



ICADE BUSINESS SCHOOL

# **COMO INFLUYE EL TELETRABAJO A LA INSERCIÓN LABORAL EN JÓVENES**

Autor: Martín Ramón Gallego Busto

Director: Víctor Luís de Nicolás

Madrid  
Noviembre 2022

Nombre: Martín  
Ramón  
Apellido1: Gallego  
Apellido2: Busto

**TÍTULO DE TESIS, TESIS O PROYECTO FIN DE CARRERA**



## RESUMEN

El presente trabajo busca analizar cómo afecta la metodología del teletrabajo a la inserción laboral de los jóvenes en España, todo ello realizando previamente una revisión acerca de la información existente relacionada con la presente temática. El mundo laboral se encuentra en plena transición hacia una cosmovisión cada vez más digitalizada, por lo que es necesario que las organizaciones empresariales y las direcciones de recursos humanos sepan hacer frente a la situación presente y futura, buscando adaptarse de la mejor manera posible a las necesidades que plantean las nuevas generaciones. Teniendo como referencia la pandemia sufrida por el Covid-19, múltiples organizaciones que no tenían bien planteado y desarrollado una estructura digitalizada para poder realizar sus actividades sufrieron serios problemas para continuar con su actividad. En última instancia mencionar que desde un punto de vista analítico, se difundió una encuesta mediante diversas plataformas digitales para poder acceder a la mayor muestra de población posible.

## ABSTRACT

This paper aims to analyse how teleworking methodology affects the labour market insertion of young people in Spain, by first reviewing the existing information related to this topic. The world of work is in full transition towards an increasingly digitalised worldview, so it is necessary that business organisations and human resources departments know how to cope with the present and future situation, seeking to adapt in the best possible way to the needs posed by the new generations and new talent. With reference to the Covid-19 pandemic, many organisations that had not properly planned and developed a digitalised structure to be able to carry out their activities suffered serious problems in continuing their activity. Lastly, from an analytical point of view, a survey was disseminated through various digital platforms in order to access the largest possible sample of the population.

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	<b>3</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>8</b>
<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>13</b>
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>13</b>
<b>RESULTADOS Y DISCURSOS</b> .....	<b>14</b>
<b>DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b> .....	<b>22</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>24</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>26</b>

## INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es una herramienta la cual parece que ha llegado para quedarse y facilitarnos la manera en la que se realiza la actividad laboral, se podría llegar a pensar que es algo que ha aparecido de manera reciente y novedosa, pero no más lejos de la verdad, lleva con nosotros unas cuantas décadas, Jack Nilles (J.Nilles, 1975) fue el visionario de esta forma de llevar a cabo la actividad laboral en la década de los años setenta en Estados Unidos utilizando las primeras ventajas que podrían ofrecernos las TIC, varios años antes de que llegase el internet a la vida cotidiana de las personas y también a la de las organizaciones empresariales. De forma que las TIC han ido creciendo con el paso de los años brindándonos la posibilidad de implementar diferentes metodologías para desempeñar el trabajo.

Según estudios de la Organización Internacional de los Trabajadores (OIT), podemos diferenciar tres etapas principales que ha sufrido el teletrabajo para así poder entender un poco mejor la evolución que ha tenido:

- La primera etapa sería alrededor de los años 70 por la zona de California en Estados Unidos, donde se decidió implementar este tipo de metodología de trabajo para así poder reducir la pérdida de tiempo que destinaban los trabajadores a la hora de trasladarse a sus hogares a los destinos de trabajo dentro de las grandes urbes de este estado, recibiendo el nombre de *“Home Office”*
- En la segunda etapa se empezarían a implementar diferentes útiles electrónicos dentro de las nuevas tecnologías como puede ser los dispositivos de teléfono móvil, los cuales no solo permitían trabajar desde nuestra casa, sino que también ofrecían la posibilidad de moverte a espacios diferentes a los habituales como el del centro de trabajo o el hogar, refiriéndose a este como *“Mobile Office”*.
- Durante la tercera etapa el gran desarrollo que sufrieron las tecnologías tanto a nivel comunicativo como informativo daba la oportunidad a los empleados de alcanzar, mediante el uso de internet, a grandes cantidades de datos, conocido también como *“Virtual Office”*

Algunos estudios como (Fana, 2020) nos muestran indicadores de como las empresas tuvieron que definir nuevas tareas y reinventarse obligados por la pandemia del Covi-19, desde temas relacionados con la propia organización laboral, la gestión de los diferentes equipos o los métodos de fijación para la consecución de los objetivos definidos tanto a corto como a largo plazo.

Debemos tener en cuenta que el teletrabajo aporta diferentes factores que pueden llegar a potenciarse, tanto en beneficio de empresas como de los trabajadores, a la hora de llevar a cabo su práctica laboral, algunos de los análisis como el llevado a cabo por H. Martin (Martin, 2012) nos muestra que el teletrabajo puede llegar a mejorar la productividad de los trabajadores, del mismo modo hace que el compromiso por parte del trabajador aumente con la empresa, así como ofrecer esa cierta flexibilidad a la hora de conseguir diferentes objetivos y poder adaptarse a la vida diaria. En referencia a la productividad, otros estudios señalan que la productividad a la que se refieren en el teletrabajo, suele estar marcada e influenciada de manera fuerte por el desarrollo y capacidad de las herramientas tecnológicas que la propia empresa ofrece a sus trabajadores a la hora de llevar a cabo su actividad (Bousa, 2013), y en la mayoría de los casos esta progresión, en cuanto a llegar a sus objetivos de transición digital, va directamente relacionado con la capacidad y tamaño que posee la organización. Por otra parte, es importante hacer mención que las muchas de las empresas actuales se encuentran en un período de transición, donde afrontan el desafío de desarrollar el teletrabajo y la infraestructura que este conlleva, ya que repercute directamente en la empresa, donde se busca poder sacarle mayor rentabilidad por el descenso de los costes (Chaudhry, 2008).

Es importante tener en cuenta que diversos estudios, en los que están inmersos varios países de las economías más potentes del mundo, ponen su foco en el teletrabajo, desde las diferentes metodologías que se pueden aplicar para llevarlo a cabo, hasta las aportaciones o ventajas que puede ofrecer tanto para la estructura organizacional como para los trabajadores que formen parte de ella.

En Alemania un estudio señalaba que las posibilidades que ofrecen las diferentes redes digitales, así como la facilidad de comunicación que proporcionaban las mismas dentro del mundo laboral para los trabajadores, está tomando cada vez más relevancia, conocido también con el término conocido como “*home office*”. (Mergener, 2020)

Otros estudios como llevado a cabo en Italia (Tokarchuk, 2020) señalan que aquellas organizaciones de grandes dimensiones que tenían capacidad y las herramientas tecnológicas pertinentes pudieron adaptarse mejor y de manera más eficaz que el resto de empresas que no disponían de esta tecnología. Es importante comprender que el teletrabajo ha venido como una nueva oportunidad que permite a las empresas diversificar la manera en la que realizan su actividad, por lo que para que estas estructuras organizacionales sigan manteniendo niveles competitivos y de la misma manera puedan atraer al talento más joven y retenerlo es necesario fomentar y plantear una transición hacia modelos de teletrabajo que ofrezcan a los trabajadores una oportunidad de llevar a cabo su actividad en un lugar diferente al habitual de su centro de trabajo.

