



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
ICADE

# **EL TELETRABAJO: FACTORES QUE INFLUYEN EN SU PREFERENCIA FRENTE AL TRABAJO PRESENCIAL, TRABAJO FIN DE GRADO**

Autor: Pilar Salcedo Molina  
Director: Francisco Borrás Palá

MADRID | Marzo 2024

## **RESUMEN**

El teletrabajo ha experimentado un notable incremento en su adopción, especialmente durante la pandemia de la COVID-19 en 2020. Este cambio ha generado una transformación significativa en el ámbito laboral al permitir una mayor flexibilidad y adaptación a las necesidades individuales, aprovechando los constantes avances tecnológicos. A pesar de ofrecer beneficios como una mejor conciliación entre la vida personal y profesional, así como acceso a talento diverso, el teletrabajo también plantea desafíos como la falta de adaptación de los hogares y el riesgo de aislamiento social. El presente trabajo realiza un análisis detallado sobre las preferencias laborales, con el objetivo de identificar los factores que influyen en la elección entre el teletrabajo y el trabajo presencial. Se emplea una combinación de revisión de la literatura existente sobre el tema para identificar las variables influyentes y un análisis estadístico y econométrico mediante un modelo diseñado específicamente para este propósito. La obtención de datos se realizó mediante una encuesta de elaboración propia y distribuida a través de diversas plataformas de redes sociales, logrando 150 respuestas válidas para el análisis. Los datos recopilados fueron filtrados y transformados para desarrollar un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios, estimado con el programa Gretl. Se identificaron seis variables significativas de las catorce en total del modelo, destacando en orden de significatividad: "personalidad", "condiciones favorables para teletrabajar", "áreas de ocio y descanso", "carga de trabajo", "tiempo total de trayecto" y "satisfacción con las relaciones interpersonales". Además, el modelo respaldó dos de las cuatro hipótesis planteadas, relacionadas con la influencia positiva del nivel de extroversión y la carga de trabajo en la preferencia por el teletrabajo. A pesar de los hallazgos, se reconocen limitaciones, incluidos posibles sesgos en la muestra, lo que destaca la importancia de futuras investigaciones para abordar estos aspectos. En conclusión, el estudio enfatiza la necesidad de adaptación al entorno laboral en evolución y la importancia de comprender las preferencias individuales para satisfacer las cambiantes necesidades laborales.

**Palabras clave:** teletrabajo, preferencias laborales, modalidad presencial, Mínimos Cuadrados Ordinarios y variables significativas.

## **ABSTRACT**

Telecommuting has experienced a significant increase in adoption, especially during the COVID-19 pandemic in 2020. This shift has brought about a significant transformation in the workplace by allowing greater flexibility and adaptation to individual needs, leveraging continuous technological advancements. Despite offering benefits such as improved work-life balance and access to diverse talent, telecommuting also poses challenges, including the lack of home adaptation and the risk of social isolation. This study conducts a detailed analysis of workplace preferences, aiming to identify factors influencing the preference for telecommuting over in-person work. A combination of literature review on the topic is employed to identify influential variables, along with statistical and econometric analysis using a model specifically designed for this purpose. Data collection was carried out through a self-developed survey distributed on various social media platforms, resulting in 150 valid responses for analysis. The collected data were filtered and transformed to develop an Ordinary Least Squares model, estimated using the Gretl program. Six significant variables out of the overall fourteen in the model were identified, ranked in order of significance: "personality," "favorable conditions for telecommuting," "leisure and rest areas," "workload," "total commuting time," and "satisfaction with interpersonal relationships." Additionally, the model supported two of the four hypotheses, related to the positive relationship between extroversion level and workload in the preference for telecommuting. Despite the findings, limitations, including potential sample biases, are acknowledged, highlighting the importance of future research to address these aspects. In conclusion, the study emphasizes the need to adapt to the changing work environment and the importance of understanding individual preferences to meet evolving workplace needs.

**Key words:** telecommuting, workplace preferences, in-person work, Ordinary Least Squares and significant variables.

## ÍNDICE

1. Introducción.....	4
1.2. Pregunta de investigación.....	5
2. Revisión de la literatura.....	6
3. Hipótesis de investigación.....	21
4. Material y métodos.....	22
4.1. Definición de las variables.....	22
4.2. Obtención de datos y estudio descriptivo de la muestra.....	26
5. Procedimiento.....	40
6. Resultados.....	42
7. Discusión.....	46
8. Conclusiones .....	51
9. Declaración de uso de herramientas de Inteligencia Artificial.....	54
10. Bibliografía.....	55
11. Anexo.....	61

## 1. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo, aunque se percibe como una idea moderna, se remonta a los años 70, cuando el físico Jack Nilles propuso el concepto de "telecommuting" para reducir costes asociados al desplazamiento debido al alto precio de los recursos energéticos. (González-Quevedo, 2021). Existen múltiples definiciones que sufren continuos ajustes en la actualidad sobre el concepto de teletrabajo, pero Serrato (2021, p.6) ofrece la siguiente definición: “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación y puede realizarse desde el lugar que prefiera el trabajador (normalmente será en el domicilio)”. Entonces, la modalidad tradicional implica que los empleados se desplacen físicamente al lugar de trabajo y realicen sus tareas dentro del horario laboral establecido.

Los avances tecnológicos y el acceso creciente a las comunicaciones han simplificado aspectos importantes de la vida diaria, como la interacción social, la educación y el trabajo. Esta evolución ha facilitado la conexión entre personas en distintos lugares, eliminando las limitaciones de tiempo y espacio que antes existían. La capacidad de trabajar desde casa u otros lugares ha cambiado radicalmente el panorama laboral, posibilitando entornos de trabajo más flexibles y adaptados a las necesidades individuales y las habilidades profesionales (Osio, 2010). En 2020, el teletrabajo experimentó un gran aumento debido a la pandemia de COVID-19. Muchas empresas que sus recursos y funciones lo permitían lo adoptaron de manera abrupta, ya que la llegada de la pandemia forzó una paralización casi completa de la actividad humana para frenar la propagación del virus. Según los académicos Peiró y Soler (2020), el teletrabajo aumentó en aproximadamente 30 puntos porcentuales durante el confinamiento en comparación con 2019.

Osio (2010) destaca que el teletrabajo evita la necesidad de que los trabajadores se desplacen a áreas urbanas con mayor demanda laboral. Esto beneficia al reducir la saturación de ciudades, la contaminación y los costos de vivienda, y distribuyendo las oportunidades de manera más equitativa en todo el país. Además, el teletrabajo amplía el acceso de las empresas a talento especializado fuera de su área geográfica, incluyendo a personas con discapacidad o limitaciones de movilidad que pueden trabajar desde la comodidad de su hogar. También permite la movilidad del personal entre departamentos durante picos o momentos de menor demanda. Desde el punto de vista empresarial, ofrece ventajas como el ahorro en gastos de infraestructura y mano de obra para ser más competitivos. Según Osorio (2010), el teletrabajo

brinda al empleado flexibilidad, autonomía y mejora la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Además, ofrece más oportunidades laborales y ahorra en desplazamientos y costos asociados al estrés, lo que contribuye a una mejor calidad de vida para los empleados.

En contraste, Osorio (2010) señala que el teletrabajo presenta desafíos. Los hogares suelen no estar equipados para trabajar de forma remota, requiriendo una inversión significativa para adaptarlos. Esta falta de preparación puede aumentar los riesgos para la salud y la seguridad de los empleados, quienes no están sujetos al mismo control normativo que en un entorno laboral tradicional. Además, el teletrabajo puede generar aislamiento social al reducir la interacción personal, lo que afecta a la percepción del entorno laboral y puede causar insatisfacción y disminución de la productividad, así como también puede conducir al sedentarismo. La fusión excesiva de vida personal y laboral puede aumentar la carga de trabajo fuera del horario oficial y generar agotamiento y estrés adicionales (Giuzio y Cancela, 2021). Estos aspectos también afectan a los empleadores, ya que los empleados pueden carecer de motivación, ser menos productivos y no identificarse completamente con los valores de la empresa. Asimismo, la falta de supervisión puede resultar en un uso inadecuado del teletrabajo, lo que puede llevar a una pérdida de tiempo y una menor calidad del trabajo (Osorio, 2010).

