preocupado

42. ¿Estás preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)? * *Marca solo un óvalo.*

- Muy preocupado
- Bastante preocupado
- Más o menos preocupado
- Poco preocupado
- Nada preocupado

43. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco *
Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

44. Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

45. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

46. En mi trabajo me tratan injustamente *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

47. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado * *Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

A continuación se expondrán afirmaciones relacionadas con el objeto de estudio, se tendrán que responder, del 1 al 6, donde el 1 sería Totalmente en desacuerdo y el 6 de Completamente de acuerdo. En el caso de que no tenga respuesta, pase a la siguiente pregunta sin contestar.

Tecnoestrés

48. Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

49. Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

50. Soy más cínico respecto de la contribución de las tecnologías en mi trabajo

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

51. Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

52. Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

53. Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado/a

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

54. Estoy tan cansado/a cuando acabo trabajar con ellas que no puedo hacer nada más

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

55. Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

56. Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

57. Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las mismas *Marca solo un óvalo.*

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

58. Dudo a la hora de utilizar tecnologías por miedo a cometer errores
Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

59. El trabajar con ellas me hace sentir incómodo, irritable e impaciente
Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

60. En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías
Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

61. Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación
Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

62. La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías
Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

63. Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

**Preguntas
cortas**

A continuación, se expondrán afirmaciones relacionadas con el objeto de estudio, se tendrán que responder del 1 al 5, donde el 1 sería Totalmente en desacuerdo y el 5 Completamente de acuerdo. En el caso de que no tenga respuesta, pase a la siguiente pregunta sin contestar.

64. Siento que pierdo menos el tiempo cuando teletrabajo *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

65. Logro llegar mejor a los objetivos en periodos de teletrabajo *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

66. Invierto menos tiempo en realizar el mismo trabajo durante periodos de teletrabajo *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

67. Produzco más durante periodos de teletrabajo *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

68. Al producto de mi trabajo presenta mayor calidad *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

69. Me organizo mejor laboralmente cuando teletrabajo *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

70. Mi repercusión es mayor desde que teletrabajo

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo Completamente de acuerdo

Muchas gracias por responder a la encuesta, espero que te haya entretenido y hayas podido reflexionar sobre este tema. ¡Si te ha gustado no dudes en compartirla para que los demás puedan aportar sus opiniones sobre el tema!

71. Si deseas comentar algo respecto al tema, la encuesta o similares, siéntete libre para exponer tu opinión en este apartado. Tras esto finaliza el proceso apretando el botón de enviar.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios