

Iván Fernández Muñoz TFM

por Iván Fernández Muñoz

ARCHIVO	107096_IVAN_FERNANDEZ_MUNOZ_IVAN_FERNANDEZ_MUNOZ_TFM_1 925044_972920404.PDF (4.6M)		
HORA DE LA ENTREGA	19-FEB.-2021 09:01P. M. (UTC+0100)	NÚMERO DE PALABRAS	15949
IDENTIFICADOR DE LA ENTREGA	1513283140	SUMA DE CARACTERES	91767



MÁSTER UNIVERSITARIO EN RECURSOS HUMANOS

EL TELETRABAJO EN LA AGE

Autor: Iván Fernández Muñoz
Tutor: José María Ortiz Lozano

Trabajo Fin de Máster

Madrid
Febrero 2021

Tabla de contenido

1.	Introducción.....	1
2.	Marco teórico.....	3
2.1	¿Qué es el teletrabajo?	3
2.2	Historia	4
2.3	La importancia de las TIC en el teletrabajo	5
2.4	Tipologías de teletrabajo	6
2.5	Ventajas y desventajas del Teletrabajo.....	8
2.6	El teletrabajo y la productividad.....	12
2.7	El teletrabajo por niveles territoriales	13
2.7.1	A nivel europeo.....	13
2.7.2	Nivel Nacional	17
2.8	El teletrabajo en la Administración General del Estado (AGE).....	19
2.9	Teletrabajo en la Administración pública del estado con motivo de la nueva normalidad.....	22
2.10	Impacto del teletrabajo para las mujeres en el sector público	25
3.	Objetivo	27
4.	Metodología	28
5.	Análisis de Datos.....	29
5.1.	Resultados en relación a la hipótesis 1.....	43
5.2.	Resultados en relación a la hipótesis 2.....	44
5.3.	Resultados en relación a la Hipótesis 3	50
5.4.	Resultados en relación a la Hipótesis 4	57
6.	Conclusiones	58
7.	Limitaciones.....	60
8.	Futuras líneas de investigación.....	61
9.	Bibliografía	62
10.	Anexos	68
10.1	Encuesta.....	68

Índice de tablas

TABLA 1: PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO.....	6
TABLA 2: LOCALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN	7
TABLA 3: BENEFICIOS PARA LA EMPRESA	8
TABLA 4: BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR.....	9
TABLA 5: DESVENTAJAS PARA LA EMPRESA.....	10
TABLA 6: DESVENTAJAS PARA EL TRABAJADOR	10
TABLA 7: PRINCIPIOS SOBRE EL TELETRABAJO (ACUERDO MARCO)	15
TABLA 8: DIFERENCIAS EN LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 13 DEL ET	17
TABLA 9: GRUPOS PROFESIONALES EN LA AGE	21
TABLA 10: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: TELETRABAJA ACTUALMENTE	43
TABLA 11: PRUEBA T DE MUESTRAS INDEPENDIENTES PARA EL ÍTEM: TELETRABAJA ACTUALMENTE	43
TABLA 12: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: ¿HA TELETRABAJADO ANTES DE LA PANDEMIA?	44
TABLA 13: PRUEBA T DE MUESTRAS INDEPENDIENTES PARA EL ÍTEM: ¿HA TELETRABAJADO ANTES DE LA PANDEMIA?	44
TABLA 14: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS	45
TABLA 15: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS	45
TABLA 16: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS Y PRUEBA T PARA UNA MUESTRA EN EL ÍTEM PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – GRUPO PROFESIONAL A1	45
TABLA 17: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – GRUPO PROFESIONAL A2	46
TABLA 18. PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – GRUPO PROFESIONAL A2	46
TABLA 19: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS Y PRUEBA T PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – GRUPO PROFESIONAL C (C1 + C2).....	46
TABLA 20: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS - HOMBRES	47
TABLA 21: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – HOMBRES.....	47
TABLA 22: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – MUJERES.....	47
TABLA 23: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS - MUJERES	48
TABLA 24: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – ESTADO CIVIL: SOLTERO	48
TABLA 25: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – ESTADO CIVIL: SOLTERO	48
TABLA 26: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – ESTADO CIVIL: CASADO	49
TABLA 27: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – ESTADO CIVIL: CASADO ..	49
TABLA 28: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – ESTADO CIVIL: SOLTERO, DIVORCIADO, VIUDO.....	49
TABLA 29: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS – ESTADO CIVIL: SOLTERO, DIVORCIADO, VIUDO.....	50
TABLA 30: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO	50
TABLA 31: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO	51
TABLA 32: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS Y PRUEBA T PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – GRUPO PROFESIONAL A1	51
TABLA 33: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS Y PRUEBA T PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – GRUPO PROFESIONAL A2.....	52
TABLA 34: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS Y PRUEBA T PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – GRUPO PROFESIONAL C (C1 + C2)	52
TABLA 35: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – ESTADO CIVIL: SOLTERO	53
TABLA 36: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – ESTADO CIVIL: SOLTERO.....	53
TABLA 37: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – ESTADO CIVIL: CASADO	54
TABLA 38: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – ESTADO CIVIL: CASADO	54
TABLA 39: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – ESTADO CIVIL: SOLTERO, DIVORCIADO, VIUDO.....	54
TABLA 40: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – ESTADO CIVIL: SOLTERO – DIVORCIADO - SOLTERO.....	55

TABLA 41: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – HOMBRES	55
TABLA 42: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – HOMBRES	55
TABLA 43: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – MUJERES	56
TABLA 44: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – MUJERES	56
TABLA 45: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – No TELETRABAJAN	57
TABLA 46: PRUEBA T DE PARA UNA MUESTRA PARA EL ÍTEM: ME GUSTARÍA SEGUIR TELETRABAJANDO A LARGO PLAZO – No TELETRABAJAN	57
TABLA 47: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA EL ÍTEM: PERCIBO EL TELETRABAJO COMO UN ELEMENTO POSITIVO	58
TABLA 48: PRUEBA T PARA MUESTRAS INDEPENDIENTES PARA EL ÍTEM: PERCIBO EL TELETRABAJO COMO UN ELEMENTO POSITIVO	58

Índice de gráficos

GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO 1994 – 2000 (EUROPA)	14
GRÁFICO 2: PORCENTAJE DE OCUPADOS DE 15-64 AÑOS CON TELETRABAJO A NIVEL EUROPEO (2018)	16
GRÁFICO 3: TRABAJADORES DE 15-64 AÑOS CON TELETRABAJO. ESPAÑA FRENTE A LA UE-28	18
GRÁFICO 4: DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD EN LA MUESTRA OBTENIDA	29
GRÁFICO 5: DISTRIBUCIÓN DEL SEXO EN LA MUESTRA OBTENIDA	29
GRÁFICO 6: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN LA MUESTRA PARA EL ÍTEM CONSULTADO: ESTADO CIVIL	30
GRÁFICO 7: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN LA MUESTRA PARA EL ÍTEM CONSULTADO: NÚMERO DE HIJOS	30
GRÁFICO 8: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: ¿TIENE PERSONAS DEPENDIENTES A SU CARGO?	31
GRÁFICO 9: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: ¿FORMA PARTE DEL COLECTIVO VULNERABLE?	31
GRÁFICO 10: DISTRIBUCIÓN DEL GRUPO PROFESIONAL EN LA MUESTRA OBTENIDA	32
GRÁFICO 11: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: AÑOS DE ANTIGÜEDAD	32
GRÁFICO 12: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: ¿HA TELETRABAJADO ANTES DE LA PANDEMIA?	33
GRÁFICO 13: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: ¿TELETRABAJA ACTUALMENTE PARTE DE SU JORNADA LABORAL?	33
GRÁFICO 14 DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: ¿SU CENTRO LE PROPORCIONA LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS?	34
GRÁFICO 15: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: ¿DISPONE DE LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS?	34
GRÁFICO 16: DISTRIBUCIÓN DEL ÍTEM FORMACIÓN EN LA MUESTRA OBTENIDA	35
GRÁFICO 17: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: DIFICULTADES EN EL TELETRABAJO	36
GRÁFICO 18: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: ¿PODRÍA TELETRABAJAR MÁS HORAS?	36
GRÁFICO 19: DISTRIBUCIÓN DEL ÍTEM PRODUCTIVIDAD EN LA MUESTRA OBTENIDA	37
GRÁFICO 20: DISTRIBUCIÓN DEL ÍTEM PROMOCIÓN EN LA MUESTRA OBTENIDA	37
GRÁFICO 21: DISTRIBUCIÓN DEL ÍTEM DERECHOS EN LA MUESTRA OBTENIDA	38
GRÁFICO 22: DISTRIBUCIÓN DEL ÍTEM TELETRABAJO A LARGO PLAZO EN LA MUESTRA OBTENIDA	38
GRÁFICO 23: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: EL TELETRABAJO COMO UN ELEMENTO POSITIVO	39
GRÁFICO 24: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: ¿PODRÍA TELETRABAJAR?	39
GRÁFICO 25: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: ¿LE GUSTARÍA TELETRABAJAR?	40
GRÁFICO 26: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: PRODUCTIVIDAD	40
GRÁFICO 27: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: PROMOCIÓN	41
GRÁFICO 28: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: DERECHOS	41
GRÁFICO 29: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: TELETRABAJO COMO UN ELEMENTO POSITIVO	42
GRÁFICO 30: DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS OBTENIDAS EN EL ÍTEM: TELETRABAJO A LARGO PLAZO	42

Resumen

Este trabajo pretende aportar una visión general de la situación de los funcionarios de la Administración General del Estado ante la implantación de las modalidades de trabajo no presencial como consecuencia de la emergencia sanitaria a nivel global y la reciente regularización que se ha aplicado en este sector en materia de teletrabajo. Mediante el desarrollo de una encuesta y el posterior análisis de los datos obtenidos mediante la herramienta estadística SPSS, se ha determinado si estas medidas están siendo efectivas y se ha obtenido una aproximación real de la percepción del teletrabajo por parte de los funcionarios de la AGE tanto a corto plazo como a largo plazo.

Palabras clave:

AGE, teletrabajo, funcionarios, legislación, productividad.

Abstract

This paper aims to provide an overview of the situation of civil servants in the General State Administration in the face of the implementation of non-face-to-face working modalities as a result of the global health emergency and the recent regularisation that has been applied in this sector in terms of teleworking. Through the development of a survey and the subsequent analysis of the data obtained using the SPSS statistical tool, we have determined whether these measures are being effective and we have obtained a real approximation of the perception of teleworking by civil servants of the General State Administration both in the short term and in the long term.

Key words:

AGE, teleworking, civil servant, legislation, productivity.

1. Introducción

Con motivo de la crisis sanitaria que ha acontecido a nivel mundial, se ha visto cómo nuestra vida se ha sido afectada en muchos aspectos. Uno de estos aspectos que se ha visto afectado de forma significativa es el trabajo. Tanto el sector privado como el público se han visto obligados a implantar a marchas forzadas modalidades de trabajo no presencial.

Esto, a priori, no debería suponer un problema para un país como España que, según la consultora británica Analysys Mason (El País, 2015), cuenta con más fibra desplegada que Alemania, Reino Unido, Francia e Italia juntos. Este argumento lo ha pronunciado en repetidas ocasiones José María Álvarez – Pallete, presidente de Telefónica. España cuenta con las infraestructuras necesarias para llevar de forma eficiente esta transición de la modalidad de trabajo presencial a la modalidad de trabajo no presencial.

A pesar de disponer de esta ventaja sobre otros países, Eurostat, la oficina estadística de la Unión Europea, ha situado a España en 2018 por debajo de la media europea en el porcentaje de ocupados con teletrabajo. Además, un reciente informe de Morgan Stanley ha indicado que, entre las grandes potencias europeas, España ha sido donde menos se ha incrementado el teletrabajo tras la crisis sanitaria (EjePrime, 2020)

A estos datos hay que añadirle la situación del sector público y, más concretamente, de la Administración General del Estado. Y es que la administración pública ha venido conformando y consolidando a lo largo de los años una serie de defectos que guardan relación directa con la rigidez de este sector (Sánchez, 2005). Numerosos son los factores que llevan a esta rigidez y que cuentan con una larga tradición que puede verse como un acto de corporativismo que ha caracterizado durante años el sistema público español (Sánchez, 2005). Por otro lado, si observamos el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, podremos ver como más del 50% de los 230.395 funcionarios que trabajan en la AGE son mayores de 50 años. A esto hay que añadirle la escasa normativa que existen entorno al teletrabajo a nivel nacional.

Todos estos factores no benefician la adaptación del sector público a esta modalidad de trabajo no presencial y hace que nos preguntemos cómo afectará esta situación a los funcionarios de todo el sector público y qué percepción tendrán sobre el teletrabajo. Concretamente, este estudio se ha centrado en los funcionarios de la Administración General del Estado (AGE).

En este trabajo se ha analizado el concepto del teletrabajo, que normativas se han implantado a nivel internacional y nacional, si estas están siendo efectivas y la percepción que tienen los funcionarios de la AGE sobre esta nueva modalidad de trabajo no presencial tanto a corto plazo como a largo plazo. Se busca conocer si para el funcionariado pesan más los elementos positivos de esta modalidad de trabajo como la conciliación o si, por el contrario, lo hacen más otros elementos negativos.

2. Marco teórico

2.1 ¿Qué es el teletrabajo?

El término teletrabajo desde el punto de vista etimológico, viene de la unión de las palabras “telou” procedente del griego que significa lejos y “tripale” procedente del latín que significa trabajar. En consecuencia, se entendería como trabajo a distancia (Osio Havriluk & Delgado Smith, 2011).

Pero esta modalidad de trabajo no tiene una única definición, tal y como afirma Thibault (2000), la palabra teletrabajo desde sus inicios no ha tenido una definición unánimemente aceptada.

La OIT define el teletrabajo como una forma de trabajo que tiene dos implicaciones diferenciadoras: trabajo en un lugar diferente a la oficina o instalaciones de producción y uso de las TIC – Tecnologías de la Información y la Comunicación – para la realización de dicha labor (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

No obstante, encontramos multitud de autores que destacan distintos aspectos de esta modalidad de trabajo no presencial:

- El trabajo realizado fuera de la ubicación de la empresa utilizando las tecnologías de la información y comunicación (Huws, 1990).
- Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas (RAE, 2001).
- Trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena (Chaparro, 1995).
- Trabajo a distancia y trabajo prestado con un instrumento de carácter informático, que, en este sentido, puede muy bien continuar desarrollándose en el interior de la fábrica (Gaeta, 1996)

- El teletrabajo es la organización del trabajo posibilitada por el uso de las TIC (Davenport & Pearlson, 1998).
- Forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones (Thibault, 2001).
- Forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante una parte importante de su horario laboral. El lugar de trabajo está alejado de la empresa, pero no se confunde con el domicilio del trabajador (Barrios, 2007)
- Aquellos arreglos de trabajo en los cuales el empleado atiende regularmente algunas tareas desde su casa o en lugares de trabajo acondicionados cerca de su casa (Bravo, 2011)

2.2 Historia

El teletrabajo surge en Estados Unidos en los años 70 con la primera crisis del petróleo. Esta crisis provoca un gran aumento del precio de este compuesto en un contexto donde existía una elevada dependencia de los países exportadores de petróleo, por lo que se empezaron a buscar medidas para reducir su consumo (Alfaro de Prado Sagrera, 2004).

Fue en este contexto en el que Jack Nilles, de la University of Southern California, empezó a estudiar distintas modalidades de trabajo que redujeran el desplazamiento de los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo. En su estudio Telecommunications – Transportation Tradeoff (1976), afirmaba que “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”. Su propuesta se basaba en “enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo” (Nilles, 1976). Se utiliza como un método de ahorro de recursos energéticos (Nilles, 1976). De esta forma, desarrolló el término telecommuting (Nilles, 1998).

A partir de la crisis energética que sufrió Estados Unidos, el teletrabajo empezó a estar muy presente y a ser objeto de debate en los principales medios del país. En 1979, el

Washington Post publicó un artículo en el que se planteaba las ventajas del teletrabajo en el contexto de la época (Schiff, 1979).

A pesar de la gran notoriedad que tuvo esta modalidad de trabajo en la escena pública, el teletrabajo no se extendió de forma masiva entre las organizaciones debido a que la tecnología de la época no lo permitía (Pérez Pérez, 2004)

No fue hasta mediados de los 90, con el impulso de los ordenadores, que se incrementó esta forma de trabajo principalmente en Estados Unidos, donde se llegó a los 11,1 millones de teletrabajadores (Hill, Miller, Weiner & Colihan, 1998). Queda patente el importante papel que jugó la tecnología en el crecimiento de esta modalidad de trabajo no presencial (Hill, Miller, Weiner & Colihan, 1998).

2.3 La importancia de las TIC en el teletrabajo

En las últimas décadas se han acentuado los cambios en las estructuras organizativas de las empresas a causa, entre otras cosas, de la globalización de la economía y el más que destacable desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (Padilla, 1998).

Pero ¿qué entendemos por Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC)? En respuesta a esta cuestión encontramos a varios autores que definen este concepto. Azininan (2009) ha definido las TIC como las tecnologías aplicadas a la creación, almacenamiento, selección, transformación y distribución de las diversas clases de información, así como a la comunicación, utilizando datos digitales. Este concepto se puede aplicar a procesos formativos, interacción entre personas o trabajo colaborativo.

En esta misma línea, Arellano y Cerda (2006) ha afirmado que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) son un conjunto de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso a la información.

El teletrabajo y las TIC mantiene una fuerte relación casi de dependencia, y así lo refleja Caamaño (2010) el cual establece las 3 principales características del teletrabajo:

Tabla 1: Principales características del teletrabajo

<u>Elemento geográfico</u> : El teletrabajo es un trabajo a distancia. Para calificar una prestación de servicios como una modalidad de trabajo no presencial, este tiene que ser fuera del centro físico de la compañía.
<u>Elemento organizativo</u> : Teletrabajar no es solo trabajar a distancia. No es teletrabajador todo aquel que utiliza las herramientas propias del teletrabajo, sino aquel que por el hecho de utilizarlas escapa del modelo tradicional de organización del trabajo.
<u>Elemento tecnológico</u> : El teletrabajo requiere de las TIC. Necesita una determinada tecnología para el correcto desarrollo de una tarea productiva fuera del centro de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Se ha observado las TIC como un elemento básico para la implantación del teletrabajo en las organizaciones (Caamaño, 2010). El desarrollo del teletrabajo precisa de recursos tecnológicos, entre ellos las TIC, ya que algunas tareas pueden desarrollarse con el simple uso de un teléfono o un fax, pero otras, precisan de herramientas tecnológicas más sofisticadas (Nilles, 1998). Actualmente, la evolución de Internet posibilita adoptar oficinas virtuales comunicadas telemáticamente, lo que ha proporcionado el incremento del teletrabajo (Pérez, 2011)

2.4 Tipologías de teletrabajo

Al hablar de las distintas tipologías que existen de teletrabajo, nos encontramos que no hay un consenso claro. Algunos autores han afirmado que el teletrabajo no es una actividad homogénea, sino que comprende distintos elementos cuyas combinaciones agrupan distintos tipos de teletrabajo (Haddon, 2005).

Para la siguiente clasificación se ha seguido el criterio de localización de la prestación. Hay que puntualizar que las siguientes categorías no son excluyentes (De la Camara, 2000).

Tabla 2: Localización de la prestación

<u>Teletrabajo a domicilio</u> : Se realiza en casa durante toda la jornada laboral y por cuenta ajena.
<u>Teletrabajo mixto</u> : Se comparte de manera regular entre el domicilio y la oficina.
<u>Telecentro</u> : También denominado centro de recursos compartidos es un centro dotado de recursos informáticos y telemáticos que se comparte entre varios teletrabajadores. Dichos trabajadores pueden trabajar por su cuenta o bien pertenecer a empresas distintas o a una misma empresa pero que, en todo caso, desempeñan sus funciones de forma independiente.
<u>Teletrabajo en una sede remota</u> : También llamada “oficina satélite”, es una unidad separada y conectada con la sede central donde se realizan actividades que pueden ser desarrolladas de forma independiente. Son fáciles de deslocalizar por ejemplo a países subdesarrollados.
<u>Teletrabajo móvil o nómada</u> : No se realiza en un lugar determinado, sino que el trabajador se desplaza frecuentemente y trabaja desde el sitio en el que se encuentre en cada momento.
<u>Teletrabajo autónomo</u> : Se identifica como teletrabajo la subcontratación de procesos específicos si se realizan utilizando las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

Fuente: Elaboración propia

2.5 Ventajas y desventajas del Teletrabajo

Existen un elevado número de beneficios, así como de desventajas, tanto para los trabajadores como para la organización cuando se establece el teletrabajo.

Beltrán y Sánchez (2002) afirman que el teletrabajo aporta grandes beneficios a las organizaciones, tales como la disminución del absentismo, el aumento de la productividad, la flexibilización de la jornada o la reducción de costes.

Además, el teletrabajo permite que las minorías o personas víctimas de discriminación indirecta, como podría ser el caso de discapacitados o madres cabeza de familia, puedan ser trabajadores de las distintas organizaciones (Rodríguez, 2007)

Por otro lado, un estudio realizado por la London Business School con ayuda de la Universidad de California (Kimberly & Daniel, 2012) ha demostrado que el “no ser visto en la oficina” puede afectar de forma significativa las posibilidades de promoción de un trabajador y evitar ascensos salariales. A esto se debe añadir un estudio realizado por la Universidad de Texas (Mary & Glass, 2012) donde se ha afirmado que la frontera difusa entre el tiempo trabajado y el tiempo en casa puede erosionar las horas normales de trabajo provocando aumento significativo de las horas trabajadas a la semana.

A continuación, se ha desarrollado una tabla que muestra los principales beneficios y desventajas del teletrabajo desde el punto de vista de la empresa y del trabajador (Osio Havriluk, 2010; Fundación más familia, 2012, Moreno, 2010; Min TIC, 2012)

Tabla 3: Beneficios para la empresa

Beneficios para la empresa
<u>Genera entornos multiculturales y diversos</u> → Impiden que existan barreras geográficas gracias a las TIC.
<u>Aumento de la productividad</u>

Absentismo → Reducción del absentismo por enfermedad común y del índice de rotación

Talento → Promoción de la retención, fidelización y atracción del talento, así como la prolongación de la vida activa por el menor desgaste en la vida laboral.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Beneficios para el trabajador

Beneficios para el trabajador

<u>Flexibilidad</u> → Para decidir cuando, donde y cómo teletrabajar (Coen, 2014). El teletrabajador obtiene la capacidad de decisión sobre en que entorno quiere trabajar y, en algunos casos, en que horario quiere desarrollar su jornada laboral y según que pautas. Puede realizar la mejor combinación de las exigencias laborales y extralaborales. Esto conduce a una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.
--

<u>Desplazamientos</u> → Se reduce el tiempo y costo por desplazamiento entre el hogar y la oficina. Esto se traduce, entre otras cosas, en un ahorro significativo en gastos de transporte (gasolina, transporte público).
--

<u>Reducción del estrés</u> → El teletrabajo reduce el estrés que es provocado por el hecho de ir a trabajar a la oficina y facilita la realización de actividades para el cuidado físico y mental.
--

<u>Inserción laboral</u> → El teletrabajo fomenta la inserción laboral de trabajadores residentes en entornos laborales o que no pueden desplazarse hasta el lugar de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5: Desventajas para la empresa

Desventajas para la empresa
<u>Supervisión</u> → Esta modalidad de trabajo no presencial dificulta el control y supervisión de los trabajadores.
<u>Identidad corporativa</u> → No tener trabajadores desempeñando sus funciones en un mismo lugar puede llevar a la pérdida de la identidad corporativa.
<u>Motivación</u> → En determinados casos puede resultar difícil motivar a los teletrabajadores.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6: Desventajas para el trabajador

Desventajas para el trabajador
<u>Aislamiento</u> → El no tener relaciones con otros trabajadores puede llevar a la sensación de aislamiento, así como de una menor protección social y laboral.
<u>Jornada</u> → La dificultad para diferenciar la vida laboral de la personal puede llevar a un aumento significativo de las horas trabajadas semanalmente. (Experimento de Texas)
<u>Promoción</u> → El teletrabajo puede afectar de una forma negativa a las posibilidades de promoción de los teletrabajadores. (Estudio London Business School)

Fuente: Elaboración propia

Siguiendo en esta línea, uno de los estudios más relevantes realizado en los últimos años acerca del teletrabajo, y donde se destacan las fortalezas de esta modalidad no presencial,

es el realizado en la empresa CTrip. En 2013 la Universidad de Stanford realizó un experimento liderado por Nicholas Bloom con el objetivo de verificar si el teletrabajo es positivo. Dicho estudio se llevo a cabo en CTrip, una agencia de viajes online con sede en Shanghái que cotiza en la NASDAQ y que cuenta con una plantilla de 16.000 empleados. (Bloom, Liang & Ying, 2014)

Los directivos de la empresa estaban interesados en ahorrar dinero en oficinas ya que la sede de dicha empresa se encuentra en Shanghái donde la renta por espacio laboral es muy elevada. Al mismo tiempo, les preocupaba que el hecho de mandar a teletrabajar a un parte de la plantilla afectara de forma significativa a sus índices de productividad.

Por otro lado, a los trabajadores les entusiasmaba la idea de poder teletrabajar, pero les preocupaba la posibilidad de sentirse aislados o de que el no estar en la oficina afectara a sus oportunidades de ascenso.

Nicholas Bloom, apoyado por la universidad de Stanford, inició el estudio lanzando una encuesta a los empleados de la compañía preguntando si estarían interesados en teletrabajar. Seguidamente, de todos los interesados en esta modalidad, selección a aquellos que cumplían 3 criterios:

- Tener una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses
- Disponer de una habitación privada para poder trabajar
- Tener acceso a banda ancha (internet)

En total, 249 trabajadores fueron seleccionados para realizar el experimento. Dichos trabajadores fueron asignados de forma aleatoria en un grupo donde se teletrabajaba 4 días a la semana durante 9 meses o, en un grupo control, donde trabajaban de forma presencial en la oficina los 5 días de la semana.

Hay que recalcar que ambos grupos continuaron trabajando con los mismos dispositivos digitales (IT), con la misma carga de trabajo y sin cambios en la remuneración. La única diferencia entre los dos grupos era la localización donde se llevaba a cabo el trabajo. Durante el experimento se fueron llevando a cabo un seguimiento para valorar el desempeño y varios aspectos subjetivos.

Una vez finalizado el estudio, se observó que la productividad de los trabajadores que habían teletrabajado se incrementó en un 13%. Este aumento se atribuyó al hecho de que se detectó un 9% más de tiempo en llamadas activas debido a la reducción de descansos y días de incapacidad. El 4% restante vino de una mayor cantidad de llamadas por minuto trabajado. Comparando el grupo control con trabajadores similares que desempeñaban sus funciones en la compañía, no se observó ninguna caída de rendimiento.

En las entrevistas realizadas a los empleados, estos atribuyeron el aumento de productividad a las condiciones de trabajo más tranquilas y libre de posibles distracciones.

Por otro lado, el grupo de teletrabajadores no reportó una sensación de aislamiento social, indicó que se sintió mucho más satisfecho con las condiciones de trabajo y se identificó un 50% menos de desgaste laboral. Además, la actitud hacia la compañía en las encuestas de valoración personal fueron más positivas en este grupo.

La compañía informó que durante ese período de tiempo había ahorrado alrededor de 2.000 dolores al año por cada empleado que trabaja en casa, lo que llevó a ofrecer la opción de trabajar desde casa a toda la empresa (Bloom, Liang & Ying, 2014)

2.6 El teletrabajo y la productividad

Tal y como se ha visto en el experimento de CTrip, el teletrabajo está relacionado con la productividad de forma positiva (Bloom, Liang & Ying, 2014). En los últimos años, muchos autores se han pronunciado ante esta relación positiva entre teletrabajo y productividad.

Sullivan (1992) mostró en su estudio que un trabajador puede ser más productivo cuando está fuera de la oficina que cuando se encuentra en ella.

Por otro lado, Hill (1998) indicó en su estudio que los análisis cualitativos revelaban la percepción de una mayor productividad, flexibilidad horaria y más horas de trabajo como consecuencia de la aplicación del teletrabajo

Kurnland y Bailey (1999) afirmaron en sus estudios que el teletrabajo proporciona una oportunidad para mejorar la productividad. Esto se debe a que, gracias a esta modalidad de trabajo, los empleados experimentan una mayor flexibilidad de horarios, pueden trabajar cuando lo prefieran y, por lo tanto, su productividad se ve aumentada.

Siguiendo con los beneficios, la OIT (2013) mantiene en su informe que los teletrabajadores tienden a ser más productivos y a trabajar más horas que sus compañeros que trabajan en una oficina. Según este informe, muchas grandes empresas alrededor del mundo han afirmado que los colaboradores que aplican la modalidad de trabajo no presencial llegan hasta un 45% más en niveles de productividad.

Este aumento de la productividad se puede explicar debido a la reducción de ausencias laborales y el incremento de la calidad y cantidad de tareas realizadas durante el periodo en el que se teletrabajaba (Libro Blanco, 1997).

2.7 El teletrabajo por niveles territoriales

2.7.1 A nivel europeo

En este apartado se expondrá la evolución del teletrabajo en la Unión Europea y las distintas regulaciones que se han ido realizando a lo largo de los últimos años.

La implantación y difusión de esta modalidad de trabajo no presencial a nivel europeo no empieza hasta la década de los noventa. En 1994, a petición del consejo europeo, se creó un grupo de expertos de alto nivel para llevar a cabo un informe sobre medidas concretas que todos los países miembros de la Unión Europea debían llevar a cabo en relación con las infraestructuras de comunicación. El resultado fue el Informe Bangemann (Cuéllar, 1996). Entre las distintas recomendaciones que se encuentran en dicho informe se destaca la necesidad de fomentar el teletrabajo debido a su mayor productividad. (Cuéllar, 1996)

Gráfico 1: Evolución del teletrabajo 1994 – 2000 (Europa)



Fuente: Elaboración Propia

Según podemos ver en el Gráfico 1, el teletrabajo evoluciona de forma exponencial entre 1994 y 1999. En 1994, el número de profesionales que teletrabaja en Europa no llega a los 2 millones mientras que, en 1999, se superan los 12 millones de empleados que trabajan mediante esta modalidad no presencial. (Status Report on European Telework, New Methods of Work, 1999)

EL 20 de septiembre de 2001, la CEEP, CES, CEC y UNICE, los interlocutores con mayor influencia a nivel europeo negocian un acuerdo para poner en práctica en todas las organizaciones de los países firmantes. El 16 de julio de 2002 se firma en Bruselas el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET). Su objetivo radica en el establecimiento de un marco legal del teletrabajo a nivel europeo (Belzunegui, 2008). Busca dotar de mayor seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea y establecer un marco general a escala europea sobre sus condiciones de trabajo. (Belzunegui, 2008)

En este acuerdo se establece la siguiente definición de teletrabajo: “una forma de organización y/o ejecución del trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral, en la que un trabajo que también podría ser realizado en el lugar del empleador, se ejecuta fuera de esos lugares habituales para la ejecución del trabajo” (Santos Fernández, 2004). Se integran los dos elementos mas destacados y que siempre han formado parte de este fenómeno organizativo, la

utilización de tecnología de la información y la distancia o realización del trabajo lejos del local del empresario (Gray, Hodson y Gordon, 1995)

Además, el Acuerdo Marco establece los principios sobre el teletrabajo (Santos Fernández 2004):

Tabla 7: Principios sobre el teletrabajo (Acuerdo Marco)

<u>1. Voluntariedad</u> : Si la modalidad no presencial de teletrabajo no esta definida en el contrato inicial no existe ningún inconveniente en que el trabajador vuelva a su puesto original ya sea por petición propia o del empresario.
<u>2. Mantenimiento de las condiciones del empleo</u> : Se debe garantizar la naturaleza y el contenido de la prestación laboral siendo únicamente el modo en el que se ejecuta el elemento que se modifica.
<u>3. Protección de datos</u> : Es responsabilidad del empleado cumplir la normativa en cuenta a la protección de los datos utilizados para fines profesionales de la cual debe informar el empresario de forma obligada.
<u>4. Formación</u> : Se deben ofrecer cursos de formación específicos a los teletrabajadores sobre los equipos técnicos que vayan a manejar y acerca de esta forma de organización del teletrabajo.
<u>5. Salud y seguridad social</u> : Garantizada por el empresario. En caso del teletrabajo a domicilio, el teletrabajador deberá dar su consentimiento para el control de su domicilio.
<u>6. La vida privada</u> del teletrabajador debe ser respetada por el empresario. En caso de que se instale un sistema de vigilancia, este debe ser proporcional al objetivo perseguido.

7. Dotación de equipamiento: Los gastos de instalación y mantenimiento correrán a cuenta del empresario.

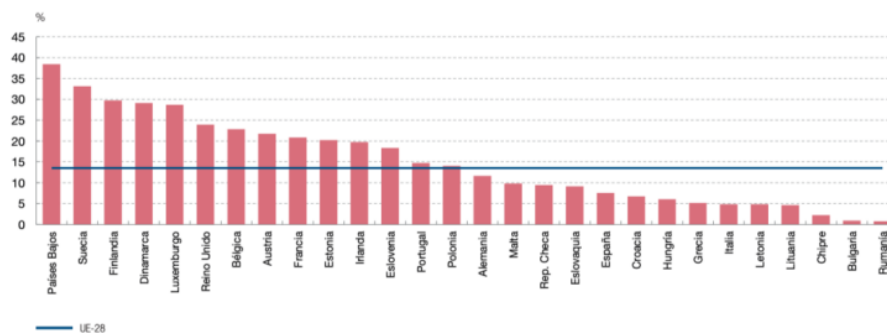
8. Organización del trabajo: El teletrabajador gestionará su tiempo de trabajo

9. El empresario debe garantizar que el teletrabajador ejerza sus derechos colectivos.

Fuente: Elaboración propia

Tras la publicación del Acuerdo Marco que establece los principios del teletrabajo en la Unión Europea, esta modalidad de trabajo no presencial se ha ido implantado en los diferentes países miembros con mayor o menos éxito.

Gráfico 2: Porcentaje de ocupados de 15-64 años con teletrabajo a nivel europeo (2018)



Fuente: Eurostat (Labor Force Survey, 2018)

Como se puede observar en el Gráfico 2, se muestra una gran heterogeneidad entre los países miembros. Podemos observar como en países del norte de Europa el teletrabajo es una modalidad que se utiliza con frecuencia con más del 30% de los trabajadores practicando esta modalidad a distancia, mientras que en otros países como en España, no se llega al 10%. Cabe destacar que la media europea se sitúa alrededor del 13%. (Anghel, Cozzolino & Lacuesta, 2020).

2.7.2 Nivel Nacional

En España se puede encontrar una regulación específica del teletrabajo en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET) mediante su reforma introducida por el Real Decreto Legislativo 2/2015. En el nuevo artículo se introduce el trabajo a distancia en vez de el trabajo a domicilio. Este nuevo concepto se define de la siguiente forma “tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”

Éste presenta cambios significativos respecto al Real Decreto Legislativo 1/1995 el cual hacía referencia al trabajo a domicilio.

Las principales diferencias que encontramos entre los dos artículos son las siguientes (Belenguer Hernández, 2015):

Tabla 8: Diferencias en la modificación del artículo 13 del ET

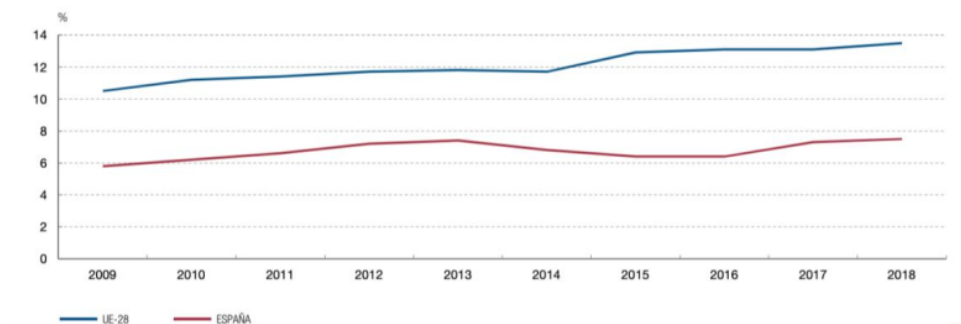
1) En el <u>trabajo a domicilio</u> se encuentra <u>excluida la vigilancia empresarial por imperativo legal</u> , pues en el primer apartado del antiguo artículo 13 del ET se establecía que, para considerarse trabajo a domicilio, la prestación debía hacerse “sin vigilancia del empresario”. La reforma de éste ha omitido dicho requisito, de forma que se puede realizar un control y vigilancia directa de la actividad productiva por parte del empresario.
2) La <u>nueva formalización</u> de este <u>contrato</u> se regula en el segundo apartado del Art. 13 del ET. Se mantiene la forma escrita, pero se elimina la necesidad de su visado y depósito en la Oficina de Empleo. Además, se establece la obligatoriedad por parte del empresario de entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica del contrato a excepción de los de alta dirección.

3) En la primera versión solo se hace referencia a la igualdad salarial mientras que en la reformulación se amplía dicha igualdad a todos los derechos de los trabajadores, desde la formación hasta la promoción.

4) Los trabajadores a distancia deben estar adscritos a un centro de trabajo de la organización para obtener el derecho a la representación colectiva.

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3: Trabajadores de 15-64 años con teletrabajo. España frente a la UE-28



Fuente: Eurostat (Labor Force Survey)

Como se puede observar en el gráfico 3, en los últimos 10 años, la mayoría de los países europeos han aumentada la incidencia de teletrabajo con una media de 3pp (puntos porcentuales). España no ha sido una excepción, pero su crecimiento ha sido más limitado (1,7pp) si lo comparamos con países como Países Bajos o Suecia donde el aumento ha sido de alrededor 10 pp (Anghel, Cozzolino & Lacuesta, 2020).

España se encuentra por debajo de la media europea en materia de teletrabajo y, además, la implantación de esta modalidad de trabajo no presencial crece más lentamente que la media de los países miembros (Anghel, Cozzolino & Lacuesta, 2020).

2.8 El teletrabajo en la Administración General del Estado (AGE)

Siguiendo el Bloque I del temario para el acceso al Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (2020), desde el advenimiento del Estado de las Autonomías con la constitución de 1978 conviven en España una Administración General del Estado (AGE) y otras tantas Administraciones de cada una de las comunidades autónomas reconocidas.

La Administración Pública del Estado (AGE) constituye junto con el gobierno el Poder Ejecutivo. Se presenta en nuestro ordenamiento jurídico totalmente organizada como un órgano de Estado, siendo los funcionarios agentes de dicha organización. Esta organización no es representante de la comunidad como si ocurre con otros órganos como el parlamento, sino que es una organización puesta a servicio.

Atendiendo a su sentido etimológico, la palabra administrar viene del latín “ad ministrare” que significa servir. En consecuencia, la Administración recoge dos ideas fundamentales: las de gestión y subordinación. Por un lado, la función de la administración supone una actividad gestora y por otro, una actividad subordinada en cuanto a que esos fines y esos medios viene predeterminados por consideraciones de tipo político.

La AGE tiene como tarea ejecutar la política administrativa del Gobierno de la Nación. Con el objeto de llevar a cabo este propósito, está organizada en Ministerios con sede central en Madrid y con ciertos servicios a lo largo del territorio nacional, así como agencia y organismos que gozan de cierta independencia, pero dependen de los distintos Ministerios.

Como bien se ha comentado con anterioridad, los funcionarios son agentes de la Administración General del Estado y se organizan de la siguiente forma. El Artículo 75 del Estatuto Básico del Empleo Público establece que los funcionarios se agrupan en cuerpos que corresponden a unas titulaciones académicas concretas y se caracterizan por el carácter homogéneo de sus funciones.

Dentro de cada cuerpo se establecen unas escalas determinadas por la especialización de las funciones que se desarrollen. Cuando las funciones de un determinado puesto de trabajo requieran de unas especializaciones, aparece otro sistema de clasificación llamado especialidades.

Volviendo a los grupos, el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleo Público profundiza en los distintos tipos de grupos que encontramos en la administración pública del estado y sus titulaciones requeridas.

El primer grupo que encontramos es el A. Es el rango más elevado dentro del funcionariado y se exigen un título universitario de grado para acceder. Se divide en dos subgrupos.

- A1 → Se exige tener una titulación de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente. Los funcionarios correspondientes al nivel A1 realizarán funciones de dirección, ejecución, control, estudio y propuestas.
- A2 (B) → Se exige Diplomatura, Ingeniería técnica, Arquitectura técnica o equivalente. Los funcionarios del nivel A2 ocuparán puestos de cuerpo de gestión y funciones de colaboración en funciones administrativas. El grupo profesional B correspondería al subgrupo A2.

El grupo C cuenta con dos subgrupos, C1 y C2.

- C1 → Se exige título de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio o Técnico en FP, Bachiller superior, FP2 o equivalente. Los funcionarios del subgrupo C1 ocupan puestos del cuerpo administrativo. Ejecutan funciones de colaboración en la realización y aporte de datos de informes, control y seguimiento, registro y archivo de expedientes y documentación y operaciones de contabilidad de complejidad media.
- C2 → Se exige el graduado ESO, graduado escolar, FP1 o equivalente. Ocupan posiciones del cuerpo auxiliar. Realizan tareas de atención al público, mecanografía de documentos, incorporación de documentos, realización de

operaciones simples y repetitivas y realización de actividades administrativas elementales con arreglo a instrucciones recibidas o normas existentes.

Finalmente, en el grupo E no se exige estar en posesión de ninguna titulación y se realiza tareas de vigilancia o custodia.

Los puestos de trabajo correspondientes a los grupos o escalas A, B, C y E se clasifican en niveles. El artículo 70 del RGI indica que los puestos de trabajo de la Administración general del Estado se clasifican en 30 niveles.

Estos niveles se agrupan en intervalos de niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada grupo o escala según el artículo 71.1 del RGI.

Para no caer en confusiones, la disposición transitoria tercera del TRLEBEP (Texto refundido del estatuto básico del empleo público) indica que «Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias.

- Grupo A: Subgrupo A1
- Grupo B: Subgrupo A2
- Grupo C: Subgrupo C1
- Grupo D: Subgrupo C2
- Grupo E: Agrupaciones profesionales >>

Por lo tanto, los intervalos para cada grupo de clasificación quedan de la siguiente forma:

Tabla 9: Grupos profesionales en la AGE

Grupo	Subgrupo	Nivel Máximo	Nivel Mínimo
A	A1	20	30
B	A2	16	26
C	C1	11	22
D	C2	9	18

E	Agrupaciones profesionales	7	14
---	----------------------------	---	----

Fuente: Elaboración propia

La Administración General del Estado, también muestra interés en el teletrabajo. La declaración para el dialogo social en las administraciones públicas, firmada por la Administración y los principales sindicatos (UGT, CCOO y CSI-CSIF), fue un primer paso en el establecimiento del teletrabajo en el sector público (Gonzalez, 2017)

Seguidamente, se realizó el Acuerdo del Consejo de Ministros del 4 de marzo de 2005 donde se aprobó el Plan Concilia. Se puso en práctica con el objetivo de aplicar las técnicas de teletrabajo para los empleados públicos por el Ministerio de Administraciones Públicas, orientando al favorecimiento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Belzunegui, 2008)

Esto lleva a la publicación de la Orden APU/1981/2006 por la que se promueve la implantación de programas pilotos de teletrabajo en los departamentos ministeriales. (García, 2018). En ella se hace referencia al teletrabajo como una “nueva formula basada en las tecnologías de la información que posibilita el desarrollo total o parcial de la jornada laboral desde un lugar distinto al de su centro de trabajo” (Orden Apu, 2006).

2.9 Teletrabajo en la Administración pública del estado con motivo de la nueva normalidad

A raíz del brote de COVID -19, se ha desarrollado e implantado una serie de medidas en la Administración Pública del Estado (AGE) de acuerdo con la información y criterios técnicos y sanitarios existentes en cada momento. Gobierno, UGT, CSIF y CIG han firmado un documento que tiene como objeto servir como marco general que garantice la homogeneidad en los distintos departamentos ministeriales y los organismos públicos de la AGE a la hora de establecer medidas de carácter preventivo en el momento de la reincorporación a los centros de trabajo y durante la nueva normalidad (Ministerio de política territorial y función pública, 2020)

La primera medida que se cita corresponde a la reincorporación al centro de trabajo. Dicha reincorporación se realizará de forma gradual y para ello se tendrán en cuenta las necesidades del servicio y la existencia de colectivos clasificados como grupos vulnerables. Además, se destaca que hasta que no finalice esta situación de emergencia sanitaria se deberán adoptar medida de flexibilización.

Cada departamento y sus organismos dependientes deben adoptar, actualizar y controlar medidas y actuaciones preventivas en base a los criterios de las autoridades sanitarias. Los comités de Seguridad y Salud constituidos en los distintos ministerios y organismos deberán reunirse de forma telemática tras la firma del presente documento para asegurar la debida consulta y participación de los representantes de los trabajadores en la adopción y seguimiento de las medidas que resulten en cada momento.

Durante el periodo de vigencia de esta resolución que regula medidas de carácter organizativo, las modalidades de trabajo serán presenciales y no presenciales.

Centrándonos en la modalidad no presencial, esta se define en el documento como una prestación de servicios sin presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo. Esta modalidad de trabajo no presencial se deberá compaginar con la modalidad presencial a lo largo de la nueva normalidad siguiendo una serie de pautas.

Los colectivos prioritizables, es decir, aquellos más vulnerables, podrán realizar hasta un 20% de la jornada de forma presencial. En otras palabras, podrán teletrabajar un mínimo de 4 días a la semana o como máximo 1 día de jornada presencial.

Cuando hablamos de grupos prioritizables o vulnerables, hacemos referencia a los siguientes colectivos:

- Grupos vulnerables determinados por las autoridades sanitarias.

Son aquellas personas con enfermedades cardiovasculares, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodependencia, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años.

- Personas que tengan a cargo menos de 14 años
- Personas que tengan a cargo mayores, dependientes o con discapacidad, afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centro de día.

El resto de los trabajadores, aquellos que no formen parte de un colectivo vulnerable, no tengan a cargo menores de 14 años o un mayor o persona dependiente, tendrán un mínimo de un 20% de la jornada semanal presencial. Es decir, de una jornada de cinco días a la semana, están obligados a trabajar de forma presencial uno.

En caso de que ambos progenitores o responsables sean empleadas empleados públicos, no podrán disfrutar de esta medida de forma coincidente. En el documento también se afirma que la modalidad no presencial tendrá un carácter voluntario y podrá ser revisable por razones de carácter organizativo y de necesidades del servicio, por solicitud de la empleada o empleado público, o bien si variasen las circunstancias que motivaran el disfrute de esta modalidad.

Dicha prestación de servicios en modalidad no presencial se habilitará en aquellos puestos cuya naturaleza lo permita, es decir, cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo y, siempre se garantizará la correcta prestación de los servicios. Se enfatiza que esta nueva modalidad deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y evaluación de su cumplimiento.

En los servicios de atención al público se priorizará la atención telefónica y telemática mientras que, para la atención presencial, será precisa cita previa y se limitará el aforo.

Finalmente, se recogen algunos derechos y garantías de las personas que teletrabajan, se deja claro que los principios inspiradores del uso de esta modalidad son la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar y el respeto en todo caso de los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad.

El personal que preste sus servicios en modalidad no presencial tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial y no sufrirá modificación alguna en materia de retribuciones, promoción profesional, representación colectiva ni cualquier otro derecho salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de forma presencial. La prestación de servicios en modalidad no presencial o de estas con modalidad presencial, no supondrá menoscabo de la jornada y horario de cada empleado o empleada pública, debiéndose respetar en todo caso el descanso necesario.

2.10 Impacto del teletrabajo para las mujeres en el sector público

La Asociación de Mujeres en el sector público tiene entre sus objetivos promover un cambio en la cultura organizativa que permita la igualdad real para las mujeres en las administraciones públicas. Esta asociación, ha lanzado una encuesta entre el 23 de abril y el 1 de mayo de 2020. (Couto, 2020)

El objetivo de dicha encuesta es analizar como afecta el género y las situaciones personales a diferentes aspectos del teletrabajo. Buscan saber si pesan más los elementos positivos al permitir la conciliación o si, por el contrario, aumenta las cargas de las mujeres además de apartarlas de la toma de decisiones. Dicha encuesta ha recogido 1134 respuestas de las cuales el 89,8% son mujeres, mas de la mitad de las personas encuestadas pertenecen al grupo A1 o asimilados y, en el momento de la encuesta, el 96,3% estaban teletrabajando. (Couto, 2020)

Del presente estudio se han destacado una serie de conclusiones que resultan de interés para el trabajo. De todos los encuestados, el 73% nunca ha teletrabajo, un 22% lo ha hecho de forma ocasional y un 5% lo hace de forma regular. Podemos observar como la mayoría no tiene una experiencia previa relevante con esta modalidad de trabajo no presencial. A pesar de esto, un 48% de los encuestados afirma que les gustaría seguir teletrabajando en un futuro.

El estudio refleja que las mujeres son las que dedican mas tiempo a las tareas del hogar y estas, consideran que la carga mental ha recaído mayoritariamente sobre ellas .

Además, el artículo concluye que a las personas sin hijos les resulta más sencillo organizar el teletrabajo y tienen menos problemas de concentración. En consecuencia, hay un mayor porcentaje de trabajadores sin hijos que les gustaría seguir teletrabajando.

Finalmente, se indica que hay diferencia por género en la perspectiva sobre los efectos en el trabajo propio, considerándolo positivo en mayor medida los hombres (38% bastante o muy de acuerdo, frente a 34,3%).

A modo de resumen, se ha realizado un extenso análisis del teletrabajo y las consecuencias que tiene su implantación tanto para la empresa como para los trabajadores. Por otro lado, se han destacado las diferencias en materia de teletrabajo entre España y el resto de Europa. Han quedado de manifiesto las carencias a nivel de nacional en esta modalidad de trabajo no presencial así cómo la escasa regulación que existe del mismo en algunos sectores.

Concretamente, este estudio se ha centrado en la Administración General del Estado, que constituye un colectivo único para ser estudiado. La implantación del teletrabajo de forma repentina a causa de la emergencia sanitaria, y las medidas de carácter preventivo impuestas por el gobierno como consecuencia de la ausencia de regulación de esta modalidad de trabajo no presencial en el sector, hacen que nos preguntemos si estas están siendo efectivas y cual es la percepción real de los funcionarios de la AGE ante el teletrabajo.

3. Objetivo

Objetivo: Estudiar la aplicabilidad real de las medidas de carácter preventivo en materia de teletrabajo propuestas por el Gobierno para la Administración General del Estado, así como las ventajas o inconvenientes que supone la aplicación de esta modalidad de trabajo no presencial en la AGE.

Objetivos particulares

1. Determinar si existe homogeneidad en las horas de teletrabajo entre los distintos grupos y escalas de la AGE.

H1. Los funcionarios del grupo profesional A1 teletrabajan más que los funcionarios del resto de grupos.

2. Determinar si los funcionarios de la AGE consideran que hay margen de mejora en las horas de teletrabajo.

H2. Los funcionarios de la AGE consideran que hay margen de mejora en las horas de teletrabajo.

3. Determinar si a los encuestados les gustaría seguir teletrabajando una vez vuelta la normalidad.

H3. A la mayoría de los encuestados les gustaría seguir teletrabajando una vez vuelta la normalidad.

4. Determinar si hay diferencias significativas según el género en la percepción que se tiene del teletrabajo.

H4. Los hombres tienen una percepción más positiva del teletrabajo que las mujeres.

4. Metodología

Para llevar a cabo el presente trabajo se ha planteado una primera fase cualitativa en la que se ha realizado un proceso de indagación inductivo. Para la elaboración del marco teórico y el planteamiento de objetivos e hipótesis, se ha recurrido a una amplia diversidad de fuente de datos que incluyen organismos nacionales e internacionales, encuestas, trabajos de investigación de la materia, investigaciones académicas y empresariales y autores de interés.

Una vez realizada esta primera parte cualitativa, se ha iniciado una segunda parte cuantitativa donde se ha desarrollado una fuente primaria, concretamente una encuesta. Esta encuesta cuenta con 10 variables de control tales como edad, sexo, estado civil o antigüedad y, 10 o 7 variables en función de si la persona encuestada teletrabaja o no en la actualidad. Las preguntas que se han presentado son dicotómicas, politómicas, de respuesta múltiple o con escala Likert 1-5 siendo 1 el valor más bajo (en total desacuerdo) y 5 el valor más elevado (totalmente de acuerdo). El objetivo es desarrollar una encuesta que cuenta con una serie de preguntas de control y que, posteriormente, se divide en un conjunto de preguntas para aquellas personas que teletrabajan y otro grupo de preguntas para aquellas que desempeñen una modalidad presencial en su puesto de trabajo.

Durante los meses de noviembre, diciembre y enero se ha divulgado esta encuesta con el objetivo de poder obtener una muestra representativa de entre 200 – 300 funcionarios del estado.

Una vez recogidos todos los resultados de la encuesta, se han depurado y transformado con Excel, con el propósito de realizar un mejor análisis de estos. Además, se han creado nuevas variables a partir de las existentes para dar respuesta a las hipótesis planteadas previamente. Seguidamente, se han introducido en la herramienta digital SPSS con el objetivo de que, mediante distintas pruebas estadísticas, se contrasten dichas hipótesis. Las pruebas estadísticas que se han llevado a cabo, con un intervalo de confianza del 95%, son pruebas T para muestras independientes y pruebas T para una muestra. En esta última prueba estadística, el valor de la prueba, es decir, el valor con el que contrastamos es 3. Con esto lo que buscamos es contrastar si el valor que se ha obtenido de media en la variable es significativamente mayor que 3 (valor medio de la escala Likert).

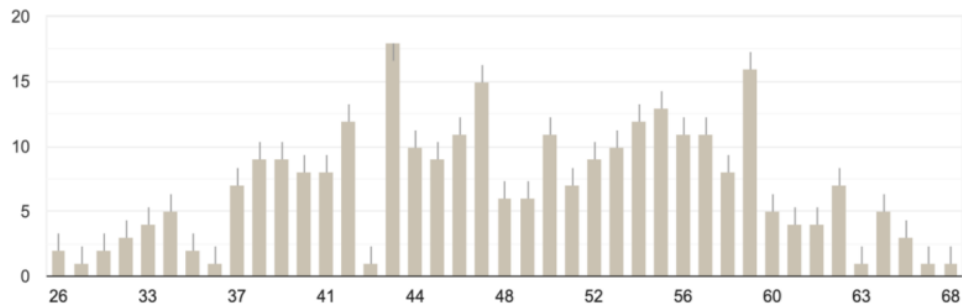
Finalmente, una vez realizadas las pruebas estadísticas pertinentes, se valora si se encuentran diferencias significativas y se da respuesta a cada una de las hipótesis planteadas.

5. Análisis de Datos

A día 24 de enero de 2021, fecha límite que se ha marcado para completar la encuesta, se han obtenido 288 respuestas. Los datos descriptivos son los siguientes:

1. Edad: La edad media de los encuestados es de 48,78 años siendo el valor máximo 68 y el valor mínimo 26. La mediana de la muestra es 49 años y la moda 43.

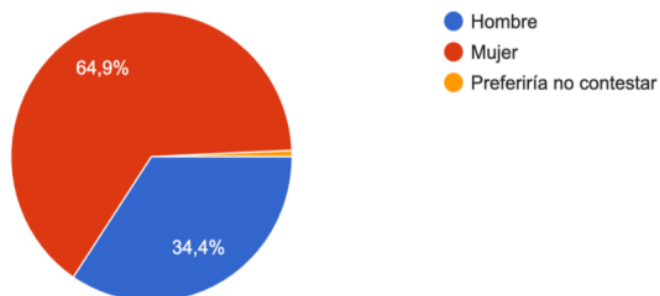
Gráfico 4: Distribución de la edad en la muestra obtenida



Fuente: Elaboración propia

2. Sexo: Un 64% de los encuestados son mujeres, un 34,4% son hombres y un 0,7% ha preferido no identificarse dentro de estos dos grupos.

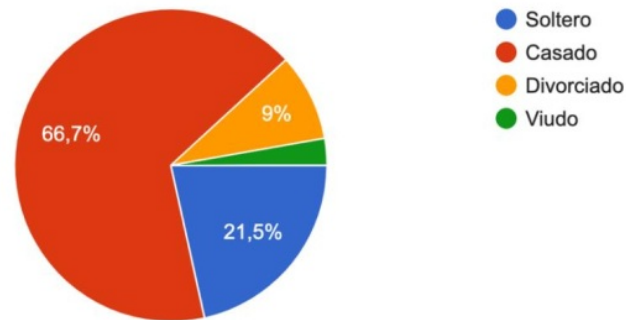
Gráfico 5: Distribución del sexo en la muestra obtenida



Fuente: Elaboración propia

3. Estado civil: Un 66,7% de los participantes están casados, un 21,5% están solteros, un 9% divorciados y un 2,8% viudos.

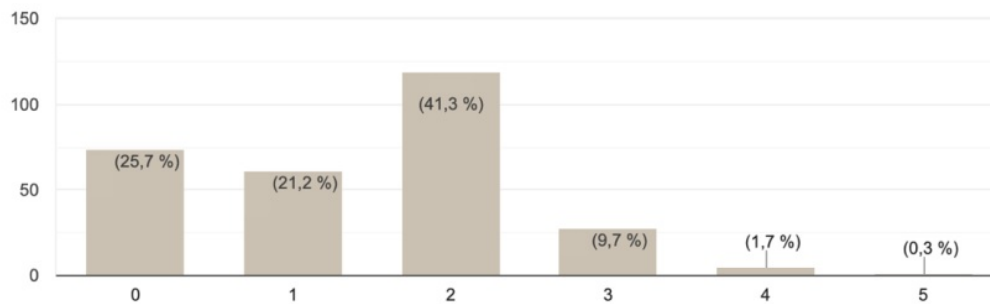
Gráfico 6: Distribución de respuestas obtenidas en la muestra para el ítem consultado: Estado civil



Fuente: Elaboración propia

4. Número de hijos: De todos los profesionales que han respondido, un 25,7% no tiene hijos, un 21,2% tiene un solo hijo, un 41,3% tiene 2 hijos, un 9,7% tiene 3 hijos, un 1,7% tiene 4 hijos y un 0,3% tiene 5 hijos.

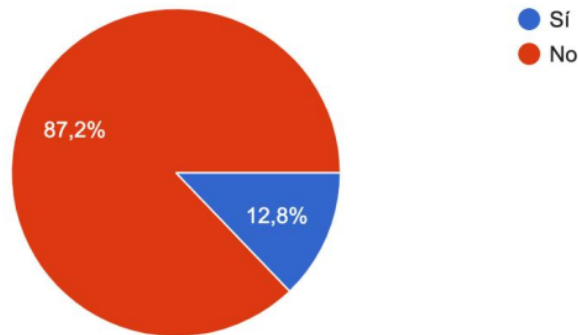
Gráfico 7: Distribución de respuestas obtenidas en la muestra para el ítem consultado: Número de hijos



Fuente: Elaboración propia

5. ¿Tiene personas dependientes a su cargo?: De la totalidad de los encuestados, solo un 12,8% tiene personas dependientes a su cargo.

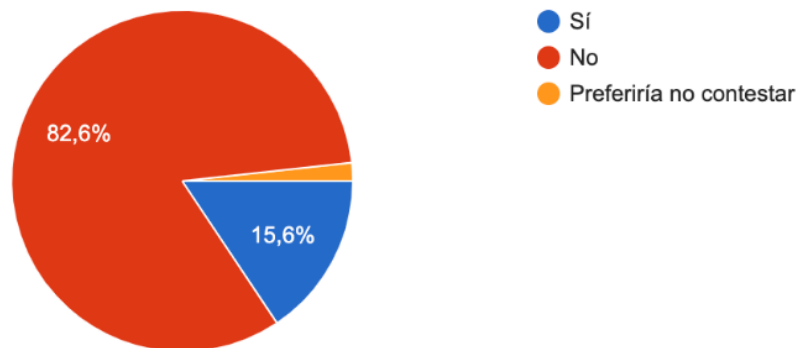
Gráfico 8: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: ¿Tiene personas dependientes a su cargo?



Fuente: Elaboración propia

6. ¿Forma parte del colectivo vulnerable?: Un 15,6% de los funcionarios que han respondido la encuesta forma parte del colectivo vulnerable mientras que, un 1,7%, ha preferido no responder. Se entiende como colectivo vulnerable aquellas personas con enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodependencia, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años. Un 1,6% (4) ha preferido no responder a esta pregunta.

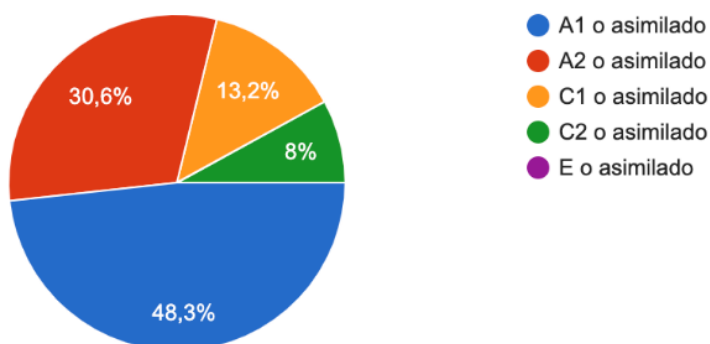
Gráfico 9: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: ¿Forma parte del colectivo vulnerable?



Fuente: Elaboración propia

7. Grupo profesional: Un 48,3% pertenece al grupo A1 o asimilado, un 30,6% pertenece al grupo A2 o asimilado, un 13,2 pertenece al grupo C1 o asimilado y un 8% pertenece al grupo C2 o asimilado. Hay que destacar que no se han obtenido respuestas de ningún empleado de la AGE que pertenezca al grupo E o asimilado.

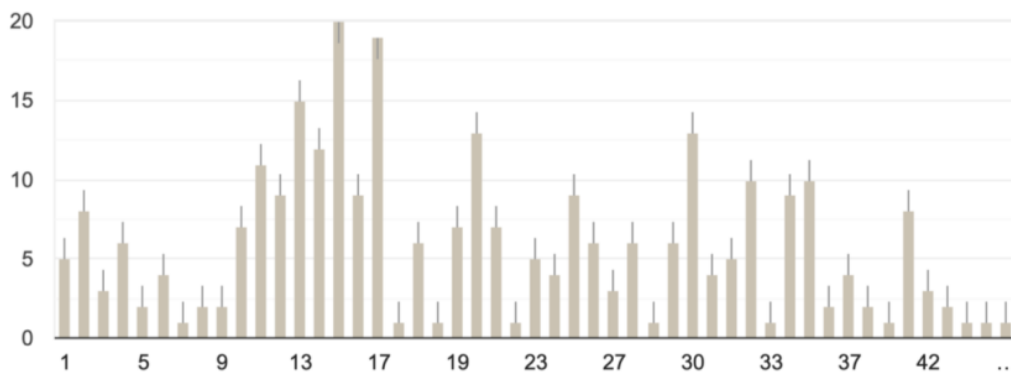
Gráfico 10: Distribución del grupo profesional en la muestra obtenida



Fuente: Elaboración propia

8. Años de antigüedad: La media de años de antigüedad de los encuestados es de 20,8 años siendo 49 el valor máximo y 1 el mínimo. Por otro lado, la mediana es de 19 y el valor más repetido o moda, es 17.

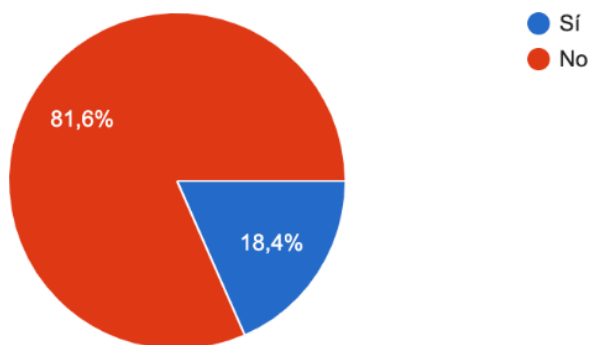
Gráfico 11: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: Años de antigüedad



Fuente: Elaboración propia

9. ¿Ha teletrabajado antes de la pandemia?: Del total de encuestados, un 81,6% no teletrabajo antes de la emergencia sanitaria por un 18,4% que sí lo ha hecho.

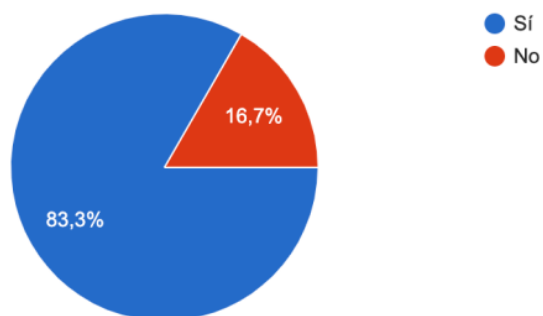
Gráfico 12: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: ¿Ha teletrabajado antes de la pandemia?



Fuente: Elaboración propia

10. ¿Teletrabaja actualmente parte de su jornada laboral?: En este caso, un 83,3% de los encuestados teletrabaja actualmente por un 16,7% que no lo hace.

Gráfico 13: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: ¿Teletrabaja actualmente parte de su jornada laboral?



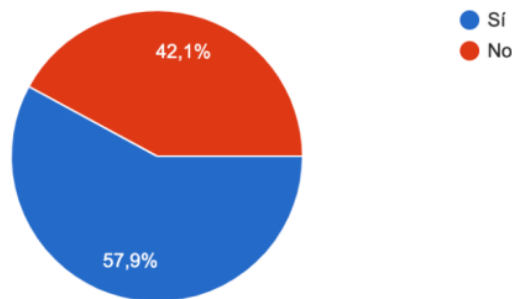
Fuente: Elaboración propia

Este ha sido el análisis descriptivo de las variables de control. En función de si el encuestado responde de forma afirmativa o negativa a la última pregunta, es decir, si teletrabaja o no en la actualidad, la plataforma le redirige a unas preguntas u otras.

En caso de sí teletrabajar en la actualidad, las preguntas son las siguientes:

1. ¿Su centro de trabajo le proporciona las herramientas necesarias para teletrabajar?: Un 57,9% de los funcionarios que respondieron, han considerado que su centro de trabajo no les ha proporcionado las herramientas necesarias para trabajar a distancia de forma óptima por un 42,1% que considera que si.

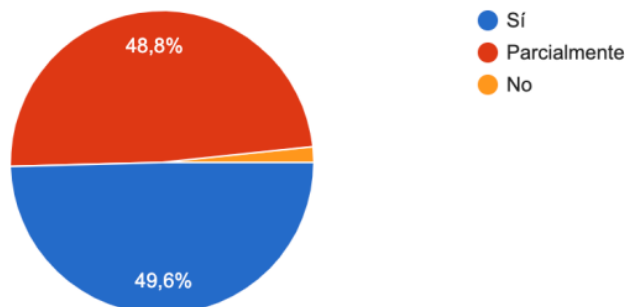
Gráfico 14 Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: ¿Su centro le proporciona las herramientas necesarias?



Fuente: Elaboración propia

2. ¿Dispone de las herramientas necesarias (ordenador, conexión a internet, silla etc) para trabajar desde casa de forma óptima?: Con esta pregunta, se busca saber si, independientemente de si el centro de trabajo proporciona las herramientas o no, el teletrabajador dispone de las condiciones necesarias para trabajar desde casa. Un 49,6% ha indicado que sí mientras que, un 48,1%, parcialmente. Solo un 1,7% ha afirmado que no dispone de las herramientas necesarias para teletrabajar de forma óptima.

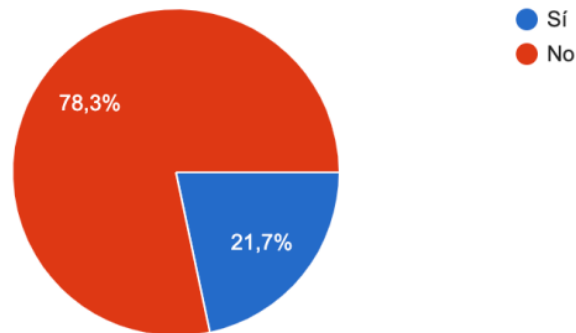
Gráfico 15: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: ¿Dispone de las herramientas necesarias?



Fuente: Elaboración propia

3. ¿Le han ofrecido en su centro de trabajo algún tipo de formación relacionada con el teletrabajo?: Únicamente un 21,7% de los encuestados ha afirmado haber recibido algún tipo de formación para teletrabajar. En un análisis futuro se puede determinar si esta formación tiene un impacto significativo en la percepción que se tiene sobre el teletrabajo.

Gráfico 16: Distribución del ítem formación en la muestra obtenida



Fuente: Elaboración propia

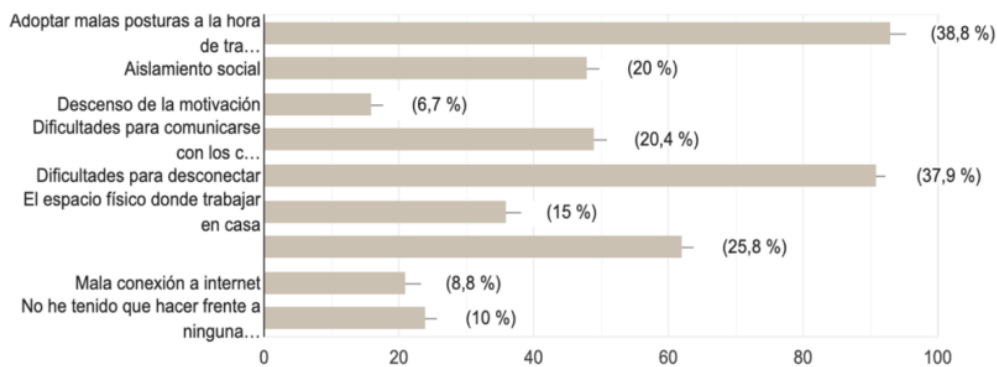
4. ¿Cuáles son las DOS mayores dificultades a las que ha tenido que hacer frente cuando trabajaba desde casa?:

La mayor dificultad que ha encontrado la mayoría de los encuestados, un 38,8%, ha sido la de adoptar malas posturas a la hora de teletrabajar.

Un 37,9% ha respondido que las dificultades para desconectar ha sido la mayor complicación de trabajar desde casa, un 25,8% indica que ha sido las continuas interrupciones y falta de concentración, un 20,4% la dificultad para comunicarse con los compañeros, un 18,6% el aislamiento social, un 15% el espacio físico donde trabajar en casa, un 8,8% la mala conexión a internet y finalmente un 6,7% el descenso de la motivación.

Por otro lado, un 10% de los encuestados no ha tenido que hacer frente a ninguna dificultad a la hora de trabajar desde casa.

Gráfico 17: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: Dificultades en el teletrabajo

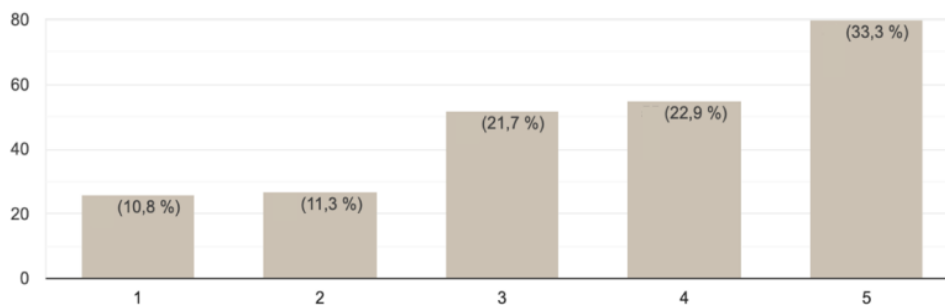


Fuente: Elaboración propia

El segundo bloque de variables se responde en una escala del 1-5 siendo 1 “Total desacuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo” a las siguientes afirmaciones:

- Podría teletrabajar más horas: Un 33,3% ha afirmado estar totalmente de acuerdo en que podría teletrabajar más horas de las que lo hace actualmente, un 22,9% responde con un 4 y un 21,7% un 3, un 11,3% lo hace con un 2 y, finalmente, un 10,8% indica que está en total desacuerdo, es decir, que no podría teletrabajar más horas de las que lo hace actualmente.

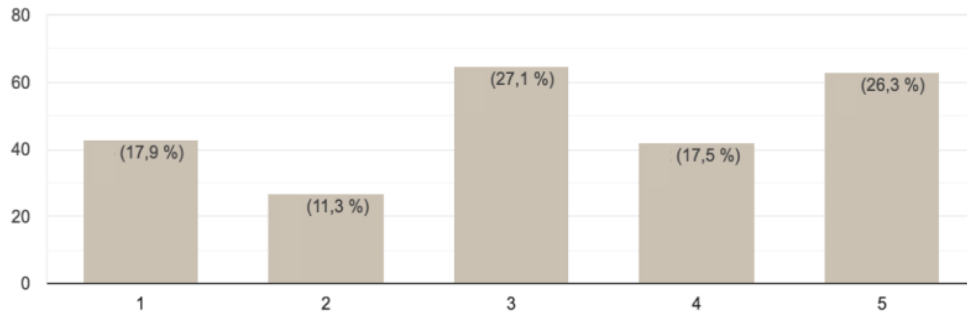
Gráfico 18: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: ¿Podría teletrabajar más horas?



Fuente: Elaboración propia

6. Un aumento de horas de teletrabajo repercutiría en un aumento de mi productividad: En este caso un 26,3% ha respondido que está totalmente de acuerdo en que si teletrabaja más hora su productividad se verá aumentada. Un 17,5% responde con un 4, un 27,1% lo hace con un 3, un 11,3% con 2 y, un 17,9%, lo hace con un 1.

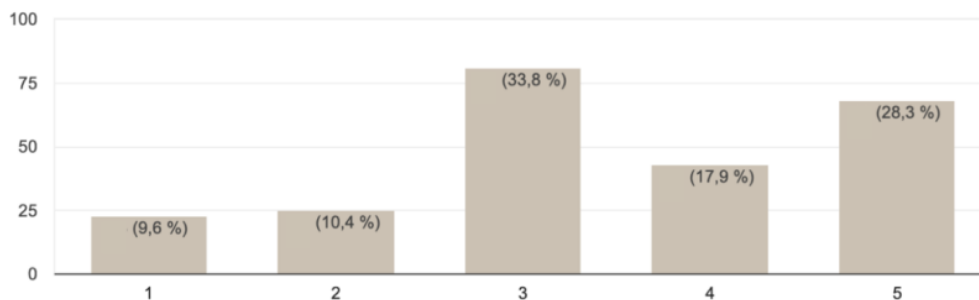
Gráfico 19: Distribución del ítem productividad en la muestra obtenida



Fuente: Elaboración propia

7. Teletrabajar no afecta a mis oportunidades de promoción: A esta afirmación un 28,3% ha respondido que está totalmente de acuerdo, un 17,9% lo hace con un 4, un 33,8% lo hace con un 3, un 10,4% con un 2 y un 9,6% con un 1.

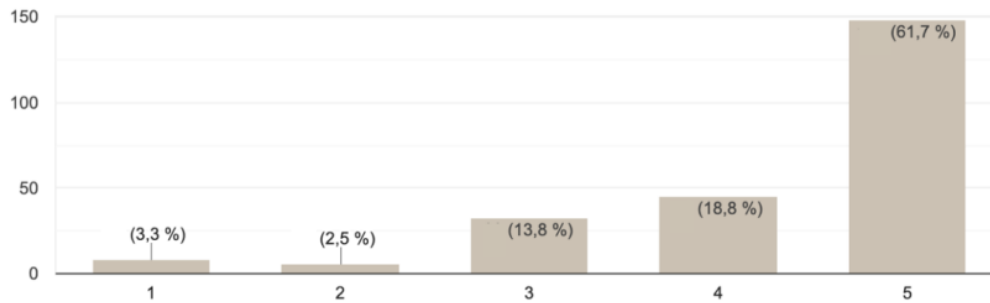
Gráfico 20: Distribución del ítem promoción en la muestra obtenida



Fuente: Elaboración propia

8. Tengo los mismos derechos y deberes que los trabajadores que NO teletrabajan:
Un 61,7% de los funcionarios que han respondido afirman estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, un 18,8% responde con un 4, un 13,8% lo hace con un 3, un 2,5% con un 2 y un 3,3% se encuentra en total desacuerdo.

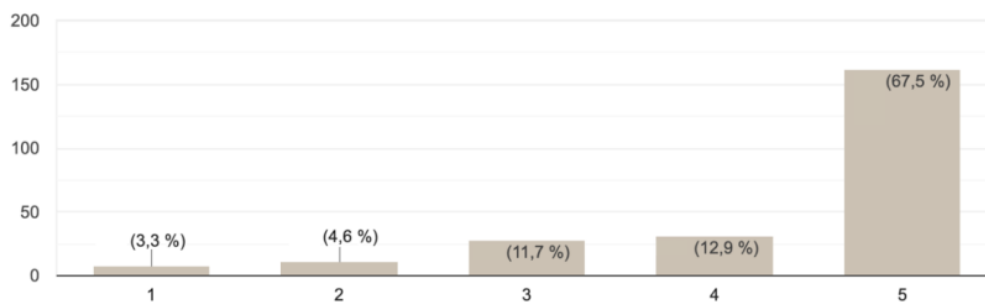
Gráfico 21: Distribución del ítem derechos en la muestra obtenida



Fuente: Elaboración propia

9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte – de forma ordinaria y a largo plazo – de mi jornada laboral: Un 67,5% responde que está totalmente de acuerdo en que le gustaría seguir teletrabajando, un 12,9% responde con un 4, un 11,7% lo hace con un 3, un 4,6% con un 2 y un 3,3% está en total desacuerdo con seguir teletrabajando una vez volvamos a la normalidad.

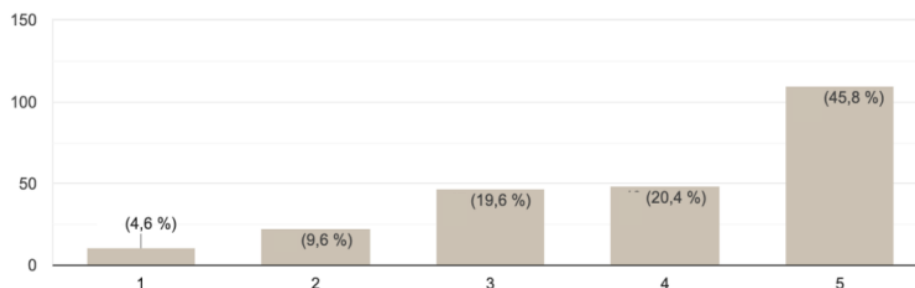
Gráfico 22: Distribución del ítem teletrabajo a largo plazo en la muestra obtenida



Fuente: Elaboración propia

10. Percibo el teletrabajo como un elemento positivo (ha mejorado mi satisfacción laboral): Un 45,8% está totalmente de acuerdo con que el teletrabajo ha mejorado su satisfacción laboral, un 20,4% responde con un 4, un 19,6% lo hace con un 3, un 9,6% con un 2 y un 4,6% está en total desacuerdo.

Gráfico 23: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: El teletrabajo como un elemento positivo



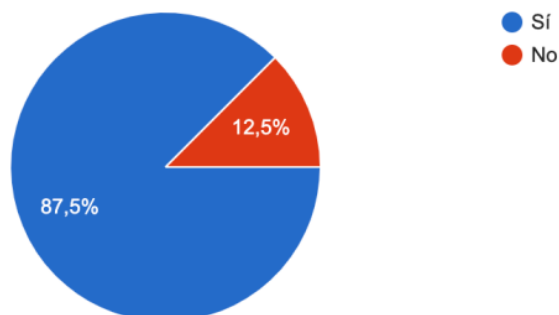
Fuente: Elaboración propia

Estas han sido las variables que han respondido aquellos encuestados que actualmente se encuentran teletrabajando parte de su jornada laboral. En total, han completado 20 variables de las cuales 10 son de control.

Los profesionales de la AGE que actualmente no están teletrabajando, han respondido las siguientes:

1. ¿Considera que la naturaleza de su puesto le permitiría teletrabajar?: Un 87,5% considera que la naturaleza de su puesto le permite teletrabajar por un 12,5% no lo percibe así.

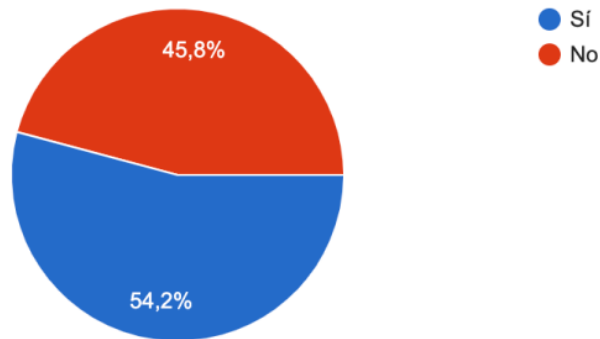
Gráfico 24: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: ¿Podría teletrabajar?



Fuente: Elaboración propia

2. ¿Le gustaría teletrabajar?: De los encuestados que no teletrabajan en la actualidad, a un 54,2 le gustaría teletrabajar mientras que a un 45,8% no.

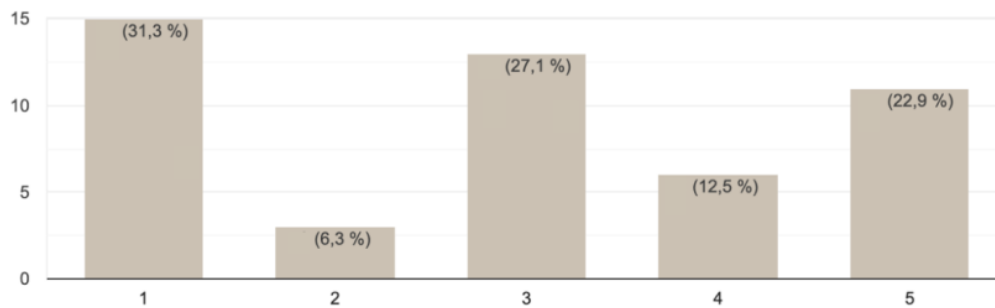
Gráfico 25: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: ¿Le gustaría teletrabajar?



Fuente: Elaboración propia

3. Un aumento de horas de teletrabajo repercutiría en un aumento de mi productividad: Un 22,9% considera que si teletrabaja aumentará su productividad. Un 12,5% responde con un 4, un 27,1% lo hace con un 3, un 6,3% con un 2 y un 31,3% está en total desacuerdo, consideran que el hecho de teletrabajar no les hará aumentar su productividad.

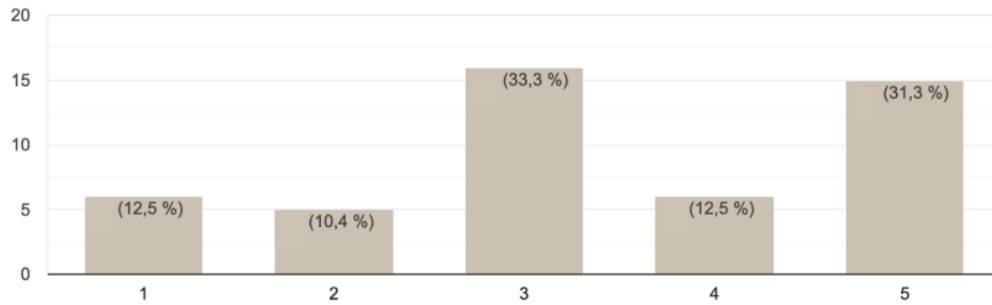
Gráfico 26: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: Productividad



Fuente: Elaboración propia

4. Teletrabajar no afectaría a mis oportunidades de promoción: Un 31,3% está totalmente de acuerdo, un 12,5% responde con un 4, un 33,3% lo hace con un 3, un 10,4% con un 2 y un 12,5% está en total desacuerdo, considera que teletrabajar afectará a sus oportunidades de promoción.

Gráfico 27: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: Promoción

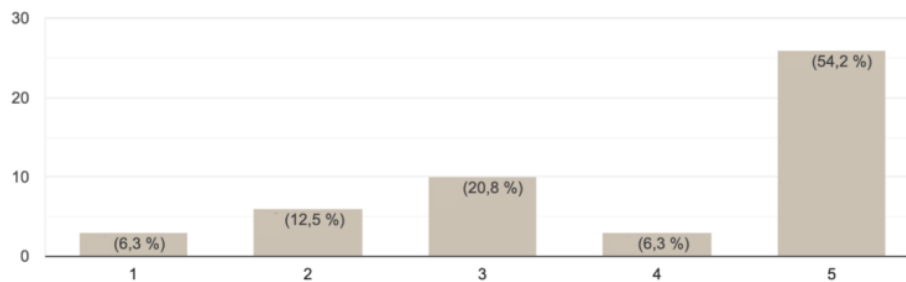


Fuente: Elaboración propia

5. Tengo los mismos derechos y oportunidades que los trabajadores que teletrabajan:

Un 54,2% responde que está totalmente de acuerdo con que tiene los mismos derechos y oportunidades que aquellos empleados de la AGE que teletrabajan, un 6,3% responde con un 4, un 20,8% con un 3, un 12,5% con un 2 y un 6,3% indica que se encuentra en total desacuerdo con dicha afirmación.

Gráfico 28: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: Derechos

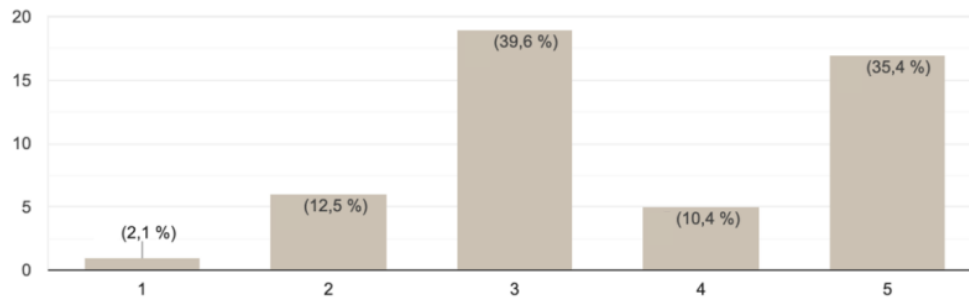


Fuente: Elaboración propia

6. Percibo el teletrabajo como un elemento positivo (ha mejorado mi satisfacción

laboral): Un 35,4% responde que está totalmente de acuerdo, un 10,4% responde con un 4, un 39,6% lo hace con un 3, un 12,5% lo hace con un 2 y un 2,1% afirma estar en total desacuerdo con que el teletrabajo haya mejorado su satisfacción laboral.

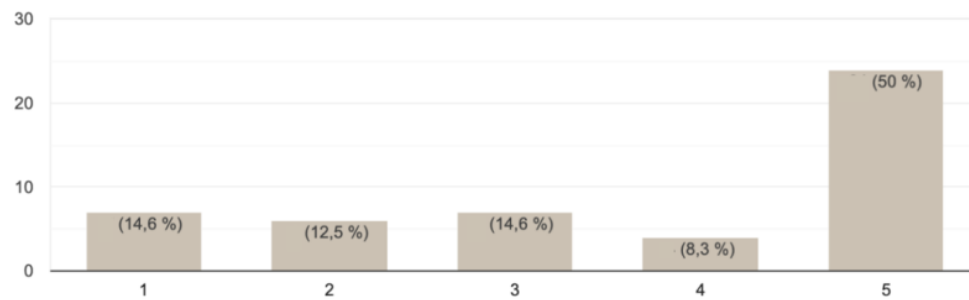
Gráfico 29: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: Teletrabajo como un elemento positivo



Fuente: Elaboración propia

7. Me gustaría que el teletrabajo formase parte – de forma ordinaria y a largo plazo – de mi jornada laboral: Un 50% esta totalmente de acuerdo en que le gustaría seguir teletrabajando, un 8,4% responde con un 4, un 14,6% con un 3, un 12,5% con un 2 y un 14,6% indica que no le gustaría seguir teletrabajando.

Gráfico 30: Distribución de respuestas obtenidas en el ítem: teletrabajo a largo plazo



Fuente: Elaboración propia

Una vez se ha realizado el análisis descriptivo de los datos de la encuesta, el siguiente paso es aplicar un análisis exhaustivo de los mismo con el objetivo de poder encontrar diferencias significativas y confirmar o rechazar las hipótesis planteadas. Los resultados son los siguientes:

5.1. Resultados en relación a la hipótesis 1

Hipótesis 1: Los funcionarios del grupo profesional A1 teletrabajan más que los funcionarios del resto de grupos.

Para dar respuesta a esta hipótesis se ha creado una nueva variable donde 1 representa a los funcionarios del grupo profesional A1 o asimilado y 2 al resto de grupos profesionales (A2, C1, C2 o asimilados). Se ha aplicado una prueba T para muestra independientes utilizando la variable “¿Teletrabaja actualmente parte de su jornada laboral? El resultado a este análisis es el siguiente:

Tabla 10: Estadísticos descriptivos para el ítem: Teletrabaja actualmente

Prueba T

Estadísticas de grupo

	A1	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
10. ¿Teletrabaja actualmente parte de su jornada laboral?	1	140	,84	,372	,031
	2	149	,83	,375	,031

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11: Prueba T de muestras independientes para el ítem: Teletrabaja actualmente

		Prueba de muestras independientes								
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
10. ¿Teletrabaja actualmente parte de su jornada laboral?	Se asumen varianzas iguales	,025	,874	,080	287	,937	,003	,044	-,083	,090
	No se asumen varianzas iguales			,080	286,156	,937	,003	,044	-,083	,090

Fuente: Elaboración propia

Se ha concluido que no existen diferencias significativas entre las horas que teletrabajan los funcionarios del grupo profesional A1 o asimilado y el resto de los grupos profesionales. En consecuencia, se ha rechazado la hipótesis.

Con el objetivo de profundizar más en el estudio de la primera hipótesis, se ha realizado el mismo estudio, pero antes de la pandemia utilizando la variable “¿Ha teletrabajado antes de la pandemia? Se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla 12: Estadísticos descriptivos para el ítem: ¿Ha teletrabajado antes de la pandemia?

Estadísticas de grupo					
	A1	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
9. ¿Ha teletrabajado antes de la pandemia?	1	140	,21	,407	,034
	2	149	,17	,375	,031

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13: Prueba T de muestras independientes para el ítem: ¿Ha teletrabajado antes de la pandemia?

Prueba de muestras independientes									
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias					
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia
									Inferior Superior
9. ¿Ha teletrabajado antes de la pandemia?	Se asumen varianzas iguales	2,937	,088	,856	287	,393	,039	,046	-,051 ,130
	No se asumen varianzas iguales			,854	281,212	,394	,039	,046	-,051 ,130

Fuente: Elaboración propia

Al igual que en la variable anterior, no existen diferencias significativas entre las horas de teletrabajo del grupo A1 o asimilado y el resto de los grupos antes de la pandemia.

5.2. Resultados en relación a la hipótesis 2

- **Hipótesis 2:** Los funcionarios de la AGE consideran que hay margen de mejora en las horas de teletrabajo

Para dar respuesta a esta hipótesis se ha realizado una prueba T para una muestra con la variable “Podría teletrabajar más horas”. El valor de la prueba, es decir, el valor con el que contrastamos es 3. Con esto lo que buscamos es contrastar si el valor que se ha obtenido de media en la variable es significativamente mayor que 3. Primero se ha realizado la prueba al grupo de funcionarios que teletrabaja. Los resultados son los siguientes:

Tabla 14: Estadísticos descriptivos para el ítem: Podría teletrabajar más horas

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
5. Podría teletrabajar más horas.	241	3,56	1,341	,086

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15: Prueba T de para una muestra para el ítem: Podría teletrabajar más horas

Prueba para una muestra					
Valor de prueba = 3					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior
5. Podría teletrabajar más horas.	6,486	240	,000	,560	,39 ,73

Fuente: Elaboración propia

Las diferencias son significativas por lo que se ha concluido que hay margen de mejora en las horas de teletrabajo, es decir, los funcionarios que teletrabajan parte de su jornada laboral consideran que podría trabajar a distancia un mayor número de horas. Por ello, podemos aceptar la hipótesis.

A continuación, con el objetivo de profundizar en el estudio, se ha segmentado el archivo por grupos profesionales. En este caso, se da la casuística de que la muestra de los grupos profesionales C1 y C2 no llega al tamaño de muestra requerido (mínimo 30) para que, usando un muestreo aleatorio simple, puedan aplicarse pruebas paramétricas. Por ello, se han unido en un nuevo grupo llamado “C”. Se ha observado los siguientes resultados:

- Grupo profesional A1 o asimilado:

Tabla 16: Estadísticos descriptivos y prueba T para una muestra en el ítem Podría teletrabajar más horas – grupo profesional A1

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
5. Podría teletrabajar más horas.	117	3,62	1,395	,129
a. A1 – A2 – C = 1				

Prueba para una muestra ^a					
Valor de prueba = 3					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior
5. Podría teletrabajar más horas.	4,772	116	,000	,615	,36 ,87
a. A1 – A2 – C = 1					

Fuente: Elaboración propia

Las diferencias son significativas por lo que se ha concluido que los funcionarios del grupo profesional A1 o asimilado consideran que pueden teletrabajar más horas.

- Grupo profesional A2 o asimilado:

Tabla 17: Estadísticos descriptivos para el ítem: Podría teletrabajar más horas – grupo profesional A2

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
5. Podría teletrabajar más horas.	79	3,53	1,197	,135

a. A1 – A2 – C = 2

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18. Prueba T de para una muestra para el ítem: Podría teletrabajar más horas – grupo profesional A2

Prueba para una muestra ^a						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
5. Podría teletrabajar más horas.	3,949	78	,000	,532	,26	,80

a. A1 – A2 – C = 2

Fuente: Elaboración propia

Al igual que en el grupo profesional A1, en el grupo profesional A2 o asimilado consideran que hay margen de mejora en las horas de teletrabajo.

- Grupo C (grupo profesional C1 o asimilado + Grupo profesional C2 o asimilado)

Tabla 19: Estadísticos descriptivos y prueba T para una muestra para el ítem: Podría teletrabajar más horas – grupo profesional C (C1 + C2)

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
5. Podría teletrabajar más horas.	45	3,47	1,455	,217

a. A1 – A2 – C = 3

Prueba para una muestra ^a						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
5. Podría teletrabajar más horas.	2,151	44	,037	,467	,03	,90

a. A1 – A2 – C = 3

Fuente: Elaboración propia

En este último caso, las diferencias son significativas por lo que también consideran que pueden teletrabajar más horas.

A continuación, se ha realizado la misma prueba estadística, pero, en vez de segmentar la muestra por grupo profesional, se ha segmentado por sexo.

- Hombres:

Tabla 20: Estadísticos descriptivos para el ítem: Podría teletrabajar más horas - hombres

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
5. Podría teletrabajar más horas.	84	3,38	1,396	,152

a. 2. Sexo = 1

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21: Prueba T de para una muestra para el ítem: Podría teletrabajar más horas – hombres

Prueba para una muestra ^a					
Valor de prueba = 3					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior
5. Podría teletrabajar más horas.	2,501	83	,014	,381	,08 ,68

a. 2. Sexo = 1

Fuente: Elaboración propia

- Mujeres:

Tabla 22: Estadísticos descriptivos para el ítem: Podría teletrabajar más horas – mujeres

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
5. Podría teletrabajar más horas.	155	3,67	1,295	,104

a. 2. Sexo = 2

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23: Prueba T de para una muestra para el ítem: Podría teletrabajar más horas - mujeres

Prueba para una muestra ^a						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
5. Podría teletrabajar más horas.	6,451	154	,000	,671	,47	,88

a. 2. Sexo = 2

Fuente: Elaboración propia

Las mujeres, al igual que los hombres, también consideran que hay margen de mejora en las horas de teletrabajo. Por lo tanto, se ha concluido que tanto los hombres como las mujeres tienen la percepción de que pueden aumentar las horas de trabajo en modalidad no presencial.

Seguidamente, se ha repetido el mismo procedimiento, pero segmentando la muestra por estado civil. La muestra de viudos y divorciados no llega al tamaño mínimo requerido para realizar pruebas paramétricas ni de forma individual, ni agrupando los dos sectores. Por ello, se ha realizado el estudio únicamente con los grupos “solteros” y “casados”.

- Solteros:

Tabla 24: Estadísticos descriptivos para el ítem: Podría teletrabajar más horas – estado civil: soltero

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
5. Podría teletrabajar más horas.	52	3,25	1,467	,203

a. 3. Estado civil = 3

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25: Prueba T de para una muestra para el ítem: Podría teletrabajar más horas – estado civil: soltero

Prueba para una muestra ^a						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
5. Podría teletrabajar más horas.	1,229	51	,225	,250	-,16	,66

a. 3. Estado civil = 3

Fuente: Elaboración propia

Se ha observado que la diferencia no es significativa por lo que el grupo “solteros” no considera que pueda aumentar el número de horas de teletrabajo.

- Casados:

Tabla 26: Estadísticos descriptivos para el ítem: Podría teletrabajar más horas – estado civil: casado

Estadísticas para una muestra^a

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
5. Podría teletrabajar más horas.	164	3,65	1,290	,101

a. 3. Estado civil = 4

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27: Prueba T de para una muestra para el ítem: Podría teletrabajar más horas – estado civil: casado

Prueba para una muestra^a

Valor de prueba = 3

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
5. Podría teletrabajar más horas.	6,478	163	,000	,652	,45	,85

a. 3. Estado civil = 4

Fuente: Elaboración propia

En este caso, el grupo “casados” considera que hay margen de mejora en las horas de teletrabajo. Por lo tanto, hay diferencias entre el grupo “casados” y el grupo “solteros”. Para indagar más, se ha realizado el mismo análisis, pero entre el grupo “casados” y el resto de grupo que, en este caso, suman más de 30 respuestas.

- Resto de grupo (Solteros – Divorciados – Viudos)

Tabla 28: Estadísticos descriptivos para el ítem: Podría teletrabajar más horas – estado civil: soltero, divorciado, viudo

Estadísticas para una muestra^a

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
5. Podría teletrabajar más horas.	77	3,36	1,432	,163

a. Casado – Resto = 2

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29: Prueba T de para una muestra para el ítem: Podría teletrabajar más horas – estado civil: soltero, divorciado, viudo

Prueba para una muestra ^a						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
5. Podría teletrabajar más horas.	2,228	76	,029	,364	,04	,69

a. Casado - Resto = 2

Fuente: Elaboración propia

En este caso, la media es inferior a la del grupo “casados” pero es suficiente para determinar que la diferencia es significativa y, por ello, se ha afirmado que perciben que hay margen de mejora en las horas de teletrabajo.

5.3. Resultados en relación a la Hipótesis 3

- **Hipótesis 3:** A la mayoría de los encuestados les gustaría seguir teletrabajando una vez vuelva la normalidad.

Para dar respuesta a esta hipótesis se ha analizado la variable “Me gustaría que el teletrabajo formase parte – de forma ordinaria y a largo plazo – de mi jornada laboral” del grupo de funcionarios que teletrabajan en la actualidad. Mediante una prueba T para una muestra, seleccionado 3 cómo el valor a contrastar se ha determinado la siguiente:

Tabla 30: Estadísticos descriptivos para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte –de forma ordinaria y a largo plazo– de mi jornada laboral.	241	4,37	1,069	,069

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31: Prueba T de para una muestra para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	19,890	240	,000	1,369	1,23	1,50

Fuente: Elaboración propia

Observado los resultados se ha concluido que a la mayoría de los funcionarios que teletrabajan les gustaría seguir teletrabajando de forma ordinaria y a largo plazo. Por lo tanto, debemos aceptar la hipótesis.

Para profundizar en el estudio, se ha realizado la misma prueba estadística, pero segmentando la muestra en grupos profesionales. Al igual que en la hipótesis 2, se han unidos los grupos profesionales C1 y C2 o asimilado ya que de forma individual no llegan al tamaño mínimo para realizar pruebas paramétricas. Se han observado los siguientes resultados:

- Grupo profesional A1 o asimilado:

Tabla 32: Estadísticos descriptivos y prueba T para una muestra para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – Grupo profesional A1

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	117	4,35	1,147	,106

a. A1 – A2 – C = 1

Prueba para una muestra ^a						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	12,734	116	,000	1,350	1,14	1,56

a. A1 – A2 – C = 1

Fuente: Elaboración propia

La diferencia es significativa por lo que los funcionarios del grupo profesional A1 quieren seguir teletrabajando de forma ordinaria y a largo plazo.

- Grupo profesional A2 o asimilado:

Tabla 33: Estadísticos descriptivos y prueba T para una muestra para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – grupo profesional A2

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	79	4,43	,996	,112

a. A1 - A2 - C = 2

Prueba para una muestra ^a					
Valor de prueba = 3					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	12,765	78	,000	1,430	1,21 1,65

a. A1 - A2 - C = 2

Fuente: Elaboración propia

Los funcionarios del grupo profesional A2 o asimilados quieren seguir teletrabajando de forma ordinaria y a largo plazo.

- Grupo C (grupo profesional C1 o asimilado + Grupo profesional C2 o asimilado)

Tabla 34: Estadísticos descriptivos y prueba T para una muestra para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – grupo profesional C (C1 + C2)

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	45	4,31	,996	,148

a. A1 - A2 - C = 3

Prueba para una muestra ^a					
Valor de prueba = 3					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	8,831	44	,000	1,311	1,01 1,61

a. A1 - A2 - C = 3

Fuente: Elaboración propia

Al igual que los funcionarios de los grupos A1 y A2 o asimilados, los funcionarios del grupo C (C1 + C2), también quieren trabajar de forma ordinaria y a largo plazo.

Seguidamente, se ha segmentado la muestra por estado civil y realizado el mismo estudio. Se repite la misma casuística, la muestra de los grupos “viudo” y “divorciado” no llega al tamaño mínimo para poder aplicar pruebas paramétricas. Nos centramos en los grupos “solteros” y “casados”.

- Solteros:

Tabla 35: Estadísticos descriptivos para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – estado civil: soltero

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte –de forma ordinaria y a largo plazo– de mi jornada laboral.	52	4,19	1,237	,172

a. 3. Estado civil = 3

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36: Prueba T de para una muestra para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – estado civil: soltero

Prueba para una muestra ^a						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior	Superior
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte –de forma ordinaria y a largo plazo– de mi jornada laboral.	6,949	51	,000	1,192	,85	1,54

a. 3. Estado civil = 3

Fuente: Elaboración propia

Se ha concluido que el grupo “solteros” quiere teletrabajar de forma ordinaria y a largo plazo.

- Casados:

Tabla 37: Estadísticos descriptivos para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – estado civil: casado

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte –de forma ordinaria y a largo plazo– de mi jornada laboral.	164	4,41	1,033	,081

a. 3. Estado civil = 4

Fuente: Elaboración propia

Tabla 38: Prueba T de para una muestra para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – estado civil: casado

Prueba para una muestra ^a						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte –de forma ordinaria y a largo plazo– de mi jornada laboral.	17,544	163	,000	1,415	1,26	1,57

a. 3. Estado civil = 4

Fuente: Elaboración propia

La diferencia es significativa por lo que se ha concluido que el grupo “casados” considera que quiere seguir trabajando de forma ordinaria y a largo plazo. Para seguir con este análisis se ha realizado la misma prueba, pero uniendo a viudos – divorciados – solteros. Los resultados son los siguientes:

Tabla 39: Estadísticos descriptivos para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – estado civil: soltero, divorciado, viudo

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte –de forma ordinaria y a largo plazo– de mi jornada laboral.	77	4,27	1,143	,130

a. Casado – Resto = 2

Fuente: Elaboración propia

Tabla 40: Prueba T de para una muestra para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – estado civil: soltero – divorciado - soltero

Prueba para una muestra ^a						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	9,772	76	,000	1,273	1,01	1,53

a. Casado – Resto = 2

Fuente: Elaboración propia

La diferencia es significativa por lo que el colectivo de encuestados que no están casados quiere seguir teletrabajando de forma ordinaria y a largo plazo.

Finalmente, para terminar con el estudio de esta hipótesis, se segmenta la muestra por género.

Los resultados son los siguientes:

- Hombres:

Tabla 41: Estadísticos descriptivos para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo - hombres

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	84	4,19	1,177	,128

a. 2. Sexo = 1

Fuente: Elaboración propia

Tabla 42: Prueba T de para una muestra para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo - hombres

Prueba para una muestra ^a						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	9,271	83	,000	1,190	,94	1,45

a. 2. Sexo = 1

Fuente: Elaboración propia

- Mujeres:

Tabla 43: Estadísticos descriptivos para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo - mujeres

Estadísticas para una muestra ^a				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	155	4,46	1,002	,080

a. 2. Sexo = 2

Fuente: Elaboración propia

Tabla 44: Prueba T de para una muestra para el ítem: Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – mujeres

Prueba para una muestra ^a						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte -de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.	18,200	154	,000	1,465	1,31	1,62

a. 2. Sexo = 2

Fuente: Elaboración propia

Se ha concluido que tanto hombres como mujeres quieren seguir teletrabajando de forma ordinario y a largo plazo una vez termine la situación actual.

Otro estudio de interés para esta hipótesis es realizar el mismo análisis, pero para el colectivo de funcionarios que no teletrabaja en la actualidad con el objetivo de poder determinar si quieren teletrabajar a largo plazo. Debido a que el tamaño de la muestra es limitado, sólo se puede realizar un análisis general de este colectivo y no tan detallado como el anterior. Se ha obtenido el siguiente resultado:

Tabla 45: Estadísticos descriptivos para el ítem: *Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – No teletrabajan*

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
7. Me gustaría que el teletrabajo formase parte –de forma ordinaria y a largo plazo– de mi jornada laboral.	48	3,67	1,548	,223

Fuente: Elaboración propia

Tabla 46: Prueba T de para una muestra para el ítem: *Me gustaría seguir teletrabajando a largo plazo – No teletrabajan*

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 3						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
7. Me gustaría que el teletrabajo formase parte –de forma ordinaria y a largo plazo– de mi jornada laboral.	2,983	47	,005	,667	,22	1,12

Fuente: Elaboración propia

Las diferencias son significativas por lo que ha afirmado que os funcionarios que no teletrabajan quieren teletrabajar de forma ordinaria y a largo plazo.

5.4. Resultados en relación a la Hipótesis 4

- **Hipótesis 4:** Los hombres tienen una percepción más positiva del teletrabajo que las mujeres.

Para dar respuesta a esta hipótesis se ha centrado el estudio en la variable “percibo el teletrabajo como un elemento positivo (ha mejorado mi satisfacción laboral)”. En este caso se ha realizado una prueba T para muestras independientes. Primer se centra el análisis en el colectivo de funcionarios que teletrabaja. Se han observado los siguientes resultados:

Tabla 47: Estadísticos descriptivos para el ítem: Percibo el teletrabajo como un elemento positivo

Estadísticas de grupo					
	2. Sexo	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
10. Percibo el teletrabajo como un elemento positivo (ha mejorado mi satisfacción laboral)	1	84	3,87	1,200	,131
	2	155	3,97	1,214	,097

Fuente: Elaboración propia

Tabla 48: Prueba T para muestras independientes para el ítem: Percibo el teletrabajo como un elemento positivo

Prueba de muestras independientes									
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias					
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior
10. Percibo el teletrabajo como un elemento positivo (ha mejorado mi satisfacción laboral)	Se asumen varianzas iguales	,658	,418	-,603	237	,547	-,099	,164	-,421 ,224
	No se asumen varianzas iguales			-,605	172,010	,546	-,099	,163	-,421 ,224

Fuente: Elaboración propia

La diferencia no es significativa por lo que se ha concluido que los hombres no tienen una percepción más positiva del teletrabajo que las mujeres. Se rechaza la hipótesis. Al igual que ha ocurrido anteriormente, no se puede realizar el estudio para el colectivo de funcionarios que no teletrabajan ya que la muestra de hombres es inferior a 30.

6. Conclusiones

Debido a la crisis sanitaria mundial en la que nos encontramos, el sector público se ha visto obligado a adoptar una modalidad de trabajo no presencial. Como se ha comentado en apartados anteriores, dicho sector presenta distintos factores que han llevado a considerarlo un organismo rígido, con dificultades de adaptación al cambio. Por otro lado, desde el gobierno se han aplicado en pocos meses una serie de normativas con el objetivo de regular esta materia. En este contexto, se han planteado una serie de interrogantes. ¿Qué percepción tienen los funcionarios de la AGE sobre esta modalidad de trabajo no presencial? ¿El teletrabajo es homogéneo entre todos los colectivos? ¿Hay margen de mejora? Estas son sólo algunas de las cuestiones que se han respondido en el presente estudio.

Una vez se han analizado e interpretado los datos obtenidos en la encuesta, se puede concluir que no se han encontrado evidencias que nos indiquen que el grupo profesional A1 o asimilado teletrabaje en mayor medida que el resto de los grupos profesionales. Esto no quiere decir que todos los grupos lo hagan en la misma medida, es decir, que el teletrabajo sea homogéneo entre todos los colectivos, sino que los funcionarios de cargos más altos no teletrabajan más horas. Además, se ha realizado el mismo estudio para observar si esta situación era igual antes de la pandemia, y los resultados han indicado que, al igual que en la actualidad, los funcionarios del grupo profesional A1 o asimilado no teletrabajaban más horas que los de los funcionarios de los grupos A2, C1 y C2.

En cuanto a si los funcionarios de la AGE consideran que hay margen de mejora en las horas de teletrabajo, observando el análisis de los datos se ha confirmado la hipótesis. Los funcionarios consideran que pueden teletrabajar un mayor número de horas. Con el objetivo de profundizar en este estudio, se ha observado que tanto los grupos A1, A2 y C (C1 + C2) tienen esta misma percepción y tanto los hombres como las mujeres consideran que podrían teletrabajar más horas. Por otro lado, se ha observado que el colectivo “solteros” no está de acuerdo con esta afirmación. No consideran que hay margen de mejora en las horas de teletrabajo mientras que, los casados, si que tienen esa percepción. Finalmente, si se unen todos los colectivos que no tienen pareja, solteros, divorciados y viudos, se ha concluido que si tienen la percepción de que podrían aumentar las horas de teletrabajo.