Este análisis de las ventajas y desventajas del teletrabajo resalta la complejidad de esta decisión, ya que las personas pueden evaluar de forma distinta los aspectos positivos y negativos. Algunos podrían considerar más significativas las desventajas, optando por trabajar presencialmente debido a estos inconvenientes, mientras que otros podrían dar más peso a las ventajas y preferir el teletrabajo. Este estudio busca explorar los factores que influyen en el entorno laboral actual, centrándose en comprender las motivaciones individuales que guían la elección entre modalidades, para así ofrecer una mayor comprensión de esta tendencia laboral emergente y proporcionar conocimientos valiosos para empresas, empleados y académicos. La revisión de la literatura académica previa sobre el teletrabajo proporcionará un marco conceptual para contrastar con nuestra investigación, con el objetivo principal de identificar y analizar los factores clave que determinan la preferencia por el teletrabajo.

## **1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

La significativa transformación del mundo laboral en el siglo veintiuno nos ha impulsado a plantearnos la pregunta de investigación de este trabajo. El teletrabajo se ha convertido en una opción viable para muchas profesiones gracias a los avances tecnológicos en las comunicaciones que permiten una mayor conectividad entre usuarios. La llegada de la

pandemia de la COVID-19 provocó que muchos trabajadores se viesen obligados a trabajar a distancia debido a las restricciones de movimiento y distanciamiento social. En un contexto post pandémico, la modalidad de trabajo en remoto continúa ganando relevancia y la oferta de empleo en esta modalidad sigue en aumento. En consecuencia, nos surge la siguiente la pregunta de investigación: *¿Cuáles son los factores que fomentan la asistencia de manera presencial al trabajo frente al teletrabajo?*

Esta investigación tiene como objetivo principal determinar cuáles son los factores que inciden en la elección de asistir físicamente al trabajo en lugar de optar por el teletrabajo, para estudiarlos posteriormente. El teletrabajo está suponiendo un impacto sustancial en las organizaciones, sirviendo como sustituto del trabajo presencial por su mayor flexibilidad horaria y en cuanto a la ubicación física del trabajo. Esta alternativa ofrece a muchos una mayor conciliación entre el trabajo y la vida personal, pero puede plantear desafíos y riesgos para la operación tradicional de las empresas.

Con el fin de obtener los resultados y conclusiones deseadas, en este estudio se llevará a cabo un análisis cuantitativo utilizando un modelo de regresión lineal estimado por Mínimos Cuadrados Ordinarios, basado en una encuesta creada específicamente para este propósito.

## **2. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

El constante progreso tecnológico ha popularizado el teletrabajo, pero su preferencia varía según factores específicos. Analizaremos qué aspectos influyen en la elección entre el trabajo presencial y el teletrabajo, definiendo las variables relevantes para el estudio y revisando la literatura académica al respecto.

### **2.1. Personalidad**

La personalidad de cada empleado puede tener un gran impacto en la preferencia por el teletrabajo. Las personas introvertidas tienden a ser más reservadas y a sentirse inseguras en compañía de otros (Rondón, 2018). Es por ello que pueden encontrar más cómodo el teletrabajo al poder trabajar de manera independiente a su propio tempo.

El estudio realizado por Evans et al. (2021) manifestó que el desempeño laboral de los empleados mientras teletrabajaban durante la pandemia estaba predeterminado por su personalidad. Los empleados con rasgos extrovertidos suelen evitar las actividades en solitario, prefiriendo así estar rodeados de gente con la que charlar y reunirse (Helmuth, 2017). Por ello,

al trabajar en remoto experimentaban un deterioro en el rendimiento laboral al sentirse más fatigados, y se encontraban más insatisfechos que los introvertidos (Evans et al., 2021).

Los encargados de recursos humanos deben seleccionar cuidadosamente a los empleados para garantizar una fuerza laboral efectiva, evaluando si tienen las competencias necesarias para teletrabajar, al igual que se hace en trabajos presenciales. Esto puede incluir habilidades técnicas, conocimiento específico, o rasgos de personalidad (Lamond, 2000).

Basándose en estas conclusiones, se han creado varios test por académicos y profesionales de la psicología para identificar actitudes extrovertidas o introvertidas en las personas. Psicólogos de alto nivel como Joy Paul Guilford y Ruth Guilford elaboraron un test basado en las respuestas de “Sí” y “No” frente a preguntas formuladas a partir de descripciones aceptadas de manera universal sobre qué significa ser introvertido o extrovertido. En sus investigaciones determinaron que la manera más efectiva de formular preguntas es iniciarlas con “¿Te gusta ...?” o “¿Tiendes a ...?” para que los entrevistados no se sientan juzgados por sus comportamientos (Guilford y Guilford, 1934).

Algunas de las preguntas incluidas en este test de Guilford y Guilford (1934, p. 382) que podrían ayudarnos en este trabajo fueron:

“¿Te gusta hablar en público?, ¿Te gusta tener a gente observándote cuando trabajas?, ¿Tiendes a quedarte callado cuando estás en compañía?, ¿Te gusta persuadir a otros hacia tu punto de vista?, o ¿Prefieres trabajar con otros antes que trabajar solo?”.

Aunque este método sería útil, en este TFG el índice de extraversión se medirá en un rango del 0 al 100%, siendo esta una variable numérica. Según Alaminos y Castejón (2006), se debe emplear la técnica de Likert para desarrollar una escala de actitud de las personas encuestadas. Con esta técnica, los participantes son clasificados según su posición favorable o desfavorable con respecto a la personalidad extrovertida. Luego, se calcula la puntuación total de un individuo sumando las puntuaciones de los elementos individuales tras invertir las de las preguntas de connotación negativa.

## **2.2. Edad**

La preferencia por el teletrabajo puede verse influida por la edad de los trabajadores. Investigaciones recientes, como el estudio de Anghel et al. (2020), han arrojado luz sobre cómo esta preferencia varía a lo largo de la carrera laboral. Según este estudio, los trabajadores que se encuentran en el rango de edad de 35 a 65 años tienden a mostrar una creciente inclinación

hacia el teletrabajo a medida que avanzan en edad. Puede atribuirse a que muchos de estos empleados, por su considerable experiencia laboral, suelen ser más autónomos y responsables en su trabajo, lo que hace que no necesiten tanta supervisión directa por parte de sus superiores, haciendo del teletrabajo una opción viable.

Además, los empleados en este grupo de edad a menudo valoran la capacidad de adaptar sus horarios laborales a sus necesidades personales, como el cuidado de familiares o la búsqueda de un equilibrio entre trabajo y vida.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística (2023) muestran que una cantidad significativa de la población activa en España se encuentra en el grupo de edad de 40 a 54 años, con alrededor de nueve millones de personas. Esto resalta la importancia de la edad en las decisiones laborales, sugiriendo que las preferencias y expectativas de los trabajadores en este rango de edad influirán en la elección entre teletrabajo o trabajo presencial.

Figuerio (2020) analiza el fenómeno de la brecha digital generacional entre los menores y mayores de 45 años, ya que consideran que estos últimos ~~que~~ no se criaron en un entorno tecnológico y pueden no tener las competencias digitales que los más jóvenes tienen. Según Martín (2020), este segmento de población de mayor edad muestra ciertas reticencias al usar las nuevas tecnologías, ya sea debido a la falta de familiaridad con ellas o a la inseguridad que les genera el desconocimiento en cuanto a la privacidad de sus datos personales. Internet se ha convertido en una herramienta imprescindible tanto para la búsqueda de empleo como para el desempeño en el lugar de trabajo. Ante esta necesidad, este grupo de edad se ve obligado a unirse a esta ola tecnológica, aunque el proceso requiere un mayor esfuerzo por parte de los propios individuos y sus empleadores, en comparación con la generación más joven que ya está familiarizada con el uso de estas tecnologías.

Para conocer la edad de los encuestados, estudios como el de Rojas y Osada (2021) emplearon una pregunta cerrada con diversos grupos de edad predefinidos para seleccionar el que mejor representara su edad actual.

### **2.3. Tiempo total de trayecto hasta el lugar de trabajo**

El desplazamiento del empleado hasta el puesto de trabajo puede ser una actividad beneficiosa para algunos, pero también una carga para muchos otros. Esto se debe a que la distancia entre su residencia y el lugar de trabajo puede ser considerable. Además, otros factores como la congestión del tráfico, la necesidad de realizar múltiples trasbordos o la

posibilidad de experimentar retrasos al optar por el transporte público pueden resultar inconvenientes para los empleados. Cabe destacar que según las investigaciones de Verano et al. (2014), el desplazamiento beneficia a un grupo selecto de trabajadores, ya que les permite aprovechar el tiempo de trayecto para actividades de ocio, como escuchar música o noticias. Además, facilita una transición más fluida entre sus vidas personales y laborales. Si estos encuentran este beneficio, su interés por el teletrabajo disminuye significativamente. En cambio, estudios como el de Peñafiel (2019) demuestran que parte de los trabajadores prefieren invertir el ahorro de tiempo en el trayecto para pasar más tiempo con sus familias.

Ya no se trata únicamente de un ahorro de tiempo; en términos económicos, el no desplazarse conlleva ahorros considerables, como evitar los gastos en transporte público, combustible, o electricidad si se opta por el transporte privado. Además, numerosos encuestados señalan que han notado un impacto positivo en sus finanzas al elaborar sus comidas en casa en lugar de comprar platos preparados o menús en establecimientos, por falta de tiempo. También destacan mejoras en la salud, fruto de una mejor alimentación en el hogar.

Una metodología útil para medir el tiempo dedicado a una actividad es la empleada por Gómez et al. (2020), donde los participantes indicaban en intervalos de 15 minutos el tiempo dedicado a los videojuegos en una semana típica mediante una pregunta abierta.

#### **2.4. Grado de compromiso con el medioambiente**

La preocupación por conservar el medioambiente ha ido creciendo durante las últimas décadas, materializándose en 2015 con la firma del Acuerdo de París donde casi 200 países se comprometieron a llevar a cabo ciertas estrategias a largo plazo para luchar contra el cambio climático conjuntamente (Di Pietro, 2017).

Además de ser una cuestión a nivel estatal, los propios ciudadanos y otros actores no estatales, como las empresas, muestran cada vez más interés en reducir su huella ecológica para preservar el ecosistema, debido no solo a una mayor concienciación pública, sino también a cambios en las regulaciones. A través del cumplimiento de factores ESG se puede medir el impacto medioambiental de las empresas, el cual se hace a través de agencias/entidades privadas que calculan estas calificaciones según ciertos criterios establecidos (BBVA, 2022). Estos organismos surgieron a raíz de las demandas del consumidor por obtener información transparente y homogénea que verificase el compromiso sostenible de las empresas y midiese su impacto medioambiental (Madera, 2021).

Observando la evidencia empírica de análisis como el de Pérez et al. (2003), se afirma que la modalidad del trabajo desde casa disminuye el número de desplazamientos, en torno al 17% de trayectos semanales. Esta disminución se traduce en un menor consumo energético que conlleva una reducción en las emisiones contaminantes, por lo que el teletrabajo puede resultar muy atractivo para los empleados más comprometidos con el medio ambiente. La autora Díaz (2016) plantea el caso de una empresa de 100 empleados, que ofreciendo teletrabajar dos días a la semana, reduce sus emisiones anuales de dióxido de carbono en casi 7000 kilogramos.

La adopción del teletrabajo en empresas genera un impacto positivo ambiental y social, alineando a las compañías con prácticas sostenibles y mejorando su reputación en el mercado. Obtener una calificación ESG positiva es una ventaja competitiva clave en la actualidad, atrayendo a empleados, inversores y clientes.

Existe la creencia de que las mujeres están más comprometidas con la sostenibilidad que los hombres al mostrar un mayor interés en las cuestiones medioambientales. Autores como Stock (2012) sostienen la teoría de que las mujeres tienen un menor impacto en comparación con los hombres en el cambio climático, pudiendo aportar otros puntos de vista porque ellas son los principales agentes para lograr un mundo más sostenible. Este enfoque resulta de gran interés para este trabajo, ya que nos permite analizar si ser mujer aumenta el tiempo que se desea dedicar al teletrabajo debido a sus ventajas medioambientales.

En estudios previos para conocer el compromiso de sus universitarios con el medio ambiente, investigadores preguntaron el porcentaje de residuos que se reciclan en el hogar, o si los encuestados compran o poseen más de lo necesario (Espejo et al., 2020). En otras investigaciones, Matas et al. (2004, p. 238) optan por emplear preguntas directas para responder con “Sí” y “No” como: “Me siento responsable del deterioro medioambiental” o “Me preocupa la destrucción del medioambiente”. En estas investigaciones, los autores también idearon otras preguntas para evaluar el conocimiento y la percepción sobre temas medioambientales. Este enfoque, que involucra el uso de interrogantes con respuestas afirmativas o negativas, podría resultar valioso para nuestra investigación. No obstante, en este trabajo nos centraremos en el compromiso con el medio natural, explorando aspectos como el respeto, la solidaridad y la responsabilidad hacia el entorno.

## **2.5. Género**

Desde una perspectiva de género, se puede observar que la preferencia por el trabajo presencial o el teletrabajo puede verse influenciada por el hecho de ser mujer u hombre, ya que

estos se ven afectados de distinta forma cuando se fusionan la esfera laboral y la doméstica. Basándose en los estereotipos de género y en estudios que analizan la compatibilización del trabajo-vida familiar para la mujer, sigue existiendo desigualdad en el reparto de tareas del hogar y en el cuidado de personas dependientes (Giuzio y Cancela, 2021). Por ello, se hace cada vez más difusa la división entre las ocupaciones familiares y el trabajo, motivando a las mujeres a adoptar esta modalidad que aporta flexibilidad. Según Gálvez y Pérez (2009), esta flexibilidad es muy demandada por los hogares españoles, ya que resulta sumamente desafiante para las familias concordar los horarios escolares de sus hijos con las extensas jornadas laborales.

Estas ventajas que encuentran muchas mujeres en el teletrabajo pueden verse desde la perspectiva de ser una forma de quitar libertad y atar a la mujer al hogar. El estudio realizado por Gálvez y Pérez (2009) manifestaba que la mayoría de las mujeres encuestadas se sentían complacidas con la experiencia del teletrabajo gracias a la autonomía que les facilitaba para organizar sus tareas personales y laborales. A pesar de su satisfacción, las mujeres señalaban que estas ventajas venían acompañadas de un alto costo al compartir el espacio de trabajo con otros miembros del hogar, especialmente los hijos, quienes a menudo resultaban distracciones al interrumpir momentos de concentración. Estas mujeres también percibieron que sus horas trabajadas se habían incrementado, y en ocasiones se aplazaron hasta altas horas de la noche. Esto se debe a que combinaban las tareas domésticas con sus tareas laborales remuneradas (Giuzio y Cancela, 2021).

Desde la creación de Internet, las mujeres han enfrentado dificultades para acceder y dominar la tecnología, lo que a veces puede representar un desafío en el contexto del teletrabajo. Esta brecha digital entre hombres y mujeres se ve reflejada en los matriculados en grados relacionados con las TIC del curso 2021/2022 en España. Según el Ministerio de Educación y Formación Profesional, únicamente el 15% de los matriculados en la carrera de informática eran mujeres (Gobierno de España, 2022). A pesar de que el Gobierno de España esté llevando a cabo iniciativas para propulsar las competencias STEM en mujeres (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) a través de premios al talento femenino y programas de formación (Gobierno de España, s.f.).

La manera más tradicional para conocer el género de la persona encuestada es realizar una pregunta cerrada con la opción de indiquen en las casillas designadas si se es hombre o mujer. En los últimos años, en consonancia con la diversidad de género e inclusión, académicos

como Landa (2023) han incluido la opción de "prefiero no responder" en sus encuestas, brindando así mayor flexibilidad a los participantes que no se identifican con los dos géneros convencionales.

## **2.6. Número de personas dependientes**

La preferencia por el teletrabajo a menudo está condicionada por las responsabilidades personales que el empleado tiene en su hogar, como puede ser el cuidado de personas dependientes. Como señala Ruidíaz (2012), aunque todos los humanos necesitemos ser cuidados en nuestros primeros años de vida al ser más frágiles, y en menor medida en la etapa final de la vida, muchos otros pueden enfrentarse a lo largo de su trayectoria vital a enfermedades o discapacidades que generen la necesidad constante de apoyo por parte de terceros.

Si observamos esta problemática desde la perspectiva de género, Giuzio y Cancela (2021) analizan cómo se asignan determinados roles de género a las mujeres en cuanto a su aportación en las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes. Por lo tanto, si en el hogar tampoco se cuenta con ayuda intrafamiliar por parte de los demás convivientes como pueden ser las parejas, la necesidad de permanecer en la unidad doméstica para dedicar más tiempo al cuidado de estas personas será mayor.

Arza (2020) hace la distinción entre el cuidado directo, indirecto y la supervisión. Considera que, en los hogares, estas tres tareas no requieren el mismo grado de implicación ni intensidad, lo cual afecta a la necesidad de pasar más tiempo en el núcleo doméstico. La supervisión, en comparación con las otras formas de cuidado, no requiere dedicación constante, ya que Arza la define como: "la disponibilidad, a estar presente para resolver necesidades específicas o evitar daños" (2020, p.48). En este contexto, un ejemplo de supervisión podría ser cuando un adulto está presente en casa mientras sus hijos pequeños juegan en el jardín, si cuentan con ese espacio. El adulto no está participando activamente en la actividad o tarea. Es más una presencia vigilante y lista para intervenir cuando sea necesario. Los cuidadores se encargan de atender y asistir a aquellos que dependen de ellos para satisfacer sus necesidades. Estos tendrán que invertir menos esfuerzo en el cuidado indirecto, el cual engloba: "todas las tareas domésticas asociadas a cubrir las necesidades de las personas" (2020, p.48). Aunque estas tareas como cocinar, lavar o limpiar son esenciales para el bienestar general, no implican una asistencia inmediata a las necesidades personales de manera tan directa. La autora contempla la posibilidad de reducir estas responsabilidades si se invierte en mejoras y

adquisiciones de productos duraderos que permitan optimizar las tareas en una residencia equipada de manera conveniente, como disponer de un lavavajillas o una lavadora. Sin embargo, el cuidado directo conlleva más involucramiento, ya que: “es personal y requiere del contacto cara a cara entre quien cuida y quien recibe el cuidado, y varía en intensidad en función del grado de dependencia” (Arza, 2020, p.48). A menor capacidad de las personas que requieren de cuidados para realizar actividades diarias por sí mismas, mayor será la demanda de cuidado directo. Una de las tareas que pertenecen al cuidado directo serían la asistencia para levantarse de la cama, caminar o la administración de medicamentos. Por ejemplo, las personas con discapacidad o movilidad reducida, al igual que los niños pequeños o las personas de muy avanzada edad requerirán más atención que otros que dispongan de más autonomía.

Esparza (2011) examinó la población total con discapacidad y dependencia, considerando a los niños menores de 5 años como dependientes. Su estudio reveló que aproximadamente 4 millones de personas en España tienen alguna discapacidad o limitación, pero solo el 55,8% requiere asistencia de terceros.

Según la Convención sobre los Derechos del Niño, un niño es considerado aquella persona menor de 18 años (Unicef, 2016). Según Cecchini et al. (2021), la niñez se divide en tres etapas: la primera infancia, hasta los 5 años, requiere atención especial debido a su pleno desarrollo. La infancia, a partir de los 6 años, también requiere atención en aspectos como alimentación, educación y salud. Pero a los 12 años acaba la infancia, dando paso a la adolescencia, una etapa de mayor independencia.

## **2.7. Ayuda externa**

Arza (2020) también contempla la posibilidad de “desfamiliarizar” el cuidado, es decir, contar con ayuda externa por parte de agentes externos a la familia como trabajadores remunerados, amigos u otras instituciones. De esta forma, la carga de esfuerzo dedicado al cuidado del hogar y de las personas dependientes se reduce significativamente. Entonces, contar con un mayor número de personas dependientes en el hogar puede no influir a tal nivel en la decisión sobre el trabajo presencial o el teletrabajo si se cuenta con este apoyo externo.

Langa (2014) afirma que la externalización del cuidado en el hogar aumentó progresivamente por la entrada de la mujer al mundo laboral y la mayor formación educativa de la población. A estos factores se les suma la realidad demográfica en los países desarrollados, sobre todo en España, donde el envejecimiento de la población está provocando un aumento en las personas con dependencia. Como resultado, ha aumentado notablemente la

solicitud de asistencia externa para tareas domésticas y actividades cotidianas, como el aseo personal, levantarse e incluso para acompañamiento en consultas médicas (Cortés et al., 2020). Langa (2014) se refiere a una crisis en la prestación de cuidados, destacando las dificultades que enfrentan las familias para brindar atención a aquellos que lo necesitan en el hogar.

Gazmuri y Velasco (2021) llevaron a cabo un estudio sobre asistencia para dependientes en el que, mediante la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) determinaron el tiempo promedio de la carga total de trabajo de los cuidadores en Chile. Estos autores analizaron concretamente las horas al día de media destinadas a actividades remuneradas y no remuneradas para diferentes grupos de edad. Estos autores distinguen entre horas dedicadas por el cuidador tipo 1, refiriéndose a quienes tienen otros en el hogar que podrían adoptar el papel de cuidador, y el tipo 2, donde no se cuenta con otros que pudiesen actuar como cuidador.

## **2.8. Lugares de trabajo equipados con áreas de descanso y ocio**

La presencia de espacios de ocio o descanso en el entorno laboral puede ejercer un impacto significativo en la preferencia por el trabajo presencial, especialmente con la creciente importancia del bienestar del empleado

Cuatro generaciones coexisten en el trabajo: los *baby boomers*, la generación X, los *millennials* y la generación Z. Cada una tiene distintas necesidades y preferencias. Los *baby boomers* priorizan la vida laboral frente a la personal y están acostumbrados a ambientes jerárquicos. La generación X y los *millennials* buscan equilibrio entre vida laboral y personal. Mientras que las nuevas generaciones buscan divertirse en su trabajo, tener autonomía en un entorno de comunicación abierta, poder desarrollarse y progresar en su carrera profesional mediante la formación (Soto, 2023).

Según Krepki (2019), se está fomentando la idea de que las empresas deben ser el lugar más divertido y agradable donde trabajar, donde se busca una cultura juvenil que proporcione comodidad a los empleados. Esta autora analiza el caso de las compañías tecnológicas, las cuales tienden a ofrecer un modelo de trabajo más flexible y autónomo, haciendo referencia a un ambiente laboral “*googleizado*”. Empresas como el unicornio Globant enfatizan la importancia de cultivar una cultura organizativa sólida que fomente la adaptabilidad al cambio, el éxito y el progreso mediante la modernización de las áreas de trabajo. En este contexto, se busca un ambiente de trabajo dinámico y cómodo mediante la instalación de dispositivos electrónicos, áreas de bufé, mesas de ping-pong y espacios al aire libre. El objetivo es que los empleados se sientan como en casa y sean más productivos.

Krepki (2019) encontró que los trabajadores de Globant se sentían saturados y agotados debido al uso prolongado de dispositivos electrónicos. La presencia de espacios de descanso en la empresa resultaba crucial para recuperar la motivación y la eficiencia laboral. Estas conclusiones son relevantes para diversas empresas, ya que el uso extensivo de dispositivos electrónicos es cada vez más común.

Puyuelo y Merino (2017) argumentan que los espacios de trabajo individualizados están siendo sustituidos por áreas colectivas que promueven la interacción y el trabajo en equipo, lo que estimula la creatividad, la motivación y mejora la calidad del trabajo.

El estudio de Artan et al. (2022) sobre el impacto de los factores del lugar de trabajo en la satisfacción de los empleados destaca que valoran especialmente la cantidad de espacios en las oficinas. La mayoría expresó insatisfacción por la falta de áreas sociales, como comedores y la escasez de espacios al aire libre y áreas comunes para el trabajo y reuniones. Otros académicos como Kim y Jang (2022) evidenciaron que la forma en que los empleados perciben el entorno físico de la sala de descanso influye en su participación activa en el trabajo, lo que a su vez tiene un impacto directo e indirecto en su bienestar mental. Para evaluar el entorno físico de la sala de descanso, se solicitó a los participantes que expresaran su nivel de satisfacción con respecto a una lista de 16 elementos que impactan en la calidad del ambiente interior. Esto incluía aspectos como la comodidad de los muebles de la sala de descanso. Después de evaluar cada elemento individualmente, proporcionaron una valoración general de su satisfacción con la sala de descanso.

Según el estudio conducido por Nejati et al. (2016), las entrevistas con enfermeras para evaluar las características de las zonas de descanso en hospitales demostraron que las comodidades más demandadas por los empleados eran muebles de descanso agradables como bancos o sofás, zonas exteriores con patios cubiertos y con un entorno natural abundante. Estos empleados solicitaban que estas salas, destinadas no solo para el parón del almuerzo sino también para otras pausas, debían contar con equipamiento como cafeteras y neveras, entre otros utensilios.

## **2.9. Localización del lugar de trabajo**

Examinaremos la satisfacción de los empleados con la ubicación del trabajo, que puede afectar positivamente su percepción laboral. La presencia de áreas de descanso y ocio en el entorno laboral o en sus alrededores también puede influir en la satisfacción de los empleados según sus preferencias personales.

Según Marmolejo (2004), la localización representa un papel significativo en el mercado inmobiliario de oficinas. En este estudio, la accesibilidad del lugar de trabajo fue crucial para determinar la ubicación de las oficinas. Se evaluó en términos de facilidad para acceder a aspectos urbanos clave como ocio, clientes, proveedores y mano de obra, con el objetivo de optimizar la eficiencia operativa de la empresa. La decisión sobre el espacio de trabajo no puede basarse únicamente en la perspectiva económica; es esencial considerar los gustos individuales y la identidad personal. Según el estudio de Marmolejo (2004), la calidad y las características del entorno urbano también juegan un papel determinante en la ubicación del lugar de trabajo. La presencia de servicios educativos, culturales, personales o de ocio puede actuar tanto como factor de atracción como de repulsión, dependiendo de la utilidad y los beneficios que ofrezcan a cada individuo.

En su investigación, Madero (2019) evaluó la ubicación geográfica del lugar de trabajo como un incentivo no monetario relevante para la motivación de los empleados. Sin embargo, tras utilizar una escala del 1 al 5 para medir su importancia para los encuestados, se descubrió que la ubicación geográfica fue el factor no monetario de menor impacto en la satisfacción laboral. Aspectos como el reconocimiento del desempeño y la autonomía en la toma de decisiones fueron más valorados por los participantes.

## **2.10. Nivel de carga de trabajo**

En España, la jornada laboral ordinaria es de un máximo de 40 horas semanales, aunque puede variar según el sector en el que se trabaje (Gobierno de España, 1983). Sin embargo, en muchas ocasiones, los empleados se ven obligados a alargar sus jornadas laborales para poder terminar su trabajo a tiempo, convirtiéndose en una rutina (Katuska, Toala y Toala, 2022).

La carga de trabajo, definida según Calderón, Merino, Juárez y Jiménez (2018, p.123) es: “la interacción entre el nivel de exigencia de la tarea y el grado de movilización de las capacidades del sujeto para realizar su actividad laboral”. Esta abarca tanto el volumen de quehaceres, como la dificultad que estos conllevan. Como se comentó previamente, la sobresaturación de trabajo es un gran problema actualmente que afecta negativamente al desempeño del trabajador, y que puede llegar a deteriorar su salud física y mental.

El exceso de trabajo puede afectar la calidad de vida y la productividad de los empleados. Puede causar insomnio, ansiedad y estrés, aumentando el absentismo y la necesidad de supervisión. Por ello, se requerirá un mayor grado de supervisión del trabajo de estos individuos que padezcan esta condición (Katuska et al., 2022).

A causa de estos síntomas, los empleados podrían encontrar en el teletrabajo una vía de escape para tener más flexibilidad para realizar sus tareas, aunque si no se controla, podrían dedicar más horas de las permitidas para completarlas. Aprovechando bien el teletrabajo, podrían ahorrar tiempo de desplazamiento hacia el trabajo y así tener más tiempo para descansar. En este trabajo se buscará analizar si esto es cierto, ya que también puede provocar lo opuesto, que prefieran acudir de manera presencial para así evitar distracciones presentes en la unidad doméstica y concentrarse más.

Para medir esta carga de trabajo, existen herramientas como la Escala de Carga de Trabajo en base a ciertas preguntas, por ejemplo: “Cuando está trabajando, ¿se encuentra con situaciones especialmente duras?, ¿Ha tenido que hacer más de una cosa a la vez?, ¿Ha tenido problemas con su trabajo debido a que se ha complicado progresivamente?” (Calderón et al., 2018, p.124).

Según Díaz (2010), también se puede medir el nivel de carga mental de trabajo en base al cumplimiento de plazos, a la cantidad y calidad de la producción o en el número de desperdicios generados, entre muchos otros factores.

## **2.11. Grado de satisfacción laboral**

Cabe recalcar que este trabajo no busca analizar si la satisfacción laboral se ve perjudicada o beneficiada por la modalidad de trabajo, sino estudiar si el nivel de satisfacción laboral de los empleados influye en la preferencia por el teletrabajo o el trabajo presencial.

Como define Hannoun (2011), la satisfacción laboral: “podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo” (p.15). La autora resalta que esta actitud se ve influenciada por la personalidad, los valores y las necesidades del trabajador, lo que a su vez determinará las expectativas que el empleado tiene respecto a su puesto de trabajo. García (2010) también incluye las características de la propia actividad que el empleado ha de realizar y cómo de atractivas resultan estas, como factor influyente en la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es una sensación individual; distintos empleados dentro de una misma empresa pueden percibir de manera diferente el entorno laboral y las iniciativas positivas de la organización. Según Leonela y Mariscal (2019), empleados satisfechos son una ventaja competitiva al estar más motivados para alcanzar las metas organizacionales, convirtiéndose en un recurso valioso.

Al igual que ocurre con la sobrecarga de trabajo, un bajo nivel de satisfacción laboral también puede provocar un impacto negativo en el desempeño laboral y en la salud de los empleados al poder sufrir desgaste profesional, estrés y cansancio. En este caso, también podría provocar un aumento de absentismo en la empresa (Caballero, 2015). Por lo tanto, la modalidad de trabajo que se escoja podría representar una ventaja o un inconveniente para la organización y para el empleado. Por ello, en este trabajo se analizará si la preferencia por el teletrabajo al trabajo presencial viene influida por la satisfacción laboral que se experimente, y en qué grado esta afecta a la elección de modalidad.

Para medir el grado de satisfacción laboral, se podrían emplear escalas globales que consideren varios factores laborales, como la Escala General de Satisfacción creada en 1979 por Warr, Cook y Wall (Pérez y Fidalgo, 2010). La propuesta por Pérez y Fidalgo (2010) incluye 16 elementos, entre ellos el horario laboral, la variedad de las tareas, el salario, y la percepción sobre tu superior inmediato. Esta encuesta considera tanto factores internos, como la responsabilidad otorgada, como externos, el horario. La satisfacción en cuanto a estos factores se evaluará con una calificación entre siete opciones, partiendo de muy insatisfecho con un valor de 1, hasta muy satisfecho con un valor de 7. Este método permite evaluar la satisfacción general de los encuestados. Al incluir 15 aspectos, la puntuación total varía de 15 a 105, donde una puntuación más alta indica una mayor satisfacción laboral.

## **2.12. Grado de satisfacción con las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.**

En el contexto laboral actual, las relaciones interpersonales desempeñan un papel significativo en la experiencia de trabajo, tanto en las interacciones entre compañeros como en las relaciones con los superiores. Según Yañez et al. (2010), la satisfacción con estas relaciones puede tener un impacto directo en la satisfacción laboral general de los empleados. Cuando existen relaciones interpersonales débiles, la confianza y la cohesión social disminuyen, lo que conduce a la insatisfacción laboral. Además, el estudio de Yañez et al. (2010) enfatiza la responsabilidad de los altos cargos en mejorar las condiciones laborales para fomentar relaciones basadas en la confianza y prestar atención al bienestar emocional de los empleados.

Según lo expuesto anteriormente, la satisfacción general puede ser un factor significativo en la elección entre el trabajo presencial y el teletrabajo. Por tanto, hemos decidido analizar este factor de manera independiente en esta investigación. Arribas (2000) señala que el teletrabajo implica cambios organizativos que impactan a los individuos. Aunque pueda

generar aislamiento social, puede contribuir positivamente al clima organizacional al reducir los conflictos entre empleados debido a la disminución del contacto interpersonal.

En el estudio de Yañez et al. (2010), se pidió a los encuestados que asignaran una puntuación en una escala del 1 al 5, donde 1 indicaba estar muy insatisfecho y 5 indicaba estar muy satisfecho. Esta investigación reveló que la satisfacción en las relaciones con los supervisores influye de manera más significativa, explicando aproximadamente un 10% más de la satisfacción laboral general en comparación con la satisfacción en las relaciones con los compañeros.

### **2.13. Condiciones favorables para teletrabajar**

La comodidad y viabilidad del teletrabajo pueden influir en las preferencias laborales. Empleados con un espacio y herramientas adecuadas en su hogar pueden preferir trabajar desde casa, mientras que aquellos que carecen de estas comodidades podrían optar por trabajar en la oficina, donde se sienten más cómodos y productivos. Según el Instituto Nacional de Estadística (2022a), en 2021, el 96% de los hogares en España donde residía al menos una persona de entre 16 y 74 años tenía acceso a Internet. Además, aproximadamente el 83% de estos hogares contaba con algún dispositivo electrónico, como un ordenador o una *tablet* (INE, 2022b). Dada esta alta penetración de la tecnología en los hogares, no consideraremos la falta de infraestructura y equipamiento en esta variable, ya que asumimos que no afectan significativamente a las personas que forman parte de nuestra muestra en esta investigación.

El teletrabajo disminuye significativamente los costes fijos de las empresas al reducir el gasto en instalaciones, material tecnológico y arrendamiento de oficinas o locales (Santillán, 2020). Sin embargo, este ahorro para la empresa puede traducirse en un coste adicional para el empleado, ya que el consumo energético en el hogar podría aumentar debido al uso más frecuente de la iluminación, dispositivos electrónicos y la conexión a internet, así como también los costes asociados a la calefacción.

Los especialistas sugieren que el entorno doméstico esté preparado adecuadamente para optimizar la experiencia del teletrabajo. Es esencial contar con mobiliario confortable, organizado y seguro, que facilite la concentración, como sillas, escritorios, iluminación y ventilación natural. Además, se recomienda disponer de elementos adicionales, como pizarras o áreas designadas para tomar notas. También es aconsejable elegir un espacio para teletrabajar en el hogar que esté apartado de áreas sociales como el salón o los dormitorios. Así se evitarán

las distracciones y molestias, como escuchar el ruido de la televisión o conversaciones de quienes estén en la vivienda (Martín, 2019).

Como indican Giuzio y Cancela (2021), el teletrabajo presenta desventajas al compartir el espacio laboral con otros miembros del hogar, especialmente los hijos, generando distracciones que afectan a la concentración. Esto podría llevar a los trabajadores a evaluar cuál modalidad de trabajo les resulta más beneficiosa, considerando que su productividad laboral puede verse perjudicada al trabajar desde casa.

La Universidad de Vigo (s.f.) diseñó un cuestionario para evaluar el teletrabajo, en el que los participantes debían indicar la disponibilidad de aspectos básicos en su lugar de trabajo en casa, tales como un espacio para concentrarse, iluminación adecuada, temperatura, nivel de humedad y mobiliario apropiado para trabajar cómodamente.

#### **2.14. Preferencia por el teletrabajo**

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar y cuantificar la preferencia por el teletrabajo en comparación con el trabajo presencial, siendo esta nuestra principal variable dependiente a analizar. En el panorama laboral actual, la elección entre estas modalidades se ha convertido en una cuestión recurrente, influida por numerosos factores. En este análisis, exploraremos 13 de ellos, previamente discutidos en esta sección.

Estudios previos, como los de Tapasco y Giraldo (2016), exploraron la preferencia por el teletrabajo mediante una encuesta donde se preguntaba a los participantes sobre su disposición a participar en una prueba piloto de teletrabajo, ofreciéndoles 3 opciones: sí accedería, no estaría interesado o quizás lo consideraría. Aunque la variable en sus investigaciones se simplificó a una dicotómica (1 para quienes accederían, 0 para quizás o desinteresados), nuestra investigación aborda esta inclinación de manera diferente con el fin de obtener más información.

En el contexto específico de España, un mes generalmente abarca entre 21 y 22 días laborables, si bien este número puede variar según los festivos nacionales y regionales, así como las prácticas laborales particulares de cada empresa. No obstante, para simplificar nuestro análisis, tomaremos como referencia que un mes consta de 20 días laborables. Según la Cámara de Comercio de España (2020), si el puesto de trabajo en sí mismo lo permitiese, los empleados españoles estarían abiertos a teletrabajar entre 3 y 4 días a la semana. El estudio de esta variable numérica permitirá obtener una comprensión más profunda de los factores que influyen en las

decisiones laborales contemporáneas. Al examinar las diferencias entre los días que los participantes pueden teletrabajar y los días que desearían teletrabajar, también podremos extraer conclusiones cualitativas relevantes.

### 3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN Y MODELO

Gracias a la revisión de la literatura, hemos podido formular las siguientes hipótesis a raíz de las variables estudiadas más destacadas, las cuales serán analizadas en este trabajo junto a otras que no se incluirán en las hipótesis.

Las hipótesis que se contrastarán en este TFG son:

- **Hipótesis 1:** A medida que aumenta el índice de extroversión, los trabajadores querrán dedicar un menor porcentaje de su tiempo al teletrabajo.
- **Hipótesis 2:** A mayor número de áreas de descanso y ocio en el lugar de trabajo, el porcentaje de tiempo que se quiere dedicar a teletrabajar disminuye.
- **Hipótesis 3:** las personas con una mayor carga de trabajo en su empleo querrán dedicar un mayor porcentaje de tiempo a teletrabajar.
- **Hipótesis 4:** ser mujer refuerza el efecto positivo que el nivel de compromiso medioambiental tiene sobre el porcentaje de tiempo que los empleados quieren dedicar al teletrabajo.