Debemos ser cautos en cuanto a la metodología de teletrabajo que queremos aplicar a nuestras organizaciones, ya que en función de estas tanto la productividad como el bienestar de los trabajadores pueden variar. Como referencia vemos en un estudio norteamericano, donde llegó a concluir que el valor que supone equilibrar de manera precisa la horas de teletrabajo que deben destinar los trabajadores afectan considerablemente a su productividad en el desempeño de sus funciones. (Kazekami, 2020)

Es importante indicar que el teletrabajo es una práctica que no se puede aplicar a todos los sectores o puestos de trabajo, si bien es cierto que muchas de las actividades laborales que se llevan hoy en día pueden llegar a realizarse mediante las adecuadas herramientas digitales, pero por otro lado hay grandes grupos de trabajadores o sectores en general que debido al poco desarrollo de la tecnología en su puesto o que no es necesario llevarlos a la práctica, o directamente no se puede ya que son trabajos exclusivamente físicos que deben hacerse de manera presencial. Otro de los puntos en que el teletrabajo puede resultar de interés, va relacionado directamente con las facilidades que ofrece a los trabajadores, y es que a personas con ciertas discapacidades físicas también les permite entrar al mundo laboral, ofreciendo unos porcentajes mayores de empleabilidad a este sector de personas, según indican diferentes autores (Baruch, 2001).

Por último, en el caso de España, los trabajos que suelen tener los jóvenes son de naturaleza temporal, en su mayoría relacionados con sectores como la hostelería o

comercio, donde no consiguen una estabilidad e independencia económica suficiente, si tenemos en cuenta las tasas de paro que muestra nuestro país en cuanto a los jóvenes se refiere, podemos observar que tenemos un problema a la hora de insertar a los jóvenes en el mundo laboral. Según datos de la Unión Europea (U.E., 2020) la tasa de desempleo juvenil que presenta España es la máxima dentro de todos los miembros de la Unión, siendo concretamente un 39,5 % , este estudio fue aplicado a menores de 25 años de edad, casi llegando a los números del año 2008 donde en España aproximadamente el 50% de los jóvenes menores de 25 estaban desempleados. En múltiples casos el talento joven que no se acoge en las organizaciones o empresas que llevan a cabo su actividad empresarial en España, decide emigrar fuera del país para sí poder desempeñar el trabajo que ellos desean relacionados con sus estudios, donde se les ofrecen diferentes posibilidades, antes que quedarse en su país a realizar la misma actividad, de manera que podría llegar a ser interesante ver hasta que punto se podría desarrollar una flexibilidad en el trabajo donde se le ofrezca a la persona la oportunidad de trabajar a distancia, aunque sea en organizaciones de fuera de nuestro país, ya que de esta manera si puede seguir aportando a la economía de la nación, por lo que sería interesante ver que mecanismos pueden ofrecer las empresas para llevar a la práctica su actividad.

De manera que, ¿Cómo podrían las organizaciones favorecer la creación de empleo para el nuevo talento atendiendo a las diferentes necesidades que solicitan los jóvenes en el mercado? ¿Querrán los jóvenes adentrarse al mundo laboral si ven que tienen la posibilidad de realizar su actividad desde sus hogares llegando a reducir su remuneración puramente económica y pudiendo compensarla con otras herramientas? ¿Sería para ellos realmente llamativo una oferta laboral en la que se ofrezca una metodología mixta entre el trabajo presencial y el teletrabajo?

## **MARCO TEÓRICO**

Si bien es cierto que la pandemia provocada por el Covid-19 ha supuesto un punto diferencial a la hora de ubicar el teletrabajo en el tiempo, aunque como analizamos previamente no es algo reciente de este periodo de tiempo; por lo que es interesante también conocer la situación previa a la pandemia, ya que aunque el teletrabajo sea convertido en una práctica habitual dentro del mundo laboral, en los años previos a la

pandemia el porcentaje de las personas que realizaban el teletrabajo por al menos un día de la semana era de media en Europa del 13%, mientras que en países como España era levemente inferior, del 10%; otros países miembros de la Unión Europea que estaban a la cabeza era Reino Unido con un 20% y Francia con un 16%, siendo también las principales potencias económicas (ONTSI, 2020). Durante los meses de pandemia estos porcentajes se vieron claramente incrementados debido a la delicada situación que obligaba a tomar a las empresas a aumentar los porcentajes de teletrabajo para poder mantener sus procesos productivos, llegando incluso en algunas situaciones a cifras cercanas al 34% del personal que trabajaba en las empresas, los cuales lo realizaban mediante las herramientas que le ofrecía el teletrabajo.

En concreto durante la etapa pre-pandémica según datos ofrecidos por el CIS (CIS, 2020), en España solamente llegaban a realizar la actividad del teletrabajo de manera habitual o en diversos días de la semana un porcentaje inferior al 16%, mientras que pronto otro lado debido a la situación del virus llegó duplicarse, siendo cerca de un 37% de los trabajadores que comenzaron a utilizar el teletrabajo como herramienta fundamental para desarrollar su actividad.

Según datos ofrecidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2020), el desempleo en jóvenes en España ha aumentado considerablemente debido a la pandemia que azotó el mundo, pero aquellos que han podido verse más afectados son aquellos trabajos pertenecientes a los sectores del turismo, comercio y hostelería, siendo casi un 15% del total de los jóvenes que desempeñan su actividad laboral dentro de las fronteras nacionales. Si bien es cierto, que en otros segmentos de la actividad laboral los trabajadores no han sido tan gravemente perjudicados ya que se pudo aplicar el teletrabajo para así conseguir desarrollar la actividad entre otras metodologías que ofrecían facilidades para desempeñar la actividad, muchas de ellas en esos casos relacionados con la evolución tecnológica que presentaban las diferentes corporaciones mundiales, ya que tenían avanzada esta parte y supieron adaptarse de manera más eficaz.

Teniendo en cuenta las visión que nos ofrecen las siglas ESG (environmental, social and government) las cuales hacen referencia a la implicación e influencia que las empresas tienen respecto a nuestro entorno ambiental, la sociedad y las prácticas de buen gobierno; y atendiendo a la opinión de aquellos que han teletrabajado durante la pandemia, podemos

indicar que ha habido un crecimiento de la calidad del trabajo y por el mismo lado, un aumento de la flexibilidad para los trabajadores de manera que se han producido notorios aumentos de la productividad (Anghel, 2020) de forma que la gestión llevada a fin por parte de las direcciones de las diferentes empresas y más en concreto la de recursos humanos, ha hecho posible desde el punto de vista de la gestión seguir con su actividad; cabe destacar que hay diversos estudios relacionados con el género de las personas, en los que indica que en la mayoría de los casos las mujeres suelen utilizar menos horas laborales, preocupándose más por mejorar su conciliación con el fin de poder ajustarse a su vida personal. (Eurofound, 2020)

Y teniendo en cuenta el primer punto del ESG, “environmental”, el teletrabajo tiene un gran peso relacionado con la sostenibilidad ya que sí atendemos a la reducción del gasto de energías fósiles a la hora de trasladar a la persona al centro de trabajo en su vehículo personal y se le ofrece un espacio de trabajo donde pueda seguir realizando su actividad laboral hay una reducción considerable de la contaminación (Silva, 2018). En el caso concreto de la ciudad de Madrid, donde nos encontramos con una población superior a 3 millones de personas, en función de los datos reflejados por la encuesta de movilidad se reflejan que más del 27% de los transportes en un día natural se debían por causas relacionadas con el trabajo, lo cual supone un gran impacto en nuestro medio ambiente. Por lo que dentro de este marco los tres factores que más puede interesar destacar a la hora de ver como beneficio la reducción de los transportes pueden ser, el ahorro de energías, disminución de emisiones a la atmósfera y reducción del tiempo de transporte mejorando también la fluidez del tráfico dentro de las grandes urbes.