Otro de los interrogantes que se ha planteado es si a la mayoría de los funcionarios encuestados les gustaría seguir teletrabajando. En este estudio se ha confirmado que a la mayoría de los encuestados les gustaría seguir teletrabajando de forma ordinaria y a largo plazo. Además, se ha observado que todos los grupos profesionales tienen esta misma percepción y, de igual forma, tanto hombres como mujeres. Por otro lado, si se divide la muestra en función del estado civil, todos los colectivos siguen en la misma línea, quieren seguir teletrabajando de forma ordinaria y a largo plazo una vez vuelva la normalidad. Por último, se ha realizado el mismo estudio con los funcionarios que no teletrabajan para saber si estos quieren teletrabajar en un futuro. Los resultados han indicado que los funcionarios que no teletrabajan en la actualidad quieren hacerlo en futuro de forma ordinaria y a largo plazo.

Finalmente, se ha analizado si existen diferencias por razón de género en la percepción de esta modalidad de trabajo no presencial. Más concretamente, se ha estudiado si los hombres perciben de forma más positiva el teletrabajo que las mujeres. En el estudio realizado por la Asociación de las Mujeres en la AGE, se concluye que los hombres tienen una percepción más positiva de esta modalidad de trabajo no presencial que las mujeres, pero, en este estudio, los resultados no respaldan esta conclusión. Se ha confirmado que no existe una diferencia significativa entre la percepción que tiene los hombres y las mujeres del teletrabajo y, como consecuencia, se debe rechazar esta hipótesis.

7. Limitaciones

En el presente apartado, se han descrito las limitaciones a las que ha tenido que hacer frente esta investigación. Este estudio dio comienzo a mediados del mes de mayo en plena emergencia sanitaria y cuando el gobierno empezó a publicar ciertas medidas de carácter preventivo que, más adelante, fueron reemplazadas por otras. Esto ha obligado a realizar constantes cambios en el trabajo y, más concretamente, en el marco teórico con el objetivo de que la información presentada esté a la vanguardia. Las últimas modificaciones se hicieron en el mes de noviembre por lo que toda la normativa posterior a esta fecha no esta recogida en este estudio.

Por otro lado, la situación actual ha dificultado la propagación de la encuesta que se ha creado debido a que la mayoría de los contactos a lo que se ha pedido ayuda se encontraban teletrabajando. Esto ha hecho que la encuesta se tuviera que mover entre compañeros de forma digital. Este método puede tener sus puntos positivos y negativos, pero, lo cierto es que los contactos que se encontraban teletrabajando han transmitido su percepción de que en la oficina hubiera sido más fácil su divulgación entre los compañeros.

Además, hay colectivos que se encuentran infrarrepresentados. Un caso es el colectivo de viudos o divorciados que teletrabajan. La muestra no llega al mínimo requerido (30) para que se puedan realizar pruebas paramétricas. Se da la misma situación en subgrupos del colectivo que no teletrabaja. Finalmente, se puede observar cómo el número de mujeres

que han respondido la encuesta es mucho mayor que el de los hombres. Esto no representa la realidad de la AGE por lo que hubiera sido necesario disponer de una muestra más equilibrada.

8. Futuras líneas de investigación

Una vez se ha dado respuesta a las hipótesis planteadas, surgen varias líneas de investigación. En la encuesta se han planteado muchas variables que no han sido objeto de estudio y que guardan estrecha relación con lo que se está analizando. Estas líneas de investigación se pueden centrar en los siguientes temas:

- El teletrabajo por grupos profesionales: En el presente trabajo se han obtenido evidencias de que los funcionarios del grupo profesional A1 o asimilado no teletrabajan más que los funcionarios del resto de los grupos profesionales. Pero esto no significa que el teletrabajo sea homogéneo. Con los datos que se han obtenido se puede realizar un análisis para determinar si existe esta homogeneidad entre grupos profesionales en materia de teletrabajo.
- Horas de teletrabajo: Una de las conclusiones más importante de este estudio es la percepción de los funcionarios de que pueden aumentar el número de horas de teletrabajo. Estos resultados se pueden comparar con la productividad para ver si se cumple lo indicado en el marco teórico y si existe esta misma percepción de que con un aumento de horas de teletrabajo se aumenta la productividad. Este análisis debe llevar a cabo en todos los niveles posibles (grupos profesionales, sexo, estado civil, edad ...)
- Teletrabajo a largo plazo: Otra conclusión importante es la intención de los funcionarios de seguir teletrabajando. Se puede profundizar más en este campo añadiendo variables como si el teletrabajo afecta a la promoción, si las personas que teletrabajan tienen los mismos derechos que los que no lo hacen o, si se dispone de las herramientas necesarias. Este análisis se debe llevar a cabo en todos los niveles (grupos profesionales, sexo, estado civil, edad ...).

- El teletrabajo en hombres y mujeres: En este estudio se han obtenido evidencias de que no existe diferencia en la percepción del teletrabajo entre hombres y mujeres, se puede llevar este análisis a un nivel más profundo utilizando variables como principales dificultades, promoción o igualdad derechos entre otras.

Como se puede observar son muchas las posibles líneas futuras de investigación, este siempre ha sido un objetivo que se ha tenido presente. La encuesta que se ha creado, con una muestra mayor, tiene capacidad para dar respuesta a muchos más interrogantes de los planteados y que están en rigurosa actualidad. Es por ello, por lo que se espera poder seguir desarrollando este estudio para llegar a unas conclusiones que tengan un mayor impacto en la materia.

9. Bibliografía

- Alfaro de Prado Sagrera, A. M (2004): Flexibilidad Laboral y nuevas Tecnologías: e-Trabajo, *Trabajo: Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, 14, 131- 152. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v14i0.138>.
- Azinian, H. (2009) *Las tecnologías de la información y comunicación en las prácticas pedagógicas*. Ediciones Novedades Educativas
- Barrios, R. S. (2007). El Teletrabajo.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954/2857>
- Belenguer Hernández, S. (2015). El régimen jurídico del trabajo a distancia.
- Beltrán, A. & Sánchez, L. (2002) *Las relaciones laborales virtuales: el teletrabajo*. Facultad de Ciencias Jurídicas. Colombia
- Belzunegui Eraso, A. (2008). Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. *Revista Internacional de Organizaciones*, 1, pp.129- 148.

- Belzuneghi, A. (2020). El teletrabajo en España. *El Boletín Económico*.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Ying, Z. J. (2014). Does working from home work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 130(1), 165 – 218.
- Bravo, O. (2011). *Teletrabajo: del lugar al que voy a las tareas que realizo*. (IESA, Ed.) DEBATES IESA, XVI, 46-49.
- Caamaño, R. E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (35), 79-105.
- Castillo Builes, E. (2010). *Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones*. Fundación universitaria católica del norte.
- Chaparro, O. (1995). *El Teletrabajo: Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Editorial McGraw & Hill, Madrid, pág. 38.
- Coen, M. y Kok, R. (2014) Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32 (4), 564-576.
- Cuéllar, M. (Ed.). (1996). Las nuevas tecnologías integradas en la programación didáctica de lenguas extranjeras. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Davenport, T. & Pearlson, K. (1998). Two cheers for the virtual office. *Sloan Management Review*, 39(4), pp. 51-65.
- De la Cámara A. C. (2000). El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 17, pp. 227-256.

- Elsbach, K., Cable, D. (2012). Why showing your face at work matters. *MIT Sloan Management Review*. 53. 10-12.
- España se sitúa como primer país de la UE por número de abonados de fibra. (2015). *El País*.
https://elpais.com/economia/2015/10/11/actualidad/1444581882_496573.html
- *Europe and the Global Information Society – Recommendation to the European Council*. (1996, mayo). Bangemann Report.
- Gaeta, L. (1996). Teletrabajo y derecho: La experiencia italiana. *DL*, 49, 33 - 56
- García, V., Puentes, H., & Vidales, L. (2018). Marco Normativo y herramientas aplicados en la comunidad andina de naciones por entes gubernamentales sobre el riesgo psicosocial. Bogotá.
- Gray, M., Hodson, N., & Gordon, G. (1995): El teletrabajo. *Fundación Universidad-Empresa*.
- González, A. (2017). El teletrabajo como nuevo método en el empleo público. *Universidad Politécnica de Valencia*.
- Haddon, L. y Brynin, M. (2005). The character of telework and the characteristics of teleworkers, New Technology, Work, and Employment. *The London School of Economics and Political Science*.
- Hill, J. E., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 667-684.
- Huws, U., Korte, W. B., & Robinson, S. (1990). *Telework: Towards the Elusive Office*. New York: John Wiley & Sons Inc.

- Kurland, N.B., & Bailey, D. E. (1999). The advantage and challenge of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–68.

- Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. (2016) Organización Internacional del Trabajo (OIT).
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_531116/lang-es/index.htm

- *Las ventajas del trabajo a distancia*. (2013). Organización Internacional del Trabajo, OIT.

- *Libro Blanco el ABC del teletrabajo en Colombia*. (2017). Colombia digital.
https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

- *Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado*. (2006) Ministerio de Administraciones Públicas MAP, Madrid.
<https://administracionespublicas.files.wordpress.com/2015/11/manual-para-la-implantacion-de-programas-piloto-de-teletrabajo-en-la-age.pdf>

- Moreno, M. (2010). Productividad, competitividad y reducción de costos operativos organizacionales mediante el uso del modelo teletrabajo y la telepresencia en un mundo auto sostenible. *Telework 2010*.

- Nills, J. (1973). The telecommunication – transportation trade off. Options for tomorrow and today, *Jade International*, California, p.3

- Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., & Hanneman, G. J. (1976). The Telecommunications-Transportation-Trade-Off. *Chichester: John Wiley & Son*.

- Nilles, J. M. (1998). *Managing Telework: Strategies for managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Son, New York
- Noonan, M., Glass, J. (2012). The Hard Truth About Telecommuting. *Monthly Labor Review*. 38–45
- O., M.V. (2020, 7 diciembre). España, la potencia europea donde menos crece el teletrabajo. *EjePrime*. <https://www.ejeprime.com/mercado/espana-la-potencia-europea-donde-menos-crece-el-teletrabajo.html>
- *Orden Apu 1981*. (2006) Ministerio De Administraciones Públicas, España,
- Organización Internacional del Trabajo (1992) Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y Medio Ambiente (PIACT). *Trabajo a Distancia*, Madrid, Edición Española.
- Osio Havriluk, L., & Delgado de Smith, Y. (2011). *Women, Cyberfeminism and Teleworking*. *Compeduium*, 24, 61-78.
- Padillas, A. (1998). El teletrabajo como sistema de aspectos en el contexto de las organizaciones actuales: concepto perspectivas de futuro y aplicación al turismo. *Teletrabajo: Una Visión Multidisciplinar*. Huelva.
- Pérez Pérez, M., Martínez Sánchez, A., de Luis Carnicer, P., & Vela Jiménez, M. J. (2004). La adopción del teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos. *Revista de Economía y Empresa*, Vol. 22, pp. 11-28.
- Pérez, C. S. (2011) El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, (11), 24 – 33.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. [Online] Available at: <http://www.rae.es>

- *Resolución del secretario de estado de política territorial y función pública.* (2020). Ministerio de política territorial y función pública. <https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/secretaria-general-de-funcion-publica/Actualidad/2020/06/2020-06-17.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional 13Ed.* Pearson Education.
- Rodríguez, M., (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral.* 29-42
- Santos Fernández, M.D. (2004). El acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo: Negociación colectiva y teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria. *Revista Iberoamericana de relaciones laborales.* 45-74.
- Schiff, F. (1979). Working at Home Can Save Gasoline. *Washington Post.*
- Thibault, A. (2000). El teletrabajo, Análisis Jurídico-Laboral. *Consejo Económico y Social*, Madrid.
- Thibault, A. (2001). *Teletrabajo y ordenación del tiempo de trabajo.* III Jornadas sobre Informática y Sociedad. Instituto de informática Jurídica. Universidad Pontificia Comillas, 236.

10. Anexos

10.1 Encuesta

El teletrabajo en la AGE



Esta investigación (llevada a cabo en el contexto de un Trabajo Fin de Máster del Máster Universitario de Recursos Humanos de la Universidad Pontificia Comillas -ICADE/ICAI-) tiene como objetivo principal estudiar la aplicabilidad real de las medidas de carácter preventivo en materia de teletrabajo propuestas por el Gobierno para la Administración General del Estado, así como las ventajas e inconvenientes que supone la aplicación de esta modalidad de trabajo no presencial en la AGE.

Los datos recabados en esta encuesta son anónimos y su tratamiento se circunscribirá al ámbito de la investigación referida.

La cumplimentación de esta encuesta le llevará un máximo de 4 minutos y puede ser respondida hasta el día 24 de enero de 2021. Le agradecemos de antemano su participación.

1. Edad

Texto de respuesta corta

2. Sexo

- ☐ Hombre
- ☐ Mujer
- ☐ Preferiría no contestar

3. Estado civil

- ☐ Soltero
- ☐ Casado
- ☐ Divorciado
- ☐ Viudo

4. ¿Cuántos hijos tiene?

Texto de respuesta corta

5. ¿Tiene personas mayores o dependientes a su cargo?

☐ Sí

☐ No

6. ¿Forma parte de colectivo vulnerable?

Forman parte de colectivo vulnerable aquellas personas con enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodependencia, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años.

☐ Sí

☐ No

☐ Preferiría no contestar

7. ¿A qué grupo profesional pertenece?

☐ A1 o asimilado

☐ A2 o asimilado

☐ C1 o asimilado

☐ C2 o asimilado

☐ E o asimilado

8. ¿Cuánto años de antigüedad tiene en la AGE?

Texto de respuesta corta

9. ¿Ha teletrabajado antes de la pandemia?

☐ Sí

☐ No

10. ¿Teletrabaja actualmente parte de su jornada laboral?

☐ Sí

☐ No

Sección 3 de 6

Teletrabaja parte de su jornada laboral

Descripción (opcional)

1. ¿Su centro de trabajo le ha proporcionado las herramientas necesarias para teletrabajar?

☐ Sí

☐ No

2. ¿Dispone de las herramientas necesarias (ordenador, conexión a internet, silla etc) para trabajar desde casa de forma óptima?

☐ Sí

☐ Parcialmente

☐ No

3. ¿Le han ofrecido en su centro de trabajo algún tipo de formación relacionada con el teletrabajo?

☐ Sí

☐ No

4. ¿Cuáles son las DOS mayores dificultades a las que ha tenido que hacer frente cuando trabajaba desde casa?

- ☐ Adoptar malas posturas a la hora de trabajar
- ☐ Aislamiento social
- ☐ Descenso de la motivación
- ☐ Dificultades para comunicarse con los compañeros
- ☐ Dificultades para desconectar
- ☐ El espacio físico donde trabajar en casa
- ☐ Interrupciones y falta de concentración
- ☐ Mala conexión a internet
- ☐ No he tenido que hacer frente a ninguna dificultad

Sección 4 de 6

En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones

5. Podría teletrabajar más horas.

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo

6. Un aumento de horas de teletrabajo repercutiría en un aumento de mi productividad.

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo

7. Teletrabajar no afecta a mis oportunidades de promoción

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo

8. Tengo los mismos derechos y deberes que los trabajadores que NO teletrabajan

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo

9. Me gustaría que el teletrabajo formase parte –de forma ordinaria y a largo plazo- de mi jornada laboral.

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo

10. Percibo el teletrabajo como un elemento positivo (ha mejorado mi satisfacción laboral)

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo

Sección 5 de 6

No teletrabaja parte de su jornada laboral

1. ¿Considera que la naturaleza de su puesto le permitiría teletrabajar?

☐ Sí

☐ No

2. ¿Le gustaría teletrabajar?

☐ Sí

☐ No

En que medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones

3. Un aumento de horas de teletrabajo repercutiría en un aumento de mi productividad.

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo

4. Teletrabajar no afectaría a mis oportunidades de promoción

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo

5. Tengo los mismos derechos y deberes que los trabajadores que teletrabajan

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo

6. Percibo el teletrabajo como un elemento positivo (ha mejorado mi satisfacción laboral)

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo

7. Me gustaría que el teletrabajo formase parte –de forma ordinaria y a largo plazo– de mi jornada laboral.

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo