



MÁSTER UNIVERSITARIO DE RECURSOS HUMANOS

El factor de la conciliación en el teletrabajo

Autor: María De Antonio Relinque
Tutor: Victor Luis de Nicolás

Trabajo Fin de Máster

Madrid
Julio 2021

ÍNDICE

1. Objetivo
2. Marco Teórico / Estado de la Cuestión
3. Metodología
4. Estudio Práctico, Teórico o Análisis de Datos. Resultados.
5. Conclusiones
6. Futuras líneas de investigación
7. Bibliografía

ABSTRACT

En esta tesina discutiremos si el teletrabajo conforma una estrategia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal para la sociedad. Mediante esta investigación mostraremos un debate sobre si el teletrabajo tiene factores, causas, circunstancias o bien causantes que mejoren la conciliación. Este hecho reforzará su enorme polisemia, ¿libera o encadena, es una trampa o una oportunidad? A pesar de este enrevesado dilema, nuestros expertos están de acuerdo en una cuestión clave, y es que hay factores que afectan al éxito del teletrabajo, y por consiguiente si existe relación con la conciliación y su potencial beneficia sin duda a nuestra vida familiar, laboral y personal.

In this thesis we will discuss whether teleworking is a strategy for society to reconcile family, work and personal life. Through this research we will show a discussion on whether teleworking has factors, causes, circumstances or causal factors that improve work-life balance. This fact will reinforce its enormous polysemy: does it liberate or chain, is it a trap or an opportunity? Despite this convoluted dilemma, our experts agree on one key issue, and that is that there are factors that affect the success of teleworking, and therefore whether it is related to work-life balance and its potential to benefit our family, work and personal life.

INTRODUCCIÓN

El concepto de conciliación de la vida laboral y familiar se ha establecido recientemente como un componente clave en las hojas de ruta trazadas en la búsqueda de la sostenibilidad social, tanto a escala local, representada por las organizaciones individuales, como a escala más general, representada por instituciones globales como las Naciones Unidas.

Pero lo cierto es que, por un lado, el modelo laboral imperante en la mayoría de las organizaciones continúa primando la presencialidad y la disponibilidad durante largas horas en el lugar de trabajo y, por otro lado, las políticas de conciliación implementadas por el Gobierno español y las diferentes Comunidades Autónomas se encuentran todavía en un estado primitivo, sobre todo si las comparamos con las de otros países europeos.

Desde la imprevisible llegada del Covid-19 y sin que se haya tenido posibilidades hasta la fecha para poder luchar cara a cara contra él, se ha optado preferiblemente por los medios de quedarse en casa trabajando a un gran número de personas antes de poner en riesgo la salud en los centros de trabajo.

Una vez pasados los momentos iniciales y tras la progresiva vuelta a la nueva normalidad, debe existir una regulación acorde al teletrabajo. Por ello, es necesaria una actualización de esta guía ante el continuo trabajo en casa que se está realizando, y el preciso acuerdo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que lo realizan, entrando así en juego, un aumento progresivo en la mejora de la conciliación familiar.

En este trabajo, se quiere analizar el uso del teletrabajo como herramienta dentro de las organizaciones que impulsan el desarrollo de la sostenibilidad social, o lo que es lo mismo la conciliación. Además, descubriremos los factores del teletrabajo que afectan y están directamente relacionados con la conciliación, analizando cómo los teletrabajadores describen el vínculo entre la cultura de trabajo en casa y la posibilidad de cumplir los objetivos de sostenibilidad social, a través de la consecución de un buen equilibrio entre la vida laboral y personal.

Si vamos hablar tanto del teletrabajo y de la conciliación, me gustaría definir bien estos dos conceptos. El teletrabajo para mí se refiere a una actividad profesional remunerada, donde existe una descentralización del lugar de trabajo que incluyen unos medios y tecnología utilizada para desarrollar el trabajo. Pero a parte de la definición, el teletrabajo se entiende por sus características:

- Es una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
- El uso de las tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes, sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
- Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y por ello, genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

Sin embargo, cuando nos referimos a la conciliación familiar es un concepto que hace referencia al equilibrio existente entre la vida profesional y personal de un empleado, y es relativamente nuevo que busca la felicidad de los trabajadores de una empresa para que estos sean eficientes y productivos en sus puestos de trabajo.

Actualmente en España las medidas de conciliación familiar vienen constituidos por los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, además de una excedencia para cuidado de familiares y la reducción de jornada. Queremos saber si podemos añadir el teletrabajo a esta lista, ya que la corresponsabilidad es un elemento consustancial a las medidas de conciliación.

La oportunidad de la investigación que nos brinda es discutir si el teletrabajo constituye una estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las personas tele trabajadoras con cargas familiares y personales. Donde a través de este análisis, mostramos el discurso de los expertos sobre el teletrabajo y conciliación, determinando así, qué factores son los que más relación tienen entre sí, para confirmar su relación unívoca o no.

En este trabajo de fin de máster, se va llevar a cabo la estructura de un artículo científico, por lo que será un informe original, escrito y publicado, que plantea y describe resultados experimentales, nuevos conocimientos y experiencias que se basan en hechos conocidos. Su finalidad es poder compartir y contrastar estos resultados con el resto de la comunidad científica, y una vez validados, se incorporen como recurso bibliográfico a disponibilidad de los interesados. Se seguirá por ello la siguiente estructura:

1. Introducción
2. Metodología
3. Resultados
4. Discusión
5. Conclusión
6. Bibliografía

Para ello, en primer lugar, introduciremos el concepto de teletrabajo y los diversos debates que existen en torno a él. En segundo lugar, especificaremos la metodología que hemos utilizado para nuestro análisis. Y, finalmente, analizaremos el discurso del panel de expertos, para señalar los principales factores que encontramos para conciliar el ámbito laboral, el familiar y el doméstico; los aspectos positivos y negativos del teletrabajo y la valoración general que hacen de la relación de ambas. Todo ello nos permitirá, en última instancia, poder valorar si el teletrabajo es una buena estrategia para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y, en el caso de que no lo sea, qué condiciones deberían darse para que así fuera.

Vamos a elegir un panel Delphi, debido a la falta de información imparcial que se pueda sustituir por el juicio parcial. Esta metodología reduce los efectos negativos que podrían tenerse en las entrevistas cara a cara, ya que su principal inconveniente es que está sujeta a los sesgos de los expertos implicados en el panel.

Se quiere tener una base de 6 a 9 cantidad de expertos, que van a participar en esta jornada sobre la investigación del teletrabajo y la conciliación, se van a seleccionar varios de ellos que para formar parte del panel que deben poseer las siguientes características: experiencia en la investigación del teletrabajo y conciliación, tanto de proyectos nacionales como internacionales.

Experiencia en roles de altos cargos de departamentos de RRHH (gestión de personas), experiencia docente acreditada (al menos 10 años) y haber realizado investigaciones relevantes a nivel internacional.

El tipo de investigación que se va a realizar es un panel de expertos, el cual se puede definir como un grupo de especialistas independientes y reputados en el campo pertinente por el estudio que se va a evaluar, al que se reúne para que emita un juicio colectivo y consensuado sobre dicho programa. La técnica de un panel de expertos que vamos a utilizar es una investigación cualitativa.

Los pasos que seguiremos consistirán en invitar entre 7 a 9 personas especialistas en el área de conocimiento del teletrabajo, para que participe en una, o varias reuniones de trabajo.

Los factores que afectan al éxito del teletrabajo, podemos plantear que serían los siguientes. La primera podría ser la edad, donde según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en España, los datos demuestran que, a día de hoy, los que tienen más de 55 años tienden a elegir teletrabajar más que los que tienen entre 15 y 24 años.

Otro factor importante sería el género, ya que la crisis generada por el COVID19 ha sacado a la luz las grandes dificultades de conciliación que tienen las familias y que, como consecuencia de los roles sociales adjudicados a mujeres y hombres, repercuten en mayor medida las mujeres. También deberemos tener en cuenta el estado civil, y el contexto familiar, entre otras.

Por último, me gustaría mencionar los retos que nos podemos enfrentar en esta investigación, la localización de expertos adecuados que aporten valor a nuestro estudio podría resultar trabajoso, tenemos que contemplar la posibilidad que el estudio de un giro de 180° y llegar a conclusiones contrarias a lo esperado, poder presentar o lograr una aportación novedosa que contribuya en el área, o poder sacar futuras líneas de investigación entre otras.

1. Objetivo general

Se ha considerado que el teletrabajo es cuando el empleado desarrolla su actividad laboral de forma parcial, en su hogar o en otro centro distinto al de la empresa.

Se estima que, si un trabajador realiza el 30% de su jornada o más, en un lugar distinto al centro de la empresa, se considerará que existe teletrabajo siempre y cuando utilice para ellos las TIC (nuevas tecnologías de la información) y estemos dentro de un periodo de 3 meses de referencia.

Por ello, gracias a estas nuevas tecnologías, no es necesaria ya la presencia del trabajador en el centro para poder cumplir con sus tareas, las puede realizar a distancia para así poder conciliar la vida laboral y familiar de una manera más eficaz.

Estos modelos flexibles de trabajo se están propagando y dilatando cada vez más rápido a medida que avanza la digitalización, dando así nuevas categorías de empleados y transformando por completo las condiciones de trabajo y la calidad del empleado.

2. Marco teórico / Estado de la cuestión

Sin embargo, el teletrabajo ha sido impuesto de forma forzada en multitud de empresas como medida de prevención ante el Covid-19, y esto ha supuesto a reestructurar las organizaciones familiares. A pesar de las complicaciones provenientes de trabajar en el mismo espacio en el que se vive, este sistema también busca ser un instrumento provechoso y útil para que tenga un impacto positivo en las familias.

Pero no podemos olvidar que el teletrabajo debe ser voluntario y pactado entre ambas partes (empresario y trabajador), y se deberá desarrollar el acuerdo sobre las condiciones del trabajo a distancia. Esto puede estar asentado en el contrato o en el mismo convenio colectivo, pero siempre debe figurar por escrito.

Los derechos de los empleados en teletrabajo serán los mismos que los trabajadores presenciales, teniendo en cuenta la desconexión digital, intimidad y protección de datos, a la seguridad y la salud, al igual que recibir los medios adecuados para desarrollar sus tareas.

En relación con la flexibilidad horaria y mejora de la conciliación laboral y familiar como fin, los empleados en remoto pueden flexibilizar el horario establecido para su elaboración de servicios, siempre que se respete los tiempos de trabajo y descanso.

Además, la empresa deberá sustentar, abonar o compensar los gastos derivados del desempeño de las tareas laborales en remoto, incluidos los equipos de trabajo, las herramientas y los medios relacionados con la misma.

Me gustaría comentar la experiencia del teletrabajo en la empresa líder en Tecnologías de la Información, conocida como CISCO, fundada en 1984 con más de 70 mil empleados y presente en más de 180 países, hace del teletrabajo parte de su filosofía corporativa. CISCO afirma que, esto permite a sus empleados tener un equilibrio entre la vida personal y laboral, ya que es importante los logros que tengan sus empleados y la contribución que éstos tienen en sus resultados, independientemente de donde realicen el trabajo.

Esta compañía realizó un estudio en 2015, donde se obtuvieron los siguientes resultados; el teletrabajo podía aumentar la productividad hasta un 23%, se podrían reducir los costes del centro de trabajo en un 18%, se podría bajar el índice de absentismo en un 63% y en un 25% las bajas voluntarias. No sólo esto, si no que además se aumentaría la calidad de vida de sus empleados, y por eso mismo hoy en día, el teletrabajo es fundamental e imprescindible para el funcionamiento de esta organización.

“La conciliación de la vida laboral y familiar se encuentra regulada el 5 de noviembre en la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la cual completa la transposición de directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria. Además de dar cumplimiento al artículo 14 de la Constitución Española referente al derecho de igualdad y no discriminación.”

Quiero destacar que, el nacimiento de la conciliación de la vida laboral y familiar tal y como la conocemos hoy en día, surge por la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Dado que en situaciones como es la maternidad o el cuidado posterior de los hijos no afectasen a la misma. La conciliación avanza cada vez más y da un paso hacia adelante, consiguiendo así la igualdad entre ambos sexos, abriendo la puerta a los hombres a que puedan participar en el cuidado de sus hijos, sin que esto afecte a su situación laboral o de empleo.

Podemos vincular el teletrabajo con la conciliación señalando grandes oportunidades y ventajas para las empresas y los trabajadores.

- Ahorro de dinero y tiempo en traslados
- Reduce los niveles de estrés
- Aumenta la productividad dado que mejora el clima laboral, logrando que las personas puedan estar más motivadas y a gusto sin el cansancio que implica el traslado al trabajo
- Permite disfrutar de mayor tiempo para otras actividades extralaborales.
- Facilita que las mujeres en periodo de embarazo y lactancia puedan evitar la pérdida de ingreso salarial
- Permite ser un instrumento para que las personas que por alguna razón (familiar enfermo, hijos, enfermedad, etc.) puedan estar más tiempo en su domicilio y conciliar trabajo y familia.
- La mejora de la calidad de vida y la empleabilidad

Prestando atención a estas consideraciones, podemos concluir que, el teletrabajo si podría ser una solución para mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Sin tener en cuenta las fronteras de espacio, comportamiento y roles.

De hecho, contribuiría para afianzar los estereotipos de género, ya que a la mujer siempre se le ha adjudicado de forma tradicional el rol de cuidadora, y con la herramienta del trabajo en remoto cualquiera pueda cuidar de los hijos o de familiares con enfermedades con mayor facilidad.

El departamento de Recursos Humanos también puede verse beneficiado con la medida del trabajo en remoto, ya que los procesos de reclutamiento se adelantan y agilizan al ser vía online, por ello dará tiempo a ver a más candidatos y se podrá contratar a personas más cualificadas, independientemente de su lugar de residencia.

Por otro lado, favorece la retención del personal y aumenta la felicidad de los trabajadores, siendo así una prioridad para las organizaciones.

Por esto mismo, el trabajo en remoto puede ser una verdadera solución para el avance de la conciliación, si se adoptan medidas concretas en el marco de una política de equilibrio entre las necesidades laborales y familiares, ya sea por una negociación colectiva o planes de igualdad en la empresa.

Mencionar, que se ha demostrado que el teletrabajo ha sido una de las políticas de gestión para aliviar la congestión del tráfico en horas punta, además de reducir el tiempo de los viajes a la oficina, u otros numerosos beneficios. Pero queremos comprobar hasta qué punto la frecuencia del teletrabajo está asociada con las etapas de la vida, explicándose así la perspectiva del conflicto entre vida laboral y familiar.

A día de hoy, lo que vivimos en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar entre mujeres y hombres es en la mayoría de casos, el reparto de responsabilidades entre ambos géneros. Pero sin embargo, no está claro el papel que desempeñan las etapas de la vida, como por ejemplo el género, el estado civil o la paternidad en relación al comportamiento del teletrabajo.

Podemos valorar que, las características individuales, el entorno en el que te encuentres y la etapa de la vida familiar, están relacionadas con el trabajo y por ello mismo con el comportamiento del teletrabajo será de una forma distinta.

Los padres con hijos son menos propensos a teletrabajar, en comparación con los hombres que no tienen hijos. Los solteros son más propensos a teletrabajar que los casados, y los hombres más que las mujeres. Es decir, los hijos desempeñan un papel vital en el comportamiento del teletrabajo. No solo incrementa el conflicto entre el trabajo y la familia, si no que también hace que la redistribución de las tareas domésticas dentro de las parejas agrave las diferencias de género.

Es cierto que el teletrabajo es un concepto que cada vez escuchamos más y que las empresas tienen en consideración como otra vertiente más para realizar la jornada laboral.

Pero antes de llevarlo a la práctica, el empresario debe cumplir con la seguridad y la protección de los datos de su compañía. Los empleados, aunque estén en su hogar, deben cumplir con las mismas normas que si trabajasen de forma presencial en el centro de trabajo. Esto evitará problemas a largo plazo, a parte de que la normativa también lo requiere y ordena. Debe haber un acuerdo entre las partes, empresario y trabajador donde debe detallarse las pautas a cumplir ambas partes.

Se debe acordar las condiciones de la jornada de trabajo, horario y ubicación, así como los procedimientos y métodos de trabajo. La entrega de equipo y complementos de materiales que la empresa entregará al trabajador, como las condiciones que debe reunir el espacio de trabajo donde se realice las funciones diarias. La empresa debe asumir los costes derivados de esta prestación de servicios, como es la luz, el internet, la calefacción, entre otras.

Además de que exista voluntariedad por parte del empleado, y suspensión del trabajo en remoto si hay incumplimiento de algunas de las obligaciones pactadas. Esto siempre debe quedar por escrito y firmado por ambas partes.

3. Información y Metodología (PANEL DELPHI)

Como base de información, hemos elegido Scopus, que es una base de datos de bibliografías y resúmenes de citas de artículos y revistas científicas. Scopus comprende de herramientas inteligentes para hacer un filtrado por lo que se quiere investigar, además de analizar y hacer un seguimiento de la investigación en cuestión. Es una de las mayores bases de datos que ofrece un exhaustivo resumen de resultados de investigaciones mundiales en los campos de ciencia, tecnología, medicina, ciencias sociales y humanidades.

En cuanto a la metodología, hemos elegido un panel Delphi, debido a la incierta fiabilidad de las encuestas y a la carencia de información neutral. Conocemos que esta metodología es efectiva, ya que disminuye los efectos perjudiciales que se podrían haber dado en las entrevistas personales, ya que su primordial obstáculo es que está subordinado a los sesgos de los expertos implicados.

La técnica Delphi conforma un sistema de análisis de opinión, que es entendida como una variante de entrevista en grupo con características concretas. Puede explicarse como un desarrollo comunicativo entre varios individuos, mediante la contestación de multitud de cuestionarios, a los que se llega a un consenso en relación a una cuestión, sin que haya la interacción personal entre ellos. (Uhl, 1991).

Por lo que el objetivo de esta técnica es, conciliar la opinión de un grupo de expertos en torno a una específica problemática, cuyo resultado no se puede predecir o es difícil de llegar a él. Esta técnica se soporta en base a dos motivos: la primera es que es mejor las opiniones grupales frente a las individuales, ya que muchas personas proporcionan mejor calidad de información que una sola. Es decir, conocer la opinión de varios expertos sobre un tema en concreto da una visión de mayor confianza. Y la segunda base es que, Delphi gana a las posibles limitaciones de interacción en persona entre los participantes, es decir, a la influencia que puede darse en individuos dominantes, la presión del grupo hacia una mayoría, entre otros factores que podrían aparecer.

Por ello mismo, nuestro objetivo con el uso de este método Delphi es conseguir una opinión, aprobación o consenso sobre un el tema que vamos a tratar, planteado a un grupo de expertos y especialista sobre la materia.

Se va a intentar tener una base de 6 a 9 expertos, donde van a participar en esta jornada sobre la investigación del teletrabajo y la conciliación. Se van a seleccionar varios de ellos que para formar parte del panel que deben poseer las siguientes características: experiencia en la investigación del teletrabajo y conciliación, tanto de proyectos nacionales como internacionales. Experiencia en roles de altos cargos de departamentos de RRHH (gestión de personas), experiencia docente acreditada (al menos 10 años) y haber realizado investigaciones relevantes a nivel internacional. Esta técnica que vamos a utilizar, el panel de expertos, es una investigación cualitativa.

Invitaremos entre 6 a 9 personas especialistas en el área de conocimiento del teletrabajo, para que participe en una, o varias reuniones de trabajo. Queremos debatir qué factores afectan al éxito del teletrabajo, y por consecuente si existe relación con la conciliación y su mejora.

Podemos plantear que un factor sería la edad, donde según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en España, los datos demuestran que hoy, los que tienen más de 55 años tienden a elegir teletrabajar más que los que tienen entre 15 y 24 años.

Otro factor importante sería el género, ya que la crisis generada por el COVID-19 ha sacado a la luz las grandes dificultades de conciliación que tienen las familias y que, como consecuencia de los roles sociales adjudicados a mujeres y hombres, repercuten en mayor medida las mujeres. También deberemos tener en cuenta el estado civil, y el contexto familiar, la situación económica, entre otros muchos factores que se irán añadiendo a la lista en este debate de expertos.

4. Estudio Práctico, Teórico o Análisis de Datos. Resultados.

Tras haber leído e investigado en muchas bibliografías, hemos extraído factores que se repiten constantemente, por ello creemos que afecta significativamente el teletrabajo a la conciliación.

Hemos pedido a estos 6 expertos que nos valorasen, del 1 al 5 (siendo el 1 el menos significativo, y el 5 el que más) si son importantes los factores propuestos para que la conciliación sea mejor a la hora de teletrabajar.

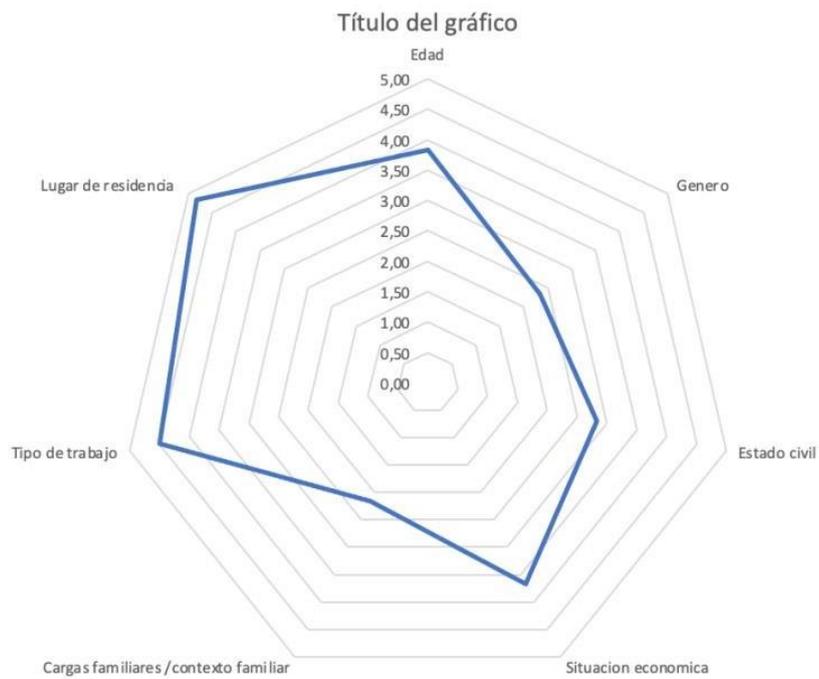
Los factores estudiados son:

- Edad
- Género
- Estado civil
- Situación económica
- Cargas familiares
- Tipo de trabajo
- Lugar de residencia.

En la tabla siguiente presentamos información más detallada al respecto:

RESULTADOS	Edad	Genero	Estado civil	Situacion economic	Cargas familiares /cor	Tipo de trabajo	Lugar de residencia
Experto 1	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	5,00	5,00
Experto 2	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00
Experto 3	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	5,00	5,00
Experto 4	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	5,00
Experto 5	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	5,00
Experto 6	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	4,00	5,00
Espacio intercuartilico	0,25	1,00	0,25	1,00	0,25	1,00	0,25
RIR	0,065217391	0,428571429	0,088235294	0,272727273	0,115384615	0,222222222	0,051724138
	Edad	Genero	Estado civil	Situacion economic	Cargas familiares /cor	Tipo de trabajo	Lugar de residencia
	3,83	2,33	2,83	3,67	2,17	4,50	4,83

Medidor de características



Las respuestas de los 6 expertos son válidas, ya que se ve que los factores parecen que sí son clave en la conciliación cuando se teletrabaja.

Vamos a ordenar cada uno de los factores según su medida de mayor a menor para preparar la discusión.

- 1º Lugar de residencia
- 2º Tipo de trabajo
- 3º Edad
- 4º Situación económica
- 5º Estado civil
- 6º Genero
- 7º Cargas familiares / contexto familiar

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En primer lugar, el factor que más afecta a la hora de mejorar la conciliación cuando se teletrabaja es, el lugar de residencia, ya que todos los expertos le han dado una puntuación de 5 puntos siendo un factor prescindible. Por lo que este factor favorece a la conciliación en la situación de teletrabajo. Las características de este factor que promueven una mejor conciliación sin duda es que, cuanto más lejos estés situado de tu punto de trabajo, mejor será la conciliación ya que ahorras tiempo en desplazamientos.

Hay trabajadores que emplean mucho tiempo en los distintos medios de transporte para llegar a su trabajo diariamente. Y muchas son las veces que nos hemos preguntado, ¿deben computarse los desplazamientos como tiempo de trabajo? Bueno aquí hay que tener en cuenta los preceptos legales de la Directiva 2003/88/CE y el Estatuto de Trabajadores, y la Directiva regula que "se entenderá por tiempo de trabajo todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales". Por esto mismo, los desplazamientos no se consideran tiempo de trabajo efectivo, y el tiempo que emplean los trabajadores en desplazamientos, corre a cuenta del trabajador. Sin dejar de lado, el ahorro económico que existe, por la eliminación de los gastos de transporte (bonos de transporte, gasolina, amortización del vehículo, etc.)

Nos hemos preguntado, ¿cuánto tiempo pasamos sentados en el metro o en el coche camino al trabajo? ¿A qué dedicamos ese tiempo hasta que nos sentamos en nuestros lugares de trabajo? Page Group, especialistas en selección de talento, publicó un estudio donde afirma que los españoles tardamos una media de 36 minutos en llegar al centro de trabajo, siendo uno de los países con desplazamientos más cortos en Europa, 6 minutos por debajo de la media europea.

Afirman que el 39% de los europeos emplean más de 45 minutos en traslados diarios, lo cual es una gran pérdida de tiempo solo en desplazamientos. Extrapolándolo a términos más grandes, son 4 días los que se invierten al mes solo en dirigirte al centro de trabajo. Esto nos permite conocer el impacto que tiene el lugar de residencia en la mejora de la conciliación, ya que ese tiempo puedes emplearlo tanto en labores domésticas como en cuidados a familiares o personales.

El factor que más afecta a la hora de mejorar la conciliación cuando se teletrabaja en segundo lugar es, el tipo de trabajo. ¿Por qué ocurre esto? Porque cada vez hay más profesiones que permiten teletrabajar y por lo que no es necesario tener que desplazarse para acudir a un puesto de trabajo.

El avance de la tecnología tiene mucho que ver en esto, ya que los puestos de trabajo actuales y más aún del futuro, se están transformando para adaptarse a esta nueva realidad. Estos tipos de trabajo son fundamentalmente tecnológicos, ya que si proyectamos una visión a largo plazo, podremos comprobar que la tecnología está calando en nuestras vidas y en nuestro día a día.

Ana Casilda, el CEO de Telefónica Digital, afirma que más de 75 millones de empleos serán realizados por máquinas, por lo que la tecnología es un papel fundamental en las profesiones del futuro. La tecnología es un amigo que va a permitirnos realizar trabajos de manera más flexible y por ello se adapten mejor a la forma de trabajo en remoto. Es importante mencionar que, los tipos de trabajo más comunes en nuestra sociedad, y que poco a poco van a ir cobrando más importancia son los siguientes sectores:

- Informática (desarrolladores, programadores, diseñadores)
- Comunicación
- Marketing (Community manager, posicionamiento web)
- Crédito y finanzas
- Comercio, especialmente servicio al cliente y ventas.
- Asuntos administrativos
- Traducción
- Servicios a las empresas (Base de datos, asesoramiento, gestiones administrativas)

Además, la pandemia ha transformado un sector tan importante como es la educación, según un estudio de Research and Markets, el 49% de los estudiantes en el mundo ha cursado algún tipo de formación online en el último año.

Además, se estima que en 2025, el mercado de elearning alcanzará un valor de 325 billones de dólares, habiendo así un cambio de paradigma que da lugar al profesor o formador online.

Mencionar el exponencial crecimiento de algunas profesiones como son los desarrolladores de aplicaciones, el ingeniero jefe de Google, Ray Kurzweil, afirma que en los pocos años podremos pasar hasta el 50% de nuestro tiempo en entornos digitales o realidad virtual. Muchos de los futuros profesionales se están formando en el desarrollo de ellas, ya que los alumnos que terminan estos estudios, son contratados por regla general antes de finalizar sus estudios.

Los arquitectos del futuro se llaman BIM (Business Information Modeling), donde se crean nuevos entornos que podemos ver en una simulación virtual, gracias a los diseñadores de interiores virtuales, publicistas, artistas gráficos, etc. Así con muchas profesiones más donde cobran vida gracias a la tecnología.

El tercer factor que más afecta a la hora de mejorar la conciliación cuando se teletrabaja es la edad. El juicio respecto al teletrabajo varía primordialmente en función de la edad y lo que es más importante, de la etapa de la carrera profesional en la que se encuentra cada uno.

Según una encuesta realizada por la inmobiliaria Cushman & Wakefield a 40.000 trabajadores, el 70% de la generación Z (nacidos de 1997 en adelante) y el 40% de los millenials (nacidos entre los 80 y 96), consideran que es un gran desafío trabajar desde casa, mientras que el 55% de los baby boomers (nacidos entre los 45 y 65), ven el trabajo remoto como algo muy positivo. A pesar de que las generaciones primeras, son las que mejor podrían adaptarse a trabajar desde casa, y siendo las más tecnológicas hoy en día.

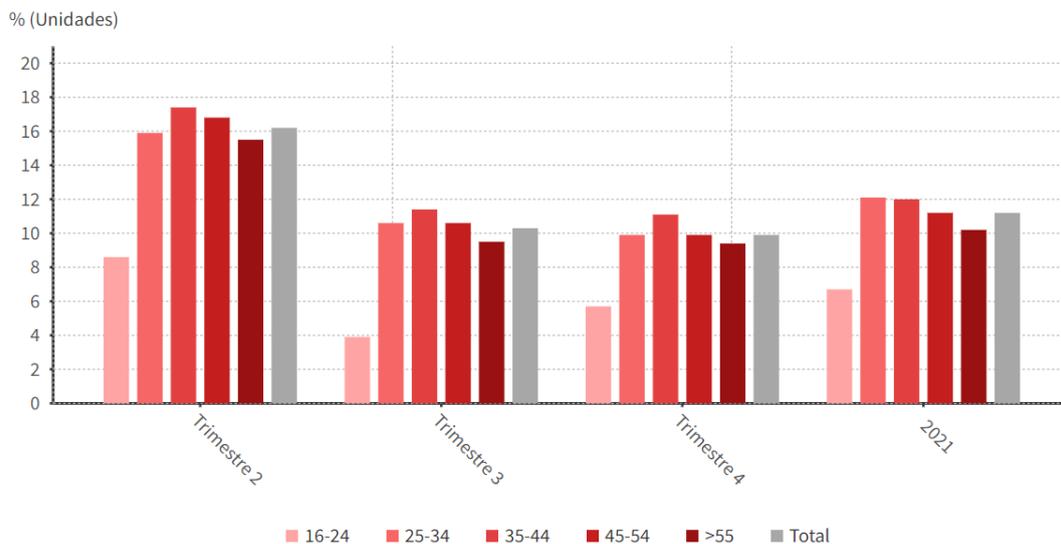
Me gustaría mostrar un gráfico del porcentaje de ocupados que teletrabajan en España en función del grupo de edad en el pasado 2019.



Fuente: INE, 2019.

El grupo de menos realiza teletrabajo es el de los jóvenes de 16 a 24 años, con un 2,1% de los ocupados, mientras que el grupo que más realiza trabajo en remoto es entre 55 y más años con un 9,9%.

En el siguiente gráfico, veremos la evolución del porcentaje de ocupados en España que teletrabaja por grupos de edad.



Fuente: Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, 2019.

Viendo estos datos podríamos decir que el colectivo de menos edad, son los menos propensos al teletrabajo y tienen mayor presencialidad en los centros de trabajo, rechazando así el trabajo a distancia, por ser más compatible con la conciliación que el colectivo de mayores de 55 años.

El director de Business Space, Javier Bernades afirma que "los jóvenes tienen necesidad de estar dentro de un grupo, de sentirse parte de algo. Es por eso que ir de forma diaria a la oficina y relacionarse físicamente con sus compañeros puede ser un aliciente que decante la balanza hacia la presencialidad".