Relacionado de manera paralela con el transporte, debemos de tener en cuenta que según un estudio de María Gutiérrez (Gutiérrez-Doménech, 2008), concluyó que en general la población española a principios de milenio utilizaba alrededor de unos 25 a 60 minutos para movilizarse desde sus lugares de residencia hasta su centro de trabajo, variando ligeramente según zonas de las península, como puede ser el caso de la Comunidad de Madrid, donde en algunos casos se llegaban a superar hasta los 70 minutos por desplazamiento. Por lo tanto, desde un punto de vista organizacional se plantea un nuevo desafío, ya que sería interesante ver y analizar cómo se podría mejorar esta situación en la que se traslada el trabajador al centro de trabajo, de qué manera podríamos hacer que

los empleados redujeran estos tiempos de manera general o si se les podría ofrecer diferentes herramientas con las que puedan desempeñar sus labores.

Teniendo en cuenta otros enfoques cómo puede ser en este caso el de la productividad de los trabajadores a la hora de realizar sus labores en el modo o modelo del teletrabajo, nos encontramos una gran cantidad de puntos a favor, pero también hay que resaltar que tiene ciertos puntos en contra que pueden llegar a ser perjudiciales tanto para el trabajador como para la empresa empleadora. Dentro de los factores positivos que podemos señalar que favorece el teletrabajo a la hora de que los empleados sean más productivos encontramos algunos relacionados por ejemplo con el uso eficiente de los tiempos, donde hay un crecimiento en cuanto al tiempo real de trabajo, en el mismo sentido se observa también que los trabajadores al sentirse con una mayor autonomía toman mayor compromiso con la labor de la tarea que van a realizar sintiendo una mayor implicación hacia el objetivo que deben cumplir. Otra de las ventajas que podríamos tener en cuenta sería la flexibilidad que ofrece este modo de trabajo, en el sentido de que otorga al empleado la facilidad para moverse de manera geográfica y también la opción de distribuir su horario laboral de una manera más personalizada, la cual le permita conciliar de una forma más eficaz su vida profesional con su vida laboral. (Vargas, 2019)

Dentro de los factores que suponen un descenso en la productividad de los trabajadores muchos van relacionados directamente con por ejemplo el cuidado de los niños en el hogar, ya que la responsabilidad de estas obligaciones hace que en muchos casos los trabajadores no puedan estar al cien por cien de su capacidad de atención desempeñando su trabajo, sino que han de estar pendientes de las responsabilidades del hogar como son en este caso los más pequeños del hogar. Otro de los puntos mencionados por encima previamente, sería la formación necesaria que necesitarían nuestros empleados a la hora de llevar a cabo el método del teletrabajo, ya que si no se tienen las habilidades necesarias para el uso de herramientas ofimáticas no tendría demasiado valor usar este tipo de metodología de trabajo. (Vargas, 2019)

Es importante hacer referencia también al ámbito económico en cuanto al desarrollo del teletrabajo se refiere, ya que el teletrabajo permite tanto al trabajador como a la empresa empleadora generar una reducción en algunos de los costes asociados al desempeño laboral. Entre los costes que se reducirían para el empleado destacan, los gastos

relacionados con el transporte y alimentación principalmente. Según estudios referentes norteamericanos se estima que aproximadamente un trabajador conseguiría llegar a reducir entre unos 2000 y 4000 dólares anuales los gastos entre transporte y comida si dedicase la mitad de su jornada al teletrabajo. (Elgar, 2019)

Desde el punto de vista de la figura empleadora, la metodología del teletrabajo genera un ahorro ya sea directamente por los espacios de trabajo, los cuales hay que mantener y se desgastan con el paso del tiempo o ya sean otros relacionados con limpieza o viajes. Es importante recalcar que para realizar el teletrabajo se necesitan una serie de equipos en el domicilio del trabajador de ahí que las empresas tengan la obligación de compensar este tipo de costes asociados a estos equipos para que sus trabajadores puedan llevar a cabo su actividad de forma más habitual. (Decreto-ley, 28/2020).

Teniendo todos estos factores en cuenta y haciendo un balance general, una investigación realizada en Estados Unidos desveló que las organizaciones si decidieran implementar un horario de teletrabajo de por lo menos la mitad de la jornada conseguirían generar un descenso de los costes pudiendo llegar hasta los 11.000 dólares al año por cada trabajador, ya que entre otras cosas los trabajadores aumentarían su productividad, había también un gran descenso en cuanto a los costes inmobiliarios que suponen las oficinas, el absentismo se reduciría considerablemente y además ya tendrían una estructura tecnológica lo suficientemente potente y desarrollada para hacer frente a otra posible catástrofe mundial como fue el caso del coronavirus.

Por último señalar, que el teletrabajo llegó también en tiempos de pandemia con el fin de perpetuarse en el tiempo, pero la realidad es que a la hora de ejecutarse no tenía un marco legal con el que se nombrasen ciertos criterios de maniobra y pudiera ampararse de manera firme; pero hay que recalcar que esta manera de trabajo ha venido para quedarse y es probable que siga creciendo con el paso del tiempo, de manera que nos podamos plantear como el teletrabajo genera otro tipo de cosmovisión en el mundo empresarial ya que nos permite abarcar a zonas que las empresas antes no se planteaban, como por ejemplo podría ser, todo el mundo rural, o aquellas personas que tengan una situación complicada y dificultades para llegar a obtener un puesto de trabajo. (Lousada, 2011)

## **METODOLOGÍA**

La metodología que llevaremos a cabo para realizar el estudio de cómo influye el teletrabajo a la inserción laboral en jóvenes, será mediante una encuesta que se realizará en la plataforma de Google forms, la cual presentará un total de 22 preguntas con escala likert de múltiples opciones de respuesta del 1 a 5, siendo 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo, también habrá preguntas en las que los campos este libres para que los participantes puedan expresar su opinión de manera más detallada.

Este cuestionario será aplicado a una muestra de nuestra población de alrededor de unos 70 jóvenes cuyas edades se comprendan entre los 18 y 30 años de edad, donde también tendremos en cuenta variables como el género o el sector en el que desarrollen su actividad laboral o si el teletrabajo esta implementado de manera eficiente en su empresa o sector entre otras.

Esta encuesta será difundida a través de diferentes canales digitales para así poder alcanzar el mayor número posible de participantes. Una vez se obtuvieron las suficientes respuestas para analizarlas, se realizó un estudio en base a estadística descriptiva y se compararon con la información encontrada en otros diferentes estudios e investigaciones para así poder tener una mejor comprensión de todos los datos e informaciones que recibiremos de nuestros participantes.

## **OBJETIVOS**

Como objetivo general que busca resolver el presente trabajo, sería principalmente saber si el teletrabajo influye a los jóvenes a la hora de introducirse en el mundo laboral haciéndoles ver más atractivo un puesto de trabajo; en el mismo sentido obtener respuestas sobre si la remuneración económica podría llegar ser un factor no tan relevante a la hora de llegar a compensar a los trabajadores, además de esto conocer hasta qué punto las empresas u organizaciones empresariales podrían verse beneficiadas a la hora de implantar y desarrollar este tipo de prácticas laborales a nivel económico y productivo. En el mismo sentido buscaremos conocer las necesidades que demandan los jóvenes a la hora de entrar al mundo laboral e intentar discernir cómo podemos frenar esta fuga de talento que sufre España en su tejido empresarial, en la que las organizaciones y la propia

nación se ven perjudicadas, de manera que seamos capaces de ofrecer una propuesta atractiva para los jóvenes y así poder asegurar esa retención de talento para potenciar el desarrollo tanto profesional de la persona como el propio crecimiento de la organización en la que se encuentre.

Otro de los objetivos específicos que nos gustaría alcanzar a tratar sería en qué sectores podría llegar a resultar más interesante la aplicación de este tipo de herramientas para llevar a cabo la actividad laboral.

Por último, sería interesante tratar qué metodología podría ser más adecuada a la hora de realizar el teletrabajo, si además de ello sería beneficioso que las empresas planteasen formaciones para conseguir esta transición hacia un contexto más digitalizado, ya que en España el uso de herramientas digitales cada vez está más normalizado en las empresas y aprender a usarlas de una manera adecuada podría llevar a que los trabajadores fuera más eficaces a la hora de conseguir los diferentes objetivos establecidos y las empresas mejorarían su productividad.

H01: Los jóvenes, en el mercado laboral que se nos presenta en la actualidad, le ven más atractivo a un puesto de una empresa que plantee la posibilidad del trabajo telemático o una combinación entre lo presencial y el teletrabajo.

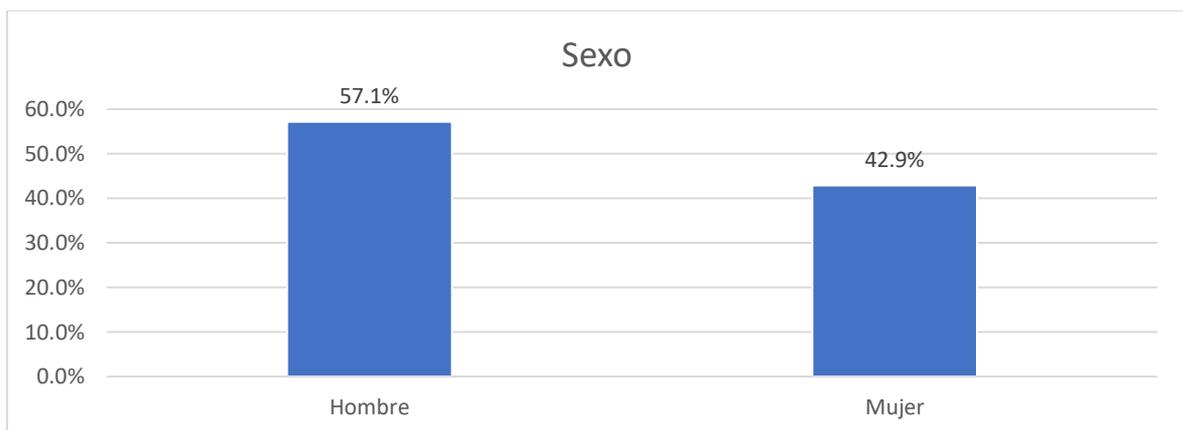
H02: Encontrar que la mayor parte de la muestra vea el teletrabajo de manera positiva prefiriendo un puesto de trabajo de estilo híbrido llegando a reducir su remuneración de manera significativa.

## **RESULTADOS Y DISCURSOS**

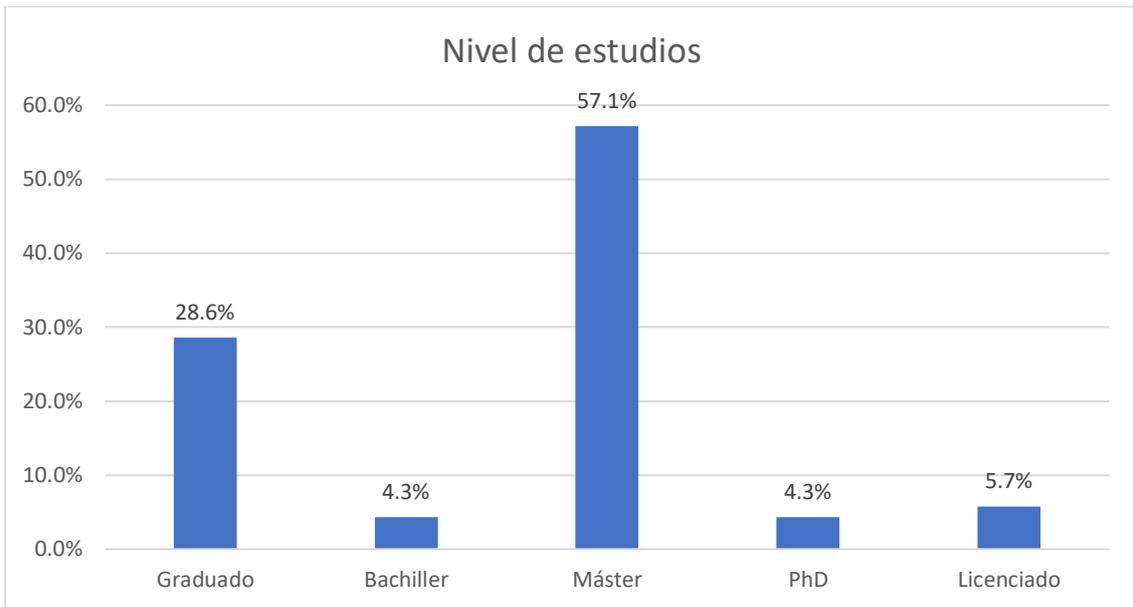
Dentro de la muestra obtenida en base al test realizado mediante la herramienta de Google forms (70 participantes), podemos llegar a determinar ciertas correlaciones que ocurren entre la visión que tienen los participantes tienen del teletrabajo y lo que sucede en su ámbito laboral. Dentro de las puntuaciones, aquellas que se indiquen con números del 1 al 5, hacen referencia a 1 estar totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Otros preguntas realizadas en la encuesta tienen un espacio en blanco, los cuales están enfocados a permitirle a los participantes tener mayor libertad a la hora de ofrecer su visión acerca del tema que estamos desarrollando el cual es el teletrabajo. Tomando como datos de referencia a las personas entre 18 y 30 años que viven en España, obtenemos una población de un total de 5.200.000 personas, según datos obtenido en el Instituto Nacional de Estadística (INE); de manera que si contamos con la muestra de participantes que hemos obtenido, un total de 70, podríamos llegar a señalar que aproximadamente se consigue alcanzar un intervalo de confianza cercano al 90%.

En un primer punto podemos llegar a observar qué la muestra es bastante heterogénea en cuanto al sexo se refiere, ya que ambos sexos están representados con cifras muy cercanas entre ellas, siendo las mujeres un 42,9% y los hombres un 57,1% restante del total de los encuestados.

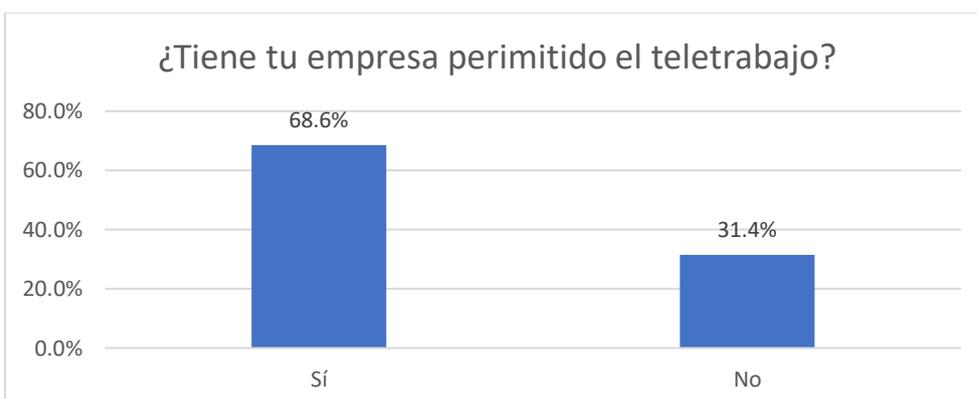


A continuación, podemos observar que dentro de la muestra obtenida de nuestra investigación contamos con una población en la que más del 90% de ellos ha cursado estudios de grado o superiores, concretamente un 91,4%, siendo el grupo con mayor cantidad de participantes aquellas personas que han estudiado un máster, siendo un total de 57,1% concretamente. Es importante tener en cuenta que esta investigación va destinada a gente que pueda desarrollar su actividad laboral con la herramienta del teletrabajo, y no para aquellos trabajos que son exclusivamente físicos o requieran de una presencialidad obligada por diversos factores en el cual no se podría utilizar. Si bien es cierto que el nivel de estudios mínimos recogidos en esta encuesta es de bachillerato correspondiendo con un 4,3% de la muestra representada como se observa en el siguiente gráfico (gráfico 2.)



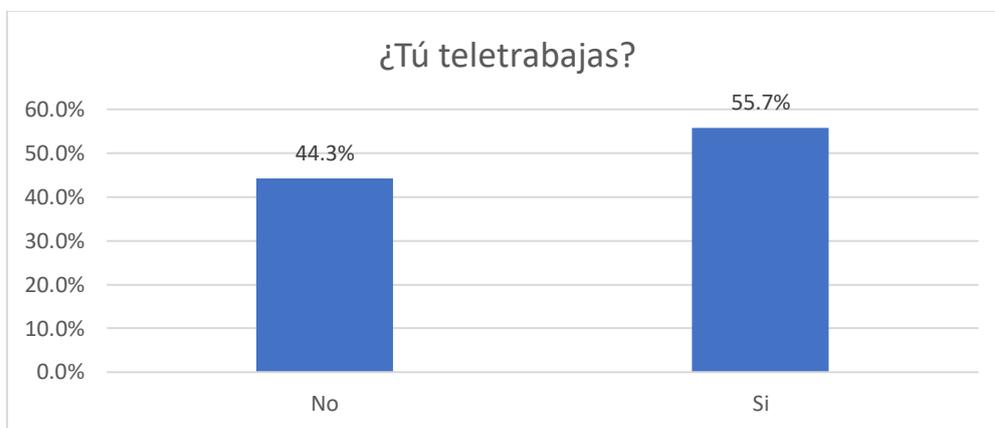
(graf. 2)

Por otro lado, podemos observar también que dentro de la muestra de participantes prácticamente un tercio de la muestra, concretamente un 31,4% señala que su empresa no está permitido el teletrabajo mientras que por otra parte un 68,6% sí que aplica dentro de sus empresas. En este punto podemos llegar a visualizar, cómo se mencionó previamente, que las organizaciones empresariales actualmente se encuentran en un período de transición hacia la implementación de metodologías que permitan desarrollar el teletrabajo de una manera eficaz y eficiente, insertando la tecnología como parte de las herramientas necesarias para desarrollar su actividad de manera más óptima posible. Si bien es cierto que más de dos tercios de la población encuestada, concretamente un 68,6%, señala que en sus empresas ya lo están implementado en diversos puestos de trabajo, pero más del 30% restante indica lo contrario. Como se observa en el siguiente gráfico (3).



(graf.3)

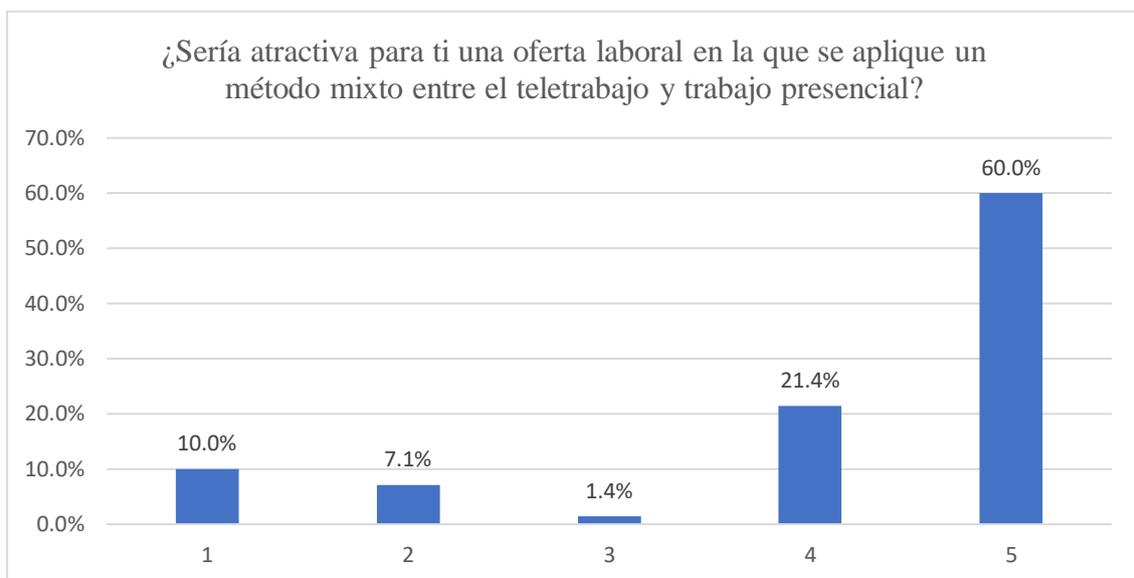
Siguiendo con el análisis podemos ver que aunque, como se muestra en el gráfico 3, casi el 70% de las personas encuestadas comentan que en sus empresas el teletrabajo sí que está permitido, pero vemos que de ese 70% no todas pueden utilizar el teletrabajo, ya que de aquellos que se les preguntó que quiénes teletrabajaban durante su actividad laboral, solamente un 55,7% indicó que ellos utilizan el teletrabajo de manera habitual en su labor, mientras que casi un 45%, concretamente un 44,3% de la muestra encuestada, señalaba que no utilizaban el teletrabajo en sus empresas habiendo aquí una diferencia de casi 13 puntos de porcentaje entre las personas que respondieron que su empresa si tiene teletrabajo como herramienta y las que indican que si lo utilizan de manera más común, es posible que parte de esta muestra no se dedicase actividades empresariales sino que estuviesen más relacionadas con sanidad o investigación. De manera que, aunque gran cantidad de empresas tienen implementado el teletrabajo como una manera habitual de desarrollar la actividad, vemos que no todos los trabajadores que forman parte de las organizaciones, en función de los diferentes casos, no utilizan esta herramienta de manera habitual o directamente no entra dentro de las metodologías disponibles para llevar a cabo su actividad laboral. (Gráfico 4)



(graf. 4)

Otro de los resultados interesantes que hemos obtenido a través de nuestra investigación, es que aunque como muestra la gráfica anterior solo el 55,7% de las personas teletrabajan, pero en otra de las preguntas se les sugirió si sería atractivo para ellos una oferta laboral donde aplicarse en un método híbrido entre teletrabajo y presencialidad, siendo más de un 80%, en concreto un 81,4%, de las personas que indicaron que para ellos sería atractivo o muy atractivo. Por lo que dentro de la parte de la muestra que indicaba que en su ámbito

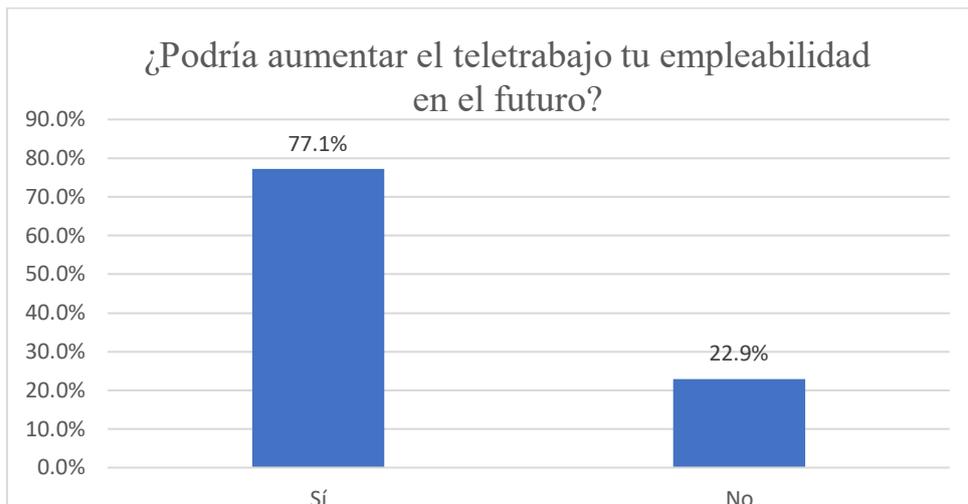
laboral el teletrabajo no era una herramienta que se usase de forma habitual o directamente no llegaba a utilizarse, podrían valorar con cierto interés una oferta de trabajo donde se les permitiese desarrollar su actividad profesional fuera del lugar habitual del centro de trabajo. Relacionado con este punto también señalar que como hemos visto la gran mayoría de los jóvenes encuestados en nuestra investigación preferiría realizar sus funciones mediante el teletrabajo ya que las nuevas generaciones suelen estar más familiarizadas con las diferentes herramientas tecnológicas que nos permiten estos tiempos, de manera que para ellos será más atractivo cuando encuentren la posibilidad de teletrabajar, planteándose un reto a la hora de reclutar y mantener ese talento que las empresas deben saber obtener ofreciendo diferentes tipos de compensación para que los trabajadores, de manera que vean más favorecida no solo su vida profesional, sino también en su vida personal, ofreciendo ventajas como en este caso se plantea, el teletrabajo. (Gráfico 5)



(Gráfico 5)

Siguiendo con el análisis, cabe destacar que más de tres cuartas partes, en concreto un 77,1% de las personas encuestadas, señala que cree que el teletrabajo favorecería su empleabilidad ya que le daría entre otras opciones el poder conciliar su vida personal, moverse geográficamente y ser más productivo desde casa entre otras; mientras que en menos de una cuarta parte de la muestra que indica que no aumentaría su empleabilidad, se debe a que se dedican a labores relacionadas con los sectores de trabajo biosanitario o de la investigación o directamente se encuentra en trabajos donde no se desempeña el teletrabajo con herramienta. Además, debemos de tener en cuenta que las nuevas

generaciones de talento que están por adentrarse en el mundo empresarial o ya llevan un años desarrollando su actividad, están considerablemente más familiarizadas a y adaptadas al mundo digital que personas de edades ya más avanzadas, por lo que al momento de conseguir una buena adaptación para comenzar a desarrollar la actividad con este tipo de herramientas más relacionadas con la tecnología, los jóvenes tienen una mayor habilidad para poder lograrlo.(Gráfico 6)

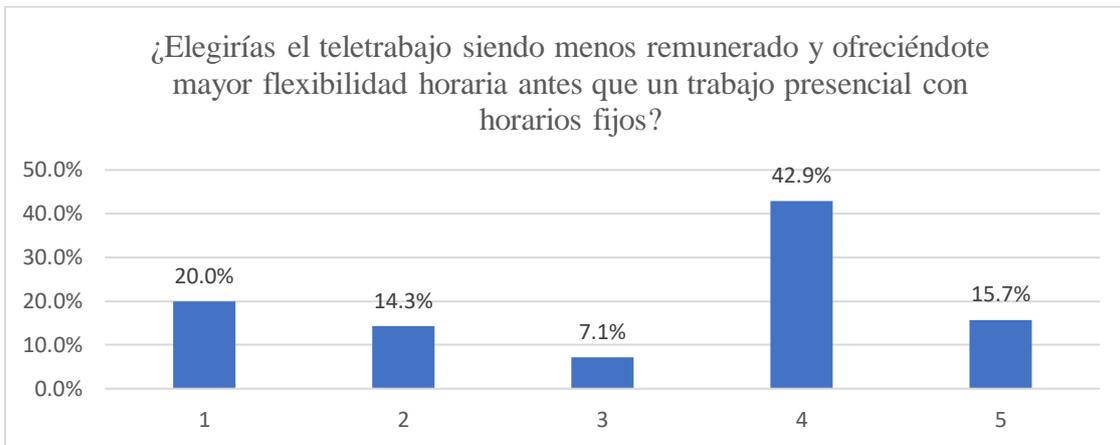


(Graf. 6)

En el siguiente apartado se puede observar que casi el 60% de la muestra, concretamente un 58,6 % de la población está de acuerdo o muy de acuerdo en que podría aceptar un trabajo con las mismas funciones llegando a reducir parcialmente condiciones relacionadas con su salario en el caso de que estuviese permitido el teletrabajo y tener cierta flexibilidad horaria, frente a un total de 24,3% de la muestra la cual no estaría de acuerdo con este tipo de compensación a la hora de realizar su actividad, indicar también que para un 7,1% no supondría una propuesta de valor pero tampoco les echaría para atrás.

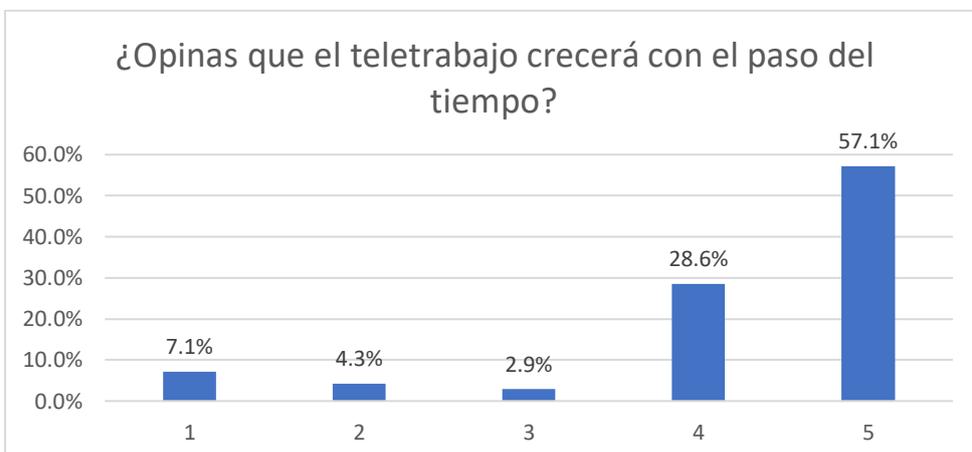
Con lo cual podemos discernir que la parte económica obviamente tiene un peso importante a la hora de compensar al empleado por las funciones realizadas en su puesto de trabajo, pero que no podemos dejar de olvidar que existen también otras maneras de compensar a nuestros empleados, ya sea en este caso ofreciéndoles la opción de poder tele trabajar desde sus hogares u otros lugares o permitiéndoles también tener cierta flexibilidad de horarios para que puedan ajustar mejor su vida personal y poder conciliar

la así de una manera más eficiente con sus responsabilidades de la vida profesional, como indica el gráfico número 7.



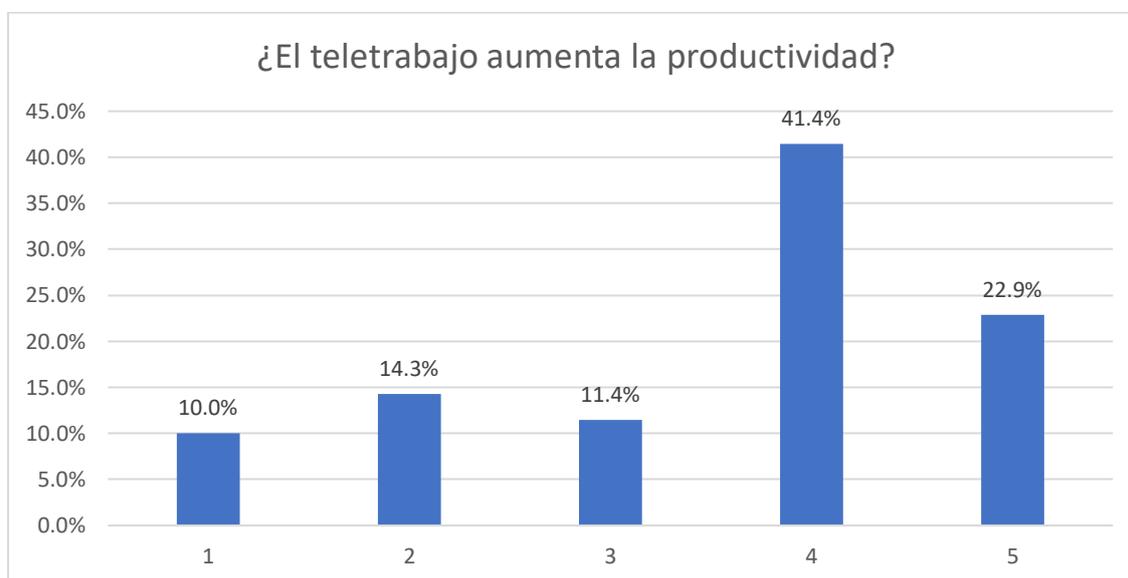
(Gráfico 7)

Como podemos observar en la siguiente gráfica de la muestra de participantes, más de un 85% de la población encuestada, en concreto un 85,7%, hace referencia a que consideran que el teletrabajo seguirá creciendo y desarrollándose con el paso del tiempo, de manera que sí los jóvenes encuestados en nuestra investigación tienen esta visión del paradigma que nos ofrece el ecosistema del teletrabajo, nos hace indicar que el teletrabajo, como parte de la cuarta revolución industrial o también conocida como “Industry 4.0”, va a favorecer que este tipo de metodologías o herramientas de trabajo sigan creciendo y desarrollándose en los diferentes ámbitos laborales en los que se pueda aplicar, ya que la tecnología es una herramienta en la que las empresas son conscientes que deben invertir y preparar a su trabajadores para poder desarrollarla de la manera más óptima posible. Tal y como se observa en el siguiente gráfico. (Gráfico 8).



(Graf. 8)

Por último, haciendo referencia a la productividad que pueden desempeñar los trabajadores en el momento que realizan su actividad laboral mediante el uso de herramientas, como en este caso el teletrabajo, los resultados muestran que casi dos tercios de la muestra, en concreto el 64,3% consideran estar totalmente de acuerdo o muy de acuerdo en que mejoraría su productividad en sus puestos de trabajo, siendo menos de un cuarto del total de la muestra, concretamente un 24,4%, los que reflejan que el teletrabajo no logra aumentar su productividad de manera considerable o notoria, pudiendo rendir igual que en el ámbito presencial o desde un punto de vista más extremo reduciendo su productividad cuando no se encuentra dentro de sus espacios de trabajo correspondientes. Señalar también que un 11,4% de la población encuestado considera que la práctica del teletrabajo no se refleja en su productividad tanto para bien como para mal. En función a las respuestas obtenidas por la encuesta, podemos observar que gran parte de la población trabajadora podría sentirse motivada a la hora de trabajar con herramientas como el teletrabajo, por lo que las instituciones deben poner el foco también en lo que los trabajadores comienzan a demandar a la hora de llevar a fin su práctica laboral y si les puede resultar beneficioso a la hora de atraer al nuevo talento emergente. (Gráfico 9)



(Graf. 9)

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos mediante la encuesta, podemos sacar varias conclusiones de los jóvenes que ya se encuentran realizando algún tipo de actividad laboral relacionada con los estudios que cursaron. En un primer punto, el teletrabajo según la visión de la población encuestada mejoraría considerablemente su productividad a la hora de desempeñar sus actividades relacionadas con el trabajo. Esta metodología de trabajo puede ofrecer a las personas que la llevan a cabo, la posibilidad de conciliar de una manera más eficiente su vida personal con la vida laboral ya que al tener un cierto punto de flexibilidad horaria la persona trabajadora gestionará su tiempo de una manera más personalizada y podrá seguir cumpliendo con sus responsabilidades laborales.

Otro de los puntos que pueden resultar de interés es en el apartado que hace referencia a si los jóvenes preferirían tener un puesto de trabajo que fuera menos remunerado pero ofreciera una mayor flexibilidad, los resultados indicaron que más de la mitad de la muestra estaría dispuesta a acceder a un puesto de trabajo con esas características con una remuneración parcialmente inferior a la que establecerían dentro de las bandas salariales adecuadas para su puesto en el mercado, en concreto fue un total del 58,6% de la muestra encuestado, por lo que podemos llegar a determinar que nuestra primera hipótesis se cumpliría. Es interesante llegar a tener en cuenta que en muchas ocasiones se recrimina que los salarios no son tan buenos como los trabajadores consideran, pero debemos tener en cuenta que no es la única manera de compensar a los trabajadores si no que podemos buscar otros mecanismos que beneficien a las plantillas. Por lo que si conseguimos crear un equilibrio en lo que a compensación se refiere, en cuanto a la parte puramente económica y las diferentes oportunidades o herramientas que las empresas pueden ofrecer a sus trabajadores, podríamos generar tanto para la institución empleadora como para el propio trabajador una mejora sustancial en cuanto a la calidad de empleo que esta ofrece al mercado.

Por último, el presente estudio buscaba dar respuesta si mediante el teletrabajo la inserción laboral de los jóvenes en el caso de España podría ser relevante y llamativa, y como hemos comprobado en los análisis, podemos sintetizar que actualmente las personas de edades comprendidas entre los 20 y 33 años, ven de manera atractiva que en las organizaciones empresariales que se decidan aplicar este tipo de metodologías, ya que

cuando se les preguntó por si sería atractiva para ellos una oferta laboral en la que se aplique un método mixto entre el teletrabajo y trabajo presencial, más del 80% de los encuestados indicaron estar de acuerdo o muy de acuerdo, de manera que podemos determinar que nuestra hipótesis nula se cumple.

A modo de conclusión final, el teletrabajo es una de las herramientas que nos ofrecen las nuevas tecnologías, de manera que la empresas deben jugar su papel en la búsqueda del camino para adaptarse de forma adecuada ,y saber de que manera pueden aplicarla de la forma más beneficiosa y eficiente posible, tanto para los empleados como para la propia corporación, y con ello conseguir que las nuevas generaciones de talento que se acaban de introducirse en el mundo laboral o llevan unos pocos años puedan iniciar su carrera profesional y desarrollarse de la manera más completa mientras las empresas sean capaces de retener dicho talento ofreciendo mayor variedad de opciones en el momento de desempeñar la actividad y conciliar la misma.

## ANEXOS

Edad						
Sexo						
Nivel de estudios	Bach.	Grado	Máster	Doct.	PhD	Licen.
Ámbito de trabajo						
¿Tiene tu empresa permitido el teletrabajo?	Sí			No		
¿Tú teletrabajas?	Sí			No		
En el caso de teletrabajar, ¿qué porcentaje teletrabajas?						
¿Cuánta presencialidad exige tu trabajo?	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	
En tu opinión, ¿el teletrabajo ha aumentado tu empleabilidad?	Sí			No		
¿Por qué?						
Desde tu punto de vista, ¿podría aumentar el teletrabajo tu empleabilidad en el futuro?	Sí			No		
¿Por qué?						
¿Cuándo teletrabajas vives en el mismo lugar donde está la empresa?	Sí		No		Depende	
¿Sería atractiva para ti una oferta laboral en la que se aplique un método mixto entre el teletrabajo y trabajo presencial?	1	2	3	4	5	
¿Aumenta el teletrabajo la productividad de los trabajadores a la hora de realizar sus objetivos?	1	2	3	4	5	
¿Consideras que es beneficioso para las empresas empezar a	1	2	3	4	5	

practicar el teletrabajo de manera más regular?					
¿Crees necesario un cambio en el salario en el caso de que se trabaje mediante teletrabajo?	1	2	3	4	5
¿Deberían las empresas apostar más por este tipo de prácticas?	1	2	3	4	5
Entre dos puestos iguales, ¿elegirías el teletrabajo siendo menos remunerado y ofreciéndote mayor flexibilidad horaria antes que un trabajo presencial con horarios fijos?	1	2	3	4	5
¿Opinas que el teletrabajo crecerá con el paso del tiempo?	1	2	3	4	5
¿Cuántos días te gustaría teletrabajar a la semana?	1	2	3	4	5
¿Qué te atraería y disgustaría si tu trabajo fuera a distancia?					

## BIBLIOGRAFÍA

- Anghel, Brindusa; Cozzolino, Marianela y Lacuesta, Aitor (2020): *El teletrabajo en España, Madrid, Banco de España Eurosistema, Artículos Analíticos.*
- A. MERGENER, *Enfoques profesionales de la oficina en casa, BONN: KZfSS Cologne Journal for Sociology and Social Psychology (2020), 2020, pp. 1-24.*
- Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A., and Young, J., 2013. *Telework, productivity and wellbeing: An Australian perspective. Telecommunications Journal of Australia, 63(1). doi: 10.7790/tja.v63i1.390.*
- Centro de Investigaciones Sociológicas. *Efectos y consecuencias del coronavirus (I). Estudio nº 3298 Octubre 2020.*
- De Abreu e Silva, J., & Melo, P. C. (Dec. 2018). *Does home-based telework reduce household total travel? A path analysis using single and two worker British households. Journal of Transport Geography, 73, 148–162.*
- Edward Elgar, 2019 “*Telework in the 21st Century*”, *A multi-country peer-reviewed study on remote work.*
- Eurofound (2017): *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Ginebra: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office.*
- Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernandez Macias, E., and Gonzalez Vazquez, I., 2020. *Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: a qualitative study, [online] EUR - Scientific and Technical Research Reports, JRC 122591.*
- Gschwind y Vargas (2019) “*Telework and its effects in Europe*”. *Capítulo en el libro publicado por la OIT (2019), “Telework in the 21st Century”.*

- *Harker Martin, B. and MacDonnell, R., 2012. Is telework effective for organizations: A meta- analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. Management Research Review, 35(7), pp.602-616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>.*
  
- *Lousada Arochena, José Fernando (2011): “El trabajo a domicilio y el teletrabajo”, Revista Técnico Laboral, 129.*
  
- *María Gutiérrez-Domènech (2008), “¿Cuánto cuesta ir al trabajo? El coste en tiempo y en dinero”. Documentos de economía “La Caixa”. Estimación realizada en base a datos de la Encuesta del Uso del Tiempo de 2002-2003 (INE)*
  
- *Nilles, J.M. (1975), ‘Telecommunications and organizational decentralization’, IEEE Transactions on Communications, 23 (10), 1142–7.*
  
- *Observatoria de la OIT, 2020. El Covid-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición.*
  
- *ONTSI (2020): Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.*
  
- *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.*
  
- *Ruth, S. and Chaudhry, I., 2008. Telework: A Productivity Paradox? IEEE Internet Computing, 12(6), pp.87-90. <https://doi.org/10.1109/MIC.2008.132>.*
  
- *S. Kazekami, Mecanismos para mejorar la productividad laboral mediante la realización del teletrabajo, vol. 44, TOKIO: Política de Telecomunicaciones, 2020, pp. 15-19.*
  
- *Tokarchuk, O., Gabriele, R. and Neglia, G., 2021. Teleworking during the COVID-19 Crisis in Italy: Evidence and Tentative Interpretations. Sustainability, 13(4), p.2147.*

- Unión Europea, 2020-2021. *Tasa de desempleo juvenil en los países de la UE (UE-28)*.

- Y. Baruch, *THE STATUS OF RESEARCH ON TELEWORKING AND AN AGENDA FOR FUTURE RESEARCH*, vol. 3, WASHINGTON: *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT REVIEWS*, 2001, pp. 113-129.