En cuarto lugar está la situación económica, es importante destacar las principales ventajas que tiene esta modalidad de trabajo en remoto y qué consecuencias puede suponer para la economía de cada trabajador. De manera obvia el no salir de casa, supone no gastar, por lo que hay un ahorro importante en el bolsillo de cada trabajador.

En desplazamientos, dependiendo del nivel del trabajo en remoto, se puede alcanzar un ahorro de hasta un 80%. Menos gasto de gasolineras, bonos de transporte, tiempo de esperas entre combinaciones de autobuses y metros. En cuanto a la comida, los cafés y los sandwiches a media mañana, las comidas fuera, se llevan un buen pellizco del salario de los trabajadores, y comer en casa facilita un ahorro del 50% o incluso del 60%. En casos de padres con hijos pequeños, o cargos de personas mayores o enfermas, es imprescindible contratar un canguro o recurrir a una ayuda externa, que pueda llevar y recoger a los hijos a colegios y guarderías, o dar las pastillas y el cuidado necesarios a nuestros familiares. Aunque no todo es ahorro en metálico, si no que también, se gana en calidad de vida, hay menos estrés al controlar la situación en casa, y una mayor satisfacción al llevar mejor control de los gastos.

Por el contrario, la gente joven no disponen de un salario elevado para afrontar un coste de una casa de manera individualizada, por lo que buscan viviendas con otras personas para compartir gastos, por lo que lleva a que no disponen de un espacio en solitario y genera muchas distracciones.

Pero algo igual que se recorta en muchos términos, también se puede ver incrementado la factura de la luz, uso mayor de la calefacción /aire acondicionado, entre otros gastos. Las empresas no están obligadas a compensar los gastos derivados del trabajo en remoto, pero ya muchos convenios colectivos lo regulan fijando compensaciones entre 25€ y 35€ al mes para empleados a tiempo completo.

En quinto lugar está el estado civil, muy relacionado con la sexta posición que es el contexto familiar en el teletrabajo. Hemos escuchado muchas quejas que estar trabajando rodeado de familiares a veces no se hace muy fácil de llevar.

La coexistencia del desarrollo de las actividades laborales en el mismo entorno donde sucede la vida privada implica un grado de distracciones que dificulta la concentración, ya que hay una interacción con los miembros de la familia cuando se está trabajando en remoto.

La coexistencia del desarrollo de las actividades laborales en el mismo entorno donde sucede la vida privada implica un grado de distracciones que dificulta la concentración, ya que hay una interacción con los miembros de la familia cuando se está trabajando en remoto. Por ello, también es imprescindible involucrar a la familia a que ayude a convivir con este cambio de modalidad, ya que es un cambio tanto para el trabajador y las personas con quien se convive.

La convivencia familiar no es siempre lineal y homogénea, por lo que se puede vivir situaciones de tensión, y que a veces viene bien que el trabajador vaya al centro de trabajo para que pueda optar por un entorno tranquilo y calmado.

Por último tenemos el factor del género, donde por supuesto existen diferencias entre géneros en todos los aspectos de nuestras vidas, y también lo hay en el teletrabajo. Existen muchos estudios donde se cree que el teletrabajo puede contribuir a generar oportunidades para una mayor inserción del género femenino en el ámbito laboral, así como contribuir a la necesaria corrección de la equidad de género en muchos países.

La mujer en el teletrabajo cada día tiene una mayor participación y consigue así que sea una herramienta fundamental que posibilita su incorporación en el mundo laboral (Osio Havriluk & Delgado de Smith, 2011). Sin embargo, podemos observar comportamientos laborales entre hombres y mujeres, como es el retraso de la mujer por motivos familiares a la hora de entrar a su hora en el trabajo, o las salidas anticipadas, frente a los hombres que es de un porcentaje mucho inferior (Wharton U. k., 2011).

Hoy en día las empresas dan la posibilidad a los padres de elaborar sus funciones desde casa, y esto es un camino esencial para lograr el balance de la vida personal con la laboral, ya que hay muchas mujeres que se ven obligadas a dejar sus empleos y dejan atrás su carrera profesional porque tienen hijos que cuidar, mientras que los hombres siguen adelante con ella. Gracias al teletrabajo, las labores domésticas se están repartiendo de manera más igualitaria entre ambos sexos, al permitir que ambos sexos puedan realizar trabajo en remoto, por lo que está claro que el teletrabajo permite proteger a las mujeres trabajadoras.

Según el ministerio de asuntos económicos y transformación digital, el 10% de las mujeres teletrabajan habitualmente frente al 8,9% de los hombres, dato recogido en el 2º trimestre de 2021. Mientras que, en el teletrabajo ocasional, es algo más moderado, 5,3% las mujeres frente al 5,2% los hombres.

5. CONCLUSIONES

La técnica Delphi, en principio utilizada en estudios de carácter prospectivo, también es hoy en día una estrategia empleada en otros ámbitos de investigación, entre ellos, como ya hemos indicado, en estudios evaluativos. En este caso, esta herramienta de recogida y análisis de información fue utilizada en el marco de si el teletrabajo mejora la conciliación, y cuáles son los factores que más dependen para su éxito.

Este estudio se pretendía afirmar si las dos variables, por un lado, el trabajo en remoto y por otro lado, la conciliación, iban de la mano en la misma dirección, o, por el contrario, no depende una de la otra para su éxito. Es decir, a lo mejor el teletrabajo no tiene por qué mejorar la conciliación de los trabajadores, si no que peor aún, la empeora. Con ello buscábamos así realizar una consulta entre las audiencias más cercanas a estos programas de teletrabajo que sirviera de referencia en la selección del resultado, que, hasta ahora estaba basada tan sólo en las declaraciones de los propios trabajadores.

Para la configuración del panel establecimos varios factores, atendiendo a la relación con la conciliación. A su vez se pretendía que en el marco de cada uno de estos grupos hubiera personas con vinculación a instituciones distintas. El panel quedó constituido, tras la renuncia de algunos de los invitados y la falta de respuesta de otros, por 6 expertos, donde después analizados los datos, podíamos afirmar que existen ciertos factores que si están estrechamente relacionados con trabajar en remoto, que mejoran la conciliación familiar, laboral y personal. Por lo tanto hemos cumplido con el objetivo

de la tesina, que en primera instancia era afirmar que el teletrabajo ha mejorado la conciliación de la sociedad.

Tal y como muestran los resultados del panel Delphi, estos factores en mayor o menor medida cubren todas las características de una mejor conciliación gracias al teletrabajo.

El consenso y la estabilidad de las respuestas cuando el alcance de la relación es alto, y validan la relación existente entre conciliación y trabajo en remoto. Sin embargo, la investigación se limita a los expertos elegidos y a las condiciones de pertenencia establecidas. En cuanto a los resultados, cabe destacar que el lugar de residencia y el tipo de trabajo son las características fundamentales que más favorecen la conciliación, mientras que el contexto familiar y el género no es tan determinante para la buena conciliación.

Estos datos que hemos obtenido en el panel de expertos no distan mucho de la opinión de la sociedad, ya que la mayoría de las personas considera que el trabajo en remoto aporta valor a los profesionales y mejora su conciliación a nivel familiar y personal.

6. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Como futura línea de investigación, me gustaría examinar en detalle la seguridad del teletrabajo. Existe un nuevo análisis de la OIT y la OMS, donde habla de que el teletrabajo o la modalidad híbrida, sea seguro y productivo. Escuchamos noticias todos los días sobre las medidas que están adoptando para proteger la salud de los trabajadores que están en trabajo remoto. Así como hay beneficios, también existen riesgos del trabajo en casa para la salud.

Aunque el teletrabajo presta multitud de ventajas, el trabajo en remoto también puede tener consecuencias dañinas para nuestra salud mental. Ir al trabajo ocupa tiempo, energía, nos hace movernos, ver la calle, socializarnos con el entorno, andar, y cambiar de ambiente, nos comenta un psicólogo de Ifeel, Rafael San Román.

Es importante mencionar la mejora de la conciliación y el equilibrio entre la vida laboral y la personal gracias al teletrabajo, los horarios flexibles, la disminución del tráfico, la reducción de tiempo en desplazamientos, mejora de la contaminación, indica a un

bienestar social. Además, también puede ser una reducción de costes para muchas empresas y un aumento de la productividad de sus empleados, en definitiva, todos salimos ganando.

Pero no olvidemos que, sin unas pautas, sin una planificación u organización previa, el trabajo remoto puede tener repercusiones graves para nuestra salud física y psicológica, así como el bienestar social de los empleados. Puede derivar en aislamiento, lesiones musculares, fatiga ocular, agotamiento, y en muchos casos depresión, ya que pasamos un tiempo excesivo sentados delante de la pantalla del ordenador sin actividad física y social.

A priori, evitar atascos y horas de transporte, nos deja más tiempo para la vida privada y estar más descansados, pero cada vez más esto no ocurre así, ya que el hecho de tener más tiempo, los empleados dedican más horas a estar conectados, y les cuesta más desconectar. Por ello mismo se habla del síndrome del trabajador quemado, traducido a estrés, ansiedad, falta de motivación, etc. Eso sin duda acaba afectando de manera negativa en la salud mental del trabajador en remoto.

La directora del Departamento de Gobernanza de la OIT, Vera Paquete, señaló que "el teletrabajo y sobre todo el trabajo híbrido, han venido para quedarse y probablemente aumente después de la pandemia, ya que tanto las empresas como las personas han experimentado su viabilidad y sus ventajas". "Por ello mismo se deben incorporar nuevas políticas, prácticas y normas de apoyo que garanticen que las personas que hagan teletrabajo tengan un trabajo saludable, feliz y productivo".

Hay que poner en marcha medidas para que se pueda velar por los trabajadores y éstos reciban equipo apropiado para desarrollar su trabajo diario, una gestión eficaz de los posibles riesgos, promoción de la salud, derecho a la desconexión, descanso y salud emocional. En concreto, las empresas deben estar preparados para prestar apoyo y ayuda a la salud mental y ergonómica a sus trabajadores en remoto. Entraría un nuevo concepto llamado telesalud.

7. BIBLIOGRAFÍA

A. (2019, 20 septiembre). Registro de jornada: ¿qué pasa con los desplazamientos? TADISA. <https://tadisa.es/registro-de-jornada-que-pasa-con-los-desplazamientos>

Borja, M. (2021, 22 enero). Ansiedad, soledad, estrés. . . los efectos nocivos para la salud mental que puede tener el teletrabajo. Salud. <https://www.20minutos.es/noticia/4549976/0/ansiedad-soledad-mas-estres-mas-trabajadores-quemados-los-efectos-nocivos-para-la-salud-mental-del-teletrabajo/>

Byron, K. (2005) «A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents», *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), pp. 169-198. Link: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879105000187>

Chen, Z.; Powell, G.N. (2012) “No pain, no gain? A resource-based model of work-to-family enrichment and conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 81, núm. 1, p. 89-98.

Conciliación, organizaciones y sostenibilidad social: Analizando el teletrabajo femenino en España. Scopus.com. (2020). Consultado en <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0.85085080282&doi=10.3390%2fSU12093567&origin=inward&txGid=ae926410ddac9a79c813509445cdc69b>.

¿Cómo encaja el trabajo con mi vida? La relación entre los arreglos laborales flexibles, la conciliación y la recuperación del trabajo. Scopus.com. (11 de marzo 2017). Consultado en <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.0.85060112228&doi=10.1002%2f9781119168058.ch23&origin=inward&txGid=f99a88e8a1ce96d983c176c5213b8e27>.

¿Cómo hacer eficiente el teletrabajo? Factores clave de su éxito. Zuricenter.es. (2021). Consultado el 22 de junio de 2021, de <https://www.zuricenter.es/factores-de-eficiencia->

del-teletrabajo/.

De Nicolás, V., & Lavalle, C. (2017). Perú y su nuevo desafío en la educación superior: hacia una universidad de investigación. Consultado en <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0182631>

Descubre, A. L. \. Y. (s. f.). 5 formas de aprovechar tus desplazamientos al trabajo. Michael Page. <https://www.michaelpage.es/advice/candidatos/trabajo-y-vida-personal/5-formas-de-aprovechar-tus-desplazamientos-al-trabajo>

Durán Bernardino, M. (2021). El teletrabajo ¿Una herramienta eficiente de conciliación de la vida laboral, familiar y personal? Consultado el 17 de julio de 2021 en <https://www.transformaw.com/blog/el-teletrabajo-una-herramienta-eficiente-de-conciliacionde-la-vida-laboral-familiar-y-personal/>

Económicas (IVIE). Link: <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>

Efr. (2020, febreri). Más allá del teletrabajo: una nueva forma flexible de trabajo. https://www.discapnet.es/sites/default/files/noticias/docs/libro_blanco_teletrabajo.pdf

Eurofound and the International Labour Office (2017), “Working anytime, anywhere: The effects on the world of work”, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

Eurofound (2020a), “Living, working and COVID-19 dataset”, Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

Eurofound (2020b), Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Greenhaus, J.H.; Powell, G.N. (2006) “When work and family are allies: A theory of work-family enrichment”, *Academy of Management Review*, Vol. 31, p. 72-92.

Jurídicas, N. (2021). El derecho al teletrabajo para conciliar no depende únicamente del cargo en la empresa ni de la jornada escolar de los hijos · Noticias Jurídicas. Consultado el 17 de julio de 2021, de <https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/16237-el-derecho-al-teletrabajo-para-conciliar-no-depende-unicamente-del-cargo-en-la-empresa-ni-de-la-jornada-escolar-de-los-hijos/>

La evolución del «teletrabajo» en España, en gráficos. (s. f.). Español. <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517#:~:text=Por%20edad%2C%20el%20grupo%20que,seg%C3%BAn%20los%20datos%20del%20INE>

Lapierre, L.M., Li, Y., Kwan, H.K., Greenhaus, J.H., DiRenzo, M.S., Shao, P. (2018) «A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment», *Journal of Organizational Behavior*. 39(4), pp. 385-401.

LILIA GUADALUPE LOPEZ MEJIA. (2013, julio). TELETRABAJO, TRABAJO TRADICIONAL: DIFERENCIAS ENTRE DESGASTE PROFESIONAL Y ENTUSIASMO LABORAL. https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3220/Modelo%20de%20Teletrabajo_Trabajo%20Tradicional.pdf;jsessionid=B2DB8DF4DD1C1FE6BD17B32276D6ED82?sequence=2

LÓPEZ, C. (2021). Estudio sobre la experiencia del teletrabajo con la COVID-19 - IIC. Consultado el 13 de julio de 2021 en <https://www.iic.uam.es/rr-hh/estudio-experiencia-teletrabajo-covid19/>

Muñoz Vita, A. (2021). Teletrabajo y conciliación, un arma de doble filo para las mujeres. Consultado el 18 de julio de 2021 en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/22/fortunas/1600800823_664477.html

McNall, L.A.; Nicklin, J.M.; Masuda, A.D. (2010a) “A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment”, *Journal of Business Psychology*, Vol. 25, p. 381-396.

Menéndez, R. (2017, 14 diciembre). 14 profesiones con mucho futuro. Orientación laboral, ayuda para encontrar trabajo. <https://orientacion-laboral.infojobs.net/14->

profesiones-con-futuro

Nàcher, P. B. (2020, 27 agosto). Duda ante el teletrabajo: el 70% de los millennials prefieren el presencialismo. Crónica Global. https://cronicaglobal.elespanol.com/business/teletrabajo-70-millennials-prefiere-presencialismo_378630_102.html

ORTEGA VARGAS, L. (2021). TELETRABAJO: UNA OPCIÓN PARA LA MEJORA DE LOS BENEFICIOS DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LOS EMPLEADOS. Consultado el 15 de julio de 2021 en <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&is>

Peiró, J.M. y Soler, A. (2020) “El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea”, COVID19: IvieExpress, N° 11/2020. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). Link: <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>

Peiró, J.M. y Soler, A. (2020) “El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea”, COVID19: IvieExpress, N° 11/2020. Instituto Valenciano de Investigaciones

Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M. J., Abella-Garcés, S., & Martínez-Sánchez, A.. (2015) “El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados”, *Universia Business Review*, 45, pp. 16-33. Link: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6282840.pdf>

Pérez Sánchez, C. (2021). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Ddd.uab.cat*. Consultado en <https://ddd.uab.cat/pub/athdig/15788946n15/15788946n15p57.pdf>.

Ramírez, H. (2021). Guía para implementar el teletrabajo (2021). Establece un protocolo con todas las garantías de seguridad y protección de datos | Consultado el 19 de julio de 2021, de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/teletrabajo/>

Ramos, S. y Gómez, A. (2020) “¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?”, COVID19: IvieExpress, N° 16/2020. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). Link: https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19_IvieExpress_Por-qu%C3%A9-los-retos-de-la-concilacion-en-tiempos.pdf

Real, A. (2021). La conciliación en tiempos de coronavirus: del Plan MECUIDA al futuro que nos aguarda (¿Hacia el derecho a la conciliación como nuevo derecho fundamental?) - Hay

Derecho. Recuperado el 17 de julio de 2021, de <https://hayderecho.expansion.com/2020/06/14/la-concilacion-en-tiempos-de-coronavirusdel-plan-mecuida-al-futuro-que-nos-aguarda-hacia-el-derecho-a-la-concilacion-como-nuevoderecho-fundamental/>

Salgado, R. (2020, 24 noviembre). ¿Por qué la opinión sobre el teletrabajo varía con la edad? Think Big. <https://empresas.blogthinkbig.com/teletrabajo-centennials-millennials/>

Santander Universidades. (2022, 18 enero). Trabajos del futuro | Blog. Becas Santander. <https://www.becas-santander.com/es/blog/trabajos-del-futuro.html>

Teletrabajo a domicilio, género y sincronización trabajo-familia: Perspectivas de los teletrabajadores y sus co-residentes. Scopus.com. (2001). Consultado en <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.00035029919&origin=inward&txGid=6bf5ec17458b546174de063bfd5d6c3>.

TicPymes, R. (2020, 3 julio). El teletrabajo supone ahorros tanto para empresa como para trabajadores. TicPymes. <https://www.ticpymes.es/autonomos/noticias/1119648025204/teletrabajo-supone-ahorros-tanto-empresa-trabajadores.1.html>

Tirado, F. (2021). Conciliación, organización y sostenibilidad social: Analizando el teletrabajo femenino en España. Consultado el 19 de julio de 2021 en <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085080282&doi=10.3390%2fSU12093567&origin=inward&txGid=61b60aabc72736bbaf3ce247d760e886>

Thompson, J.A. y Bunderson, J.S. (2001). "Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time: Beyond the Balance Metaphor. *Work and Occupations*", 28(1), 17–39. Link: <https://doi.org/10.1177/0730888401028001003>

Todo en un día de trabajo en casa: la gestión de los teletrabajadores de las transiciones de micro roles y la frontera entre el trabajo y el hogar. Scopus.com. (2012). Consultado en <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.084868153407&doi=10.1111%2fj.1468005X.2012.00290.x&origin=inward&txGid=91d6bb4102f77e09f dfa5312a>.

Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia. (2022, 2 febrero). Organización mundial de la salud. <https://www.who.int/es/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking>

Vila, D. N. I. (s. f.). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. Scielo. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000300009&script=sci_arttext

Zhang, S. (2021). Una perspectiva del conflicto entre el trabajo y la vida en el teletrabajo. Consultado el 19 de julio de 2021 en <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85091195174&doi=10.1016%2fj.tra.2020.09.007&origin=inward&txGid=cdfc212fb523b52cd844ed0a55180be6>