La expresión del modelo es:

$$\begin{aligned} \text{Preferencia por el teletrabajo}_i = & \beta_1 + \beta_2 \text{ personalidad}_i + \beta_3 \text{ edad}_i + \beta_4 \text{ trayecto}_i + \beta_5 \\ & \text{compromisomedioambiental}_i + \beta_6 \text{ mujer}_i \quad (=1;0= \text{ hombre}) + \beta_7 \\ & \text{mujer}_i * \text{compromisomedioambiental}_i + \beta_8 \text{ numdependientes}_i + \beta_9 \text{ ayudaexterna}_i + \beta_{10} \\ & \text{áreadescanso}_i + \beta_{11} \text{ localización}_i + \beta_{12} \text{ cargatrabajo}_i + \beta_{13} \text{ satisfacciónlaboral}_i + \beta_{14} \\ & \text{relacionesinterpersonales}_i + \beta_{15} \text{ condfavteletrabajo}_i + u \end{aligned}$$

Por lo tanto, nuestras hipótesis propuestas se basan en el modelo descrito arriba y se expresan de la siguiente forma:

$$H1: \beta_2 < 0$$

$$H2: \beta_{10} < 0$$

$$H3: \beta_{12} > 0$$

$$H4: \beta_5 > 0 \text{ y } \beta_7 > 0$$

## 4. MATERIAL Y MÉTODOS

Esta sección proporciona una descripción detallada del método empleado para la recopilación de datos, y un estudio descriptivo de la muestra. La encuesta, detallada en el anexo, buscaba principalmente obtener una muestra representativa y diversa de la población española abordar las interrogantes planteadas en el presente trabajo. A continuación, examinaremos cómo se han introducido en el cuestionario las variables de este trabajo y cómo serán medidas para su posterior análisis.

### 4.1. Definición de las variables

En cuanto a las variables independientes, encontramos trece a analizar:

- **Personalidad**

En nuestro trabajo, el nivel de extraversión se extrae de la suma de la puntuación en la pregunta del cuestionario que determina el nivel de extraversión y de la puntuación invertida en la pregunta que determina el nivel de intraversión, normalizado de 0 a 100. La puntuación en cada pregunta varía en una escala establecida del 1 (Nada de acuerdo) al 7 (Totalmente de acuerdo), con respecto a las afirmaciones específicas sobre su personalidad. Entonces, en el cuestionario hablamos de una variable categórica ordinal que en el modelo se transforma en numérica para ayudar a medirla, dando valores numéricos del “1”, “al “7” respectivamente. Si un participante suma la puntuación mínima (2 puntos) entre ambas preguntas, su índice de extroversión sería 0, mientras que si suma la puntuación máxima (14 puntos), su índice de extraversión sería 100.

- **Edad**

En cuando a la variable numérica “edad”, hemos incluido una pregunta abierta en la que el encuestado debe ingresar como dato el número de años que tenga en el momento de responder.

- **Tiempo total de trayecto hasta el lugar de trabajo**

El “tiempo de trayecto” total hasta el lugar de trabajo es una variable numérica. La encuesta incluyó una pregunta abierta, donde los participantes indicaban la duración del trayecto total diario desde que abandonan su lugar de residencia hasta que llegan al lugar de trabajo, tanto para la ida como para la vuelta. Este trayecto total incluye los minutos empleados tanto en el viaje en transporte público, los transbordos, así como el tiempo dedicado si se

desplazan a pie o en otros vehículos privados. En consecuencia, sumaremos los minutos de ida y vuelta para calcular el tiempo total de desplazamiento en un día laborable.

- **Grado de compromiso con el medioambiente**

Respecto a esta variable numérica, los encuestados tuvieron que evaluar en el cuestionario su percepción de responsabilidad frente al deterioro medioambiental y la medida en que creen estar contribuyendo a frenarlo con sus acciones. Esta pregunta se formula utilizando una escala del 0 al 10, donde 0 representa "nada de acuerdo" y 10 significa "totalmente de acuerdo", con el propósito de medir el nivel de compromiso ecológico.

- **Género**

En nuestra encuesta, se han presentado tres opciones para indicar el género: mujer, hombre, o preferir no responder. La variable "género" es cualitativa dicotómica, asignándose el valor "1" si la persona es mujer y "0" como base si es hombre. Con el objetivo de simplificar el análisis en este trabajo, se excluirán las respuestas que indiquen "prefiero no responder".

- **Número de personas dependientes**

En este estudio se examinará el número de personas dependientes como variable numérica, diferenciando en la encuesta entre aquellas que requieren supervisión mínima al ser mayormente autónomas y aquellas que presentan un mayor grado de dependencia, necesitando un cuidado más intenso y constante. Por lo tanto, clasificaremos como no autónomos y necesitados de cuidado constante a los menores de 6 años. Mientras que los niños de 6 a 12 años serán considerados dentro del grupo de personas dependientes que sean autónomos y solo requieran supervisión, a menos que presenten discapacidad o problemas de movilidad que lo impidan.

Primeramente, en el cuestionario se ha planteado una pregunta abierta en la que los participantes deben indicar el número de niños desde los 6 hasta los 12 años, adolescentes y/o adultos mayores autónomos en el hogar, que solo necesitan supervisión. Esta categoría se ponderará con un 0,5, ya que su impacto en la elección de la modalidad de trabajo no será tan significativo al representar menos dependencia.

En otra pregunta abierta, se pide a los encuestados que señalen la cantidad de personas dependientes con las que conviven, las cuales no son autónomas y necesitan atención continua. Este grupo incluye a los niños de hasta 6 años que están experimentando la primera infancia,

personas en la vejez que requieren cuidado constante, así como aquellas personas con discapacidad o movilidad reducida grave. Sin embargo, si los participantes no conviven con nadie que entre en estos grupos, tendrán que responder 0. Este dato se ponderará íntegramente con un 1. Para el análisis siguiente de esta variable, se sumarán los resultados ponderados de ambas preguntas.

- **Ayuda externa**

En el cuestionario, los participantes han de ingresar el número de horas semanales de ayuda externa en el hogar. Si hay más de una persona que ayuda, se suman sus horas. Si no hay ayuda, se responde con 0.

- **Lugares de trabajo equipados con áreas de descanso y ocio**

En la encuesta, los participantes deben indicar si cuentan o no con cada una de las seis áreas propuestas: terrazas/patios, cocina, cafetería/restaurante, zonas de sofás, áreas recreativas y gimnasios. En la encuesta cada opción es dicotómica con dos posibilidades de respuesta, "sí" y "no". En nuestro análisis, las respuestas se transforman asignándoles los valores "1" y "0" respectivamente. Posteriormente, se sumarán los resultados totales sobre 6, con un máximo de 6 si el lugar de trabajo del empleado posee todas las zonas de ocio y descanso propuestas, o 0 si no tiene ninguna. Por lo tanto, es una variable numérica.

- **Localización del lugar de trabajo**

En el caso de esta variable, los participantes deben evaluar su percepción sobre la localización de su lugar de trabajo en una escala del 0 al 10, donde 0 representa una percepción "muy desfavorable" y 10 indica una percepción "muy favorable". De este modo, los participantes expresarán su opinión sobre la conveniencia de la ubicación en relación con diversos factores, como la accesibilidad, la proximidad a áreas comerciales, culturales, educativas, zonas de ocio personal y otros aspectos que puedan considerar atractivos. Esta es una variable numérica medida a través de respuestas recopiladas en el cuestionario.

- **Nivel de carga de trabajo**

La variable "carga de trabajo" se transformará de categórica ordinal a numérica asignando valores a las 5 categorías que representa. Si bien puede tener un componente subjetivo, hemos seguido el enfoque utilizado por García y García-León (2017). En nuestro cuestionario, los participantes deben valorar la carga de trabajo percibida, siguiendo una escala

del 1-5 en la que “1” representa una carga muy baja, “2” baja, “3” normal, “4” alta, y “5” excesiva. El cuestionario aclara que la carga de trabajo incluye el volumen de tareas, los plazos de entrega y la dificultad de las mismas.

- **Grado de satisfacción laboral**

Para simplificar la medición de esta variable categórica ordinal, los encuestados deben asignar una puntuación global de 0 al 10, donde el “0” representa muy insatisfecho y el “10” muy satisfecho. De esta manera, la variable se ha convertido en una variable numérica en el cuestionario al asignar estos valores dependiendo del grado de satisfacción percibido. En la descripción de la pregunta, se detalla que se debe considerar la satisfacción en relación con el horario laboral, el salario y la variedad de tareas.

- **Grado de satisfacción con las relaciones interpersonales en el ámbito laboral**

La variable numérica "grado de satisfacción con las relaciones interpersonales" se ha evaluado a través del cuestionario, solicitando a los participantes que califiquen por separado las relaciones con supervisores y compañeros en una escala del 0 al 10. Como la relación con los supervisores influye más significativamente según las investigaciones académicas, en el análisis de este trabajo, las relaciones con supervisores tendrán un peso del 55%, mientras que las relaciones con compañeros tendrán un peso del 45%. Al sumar ambos resultados, obtendremos la satisfacción global con las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

- **Condiciones favorables para teletrabajar**

Para evaluar esta variable numérica en nuestro estudio, hemos optado por solicitar directamente a los encuestados que proporcionen una puntuación global del 0 al 10 sobre la facilidad para teletrabajar desde su vivienda. En este rango, “0” indica no tener ninguna facilidad, y “10” contar con las máximas facilidades para teletrabajar. Esta evaluación considerará factores como la presencia de mobiliario adecuado, la comodidad del hogar, los gastos relacionados con el teletrabajo y posibles distracciones o molestias. Los participantes no deben tener en cuenta factores como la flexibilidad otorgada por la empresa en términos de días o tiempo permitido para el teletrabajo. Sin embargo, podrán considerar si la empresa ofrece una compensación económica para aquellos que optan por teletrabajar, cubriendo los gastos relacionados con la infraestructura y el consumo de energía, como la conexión a internet, calefacción o electricidad. Aunque asumimos que la mayoría de los encuestados tiene acceso fácil a dispositivos electrónicos y a Internet, también podrán contemplar otras compensaciones

ofrecidas por la empresa, como la provisión de dichos dispositivos o asistencia financiera para adquirirlos.

En el caso de la variable dependiente de este trabajo:

- **Preferencia por el teletrabajo**

Para evaluar esta variable numérica en nuestra encuesta, los participantes han de responder a dos preguntas relacionadas con el teletrabajo, teniendo como referencia que un mes consta de 20 días laborables. En la primera, deben especificar cuántos días laborables al mes les permite oficialmente su empleo teletrabajar. En la segunda, se les solicitará indicar cuántos días laborables al mes desearían teletrabajar, sin tener en cuenta las restricciones actuales de su empresa. Esta distinción en las preguntas se realiza para evitar confusiones en las respuestas. Sin embargo, en nuestro análisis de la investigación, solo consideraremos los días que los participantes desearían teletrabajar.

#### **4.2. Obtención de datos y estudio descriptivo de la muestra**

Con el propósito de abordar las hipótesis formuladas en esta investigación, se ha elaborado una encuesta propia que consta de 24 preguntas junto con una de control, focalizándose en variables y factores identificados en la revisión de la literatura expuesta en el epígrafe anterior que podrían influir significativamente en la preferencia entre el teletrabajo y el trabajo presencial. La encuesta fue distribuida mediante plataformas de redes sociales como *LinkedIn*, *Instagram* y *WhatsApp* el día 9 de febrero de 2024 entre la población española hasta el día 22 de febrero de 2024. A lo largo del período en el que la encuesta estuvo disponible para recibir respuestas, se recopilaron un total de 154 respuestas. Sin embargo, fue necesario descartar dos de ellas para garantizar la fiabilidad de los datos, ya que los encuestados no respondieron correctamente a la pregunta de control sobre cuánto es 1+3. También fue necesario excluir las respuestas de dos participantes, ya que teletrabajaban todos los días, lo cual distorsionaba el estudio al afectar a algunas variables, como el tiempo de trayecto hasta el lugar de trabajo (que indicaron ser 0) o las áreas de descanso y ocio de su lugar de trabajo (que indicó no tener ninguna). Solo estas cuatro respuestas necesitaron ser eliminadas, ya que las demás demostraron coherencia, por lo que fueron aptas para su análisis. Por consiguiente, de ahora en adelante, este estudio se basará únicamente en las 150 respuestas válidas.

Ahora examinaremos las distintas variables que componen nuestro modelo. Además, se evaluarán posibles sesgos debido a que la encuesta se difundió dentro de un grupo

poblacional específico. Se presenta a continuación a modo resumen una tabla de los principales estadísticos asociados a las variables numéricas del modelo:

*Tabla 1: principales estadísticos de las variables numéricas del modelo*

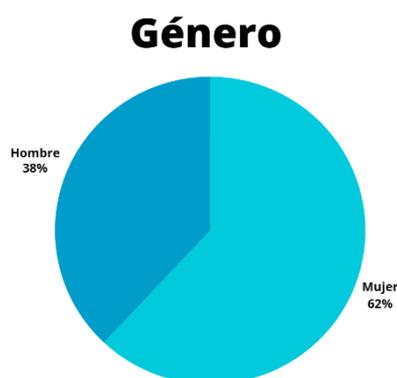
VARIABLE	MEDIA	MEDIANA	MINIMO	MÁXIMO	DESV.TÍPICA	C.V.	ASIMETRÍA
Personalidad	72	75	0	100	21,87	0,3	-0,92
Edad	33,49	26	21	71	14,68	0,44	0,99
Trayecto	73,85	67	5	240	45,29	0,61	1,28
Compromiso medioambiental	4,43	5	0	10	2,74	0,62	-0,15
Mujer	0,62	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Número de personas dependientes	0,3	0	0	3	0,63	2,12	2,19
Ayuda externa	9,4	3,5	0	96	14,87	1,58	2,61
Áreas de ocio y descanso	2,64	3	0	6	1,51	0,57	0,07
Localización	6,98	8	0	10	2,74	0,39	-0,89
Carga de trabajo	3,64	4	1	5	0,83	0,23	-0,31
Satisfacción laboral	7,06	8	1	10	1,88	0,27	-1,02
Satisfacción con las relaciones interpersonales	7,88	8	1	10	1,67	0,21	-1,14
Condiciones favorables para el teletrabajo	7,21	8	0	10	2,7	0,37	-1,18
Preferencia por el teletrabajo	8,57	8	0	20	4,93	0,58	0,61

*Fuente: Elaboración propia*

- **Género**

Respecto a la variable “género”, un 62% de las respuestas provienen de mujeres, mientras que un 38% corresponden a hombres, ya que ningún encuestado optó por no indicar su género. Se observa, por lo tanto, un sesgo hacia el género femenino en las respuestas recopiladas.

*Figura 1: gráfico circular de la variable género*



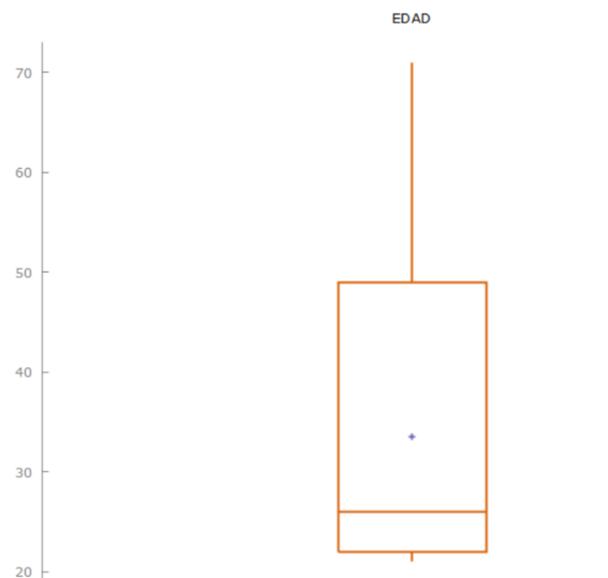
*Fuente: Elaboración propia*

- **Edad**

La variable "edad" tiene una media de 33,49 años y una mediana de 26 años. Observamos que la edad más baja registrada es de 21 años, mientras que la más alta es de 71 años. Podemos ver una desviación típica de 14,68, y un coeficiente de variación de 0,44 que se

considera ligeramente alto en comparación con el de otras variables independientes del estudio. Esto sugiere que hay una variabilidad significativa en los datos de edades en nuestro cuestionario, lo que indica que las edades de los encuestados están dispersas en un rango más amplio respecto a la media. Además, su coeficiente de asimetría es 0,99, sugiriendo que la distribución de la variable está sesgada hacia la derecha. En el siguiente gráfico de caja también se puede apreciar una concentración de respuestas de personas jóvenes.

*Figura 2: gráfico de caja de la variable “edad”*

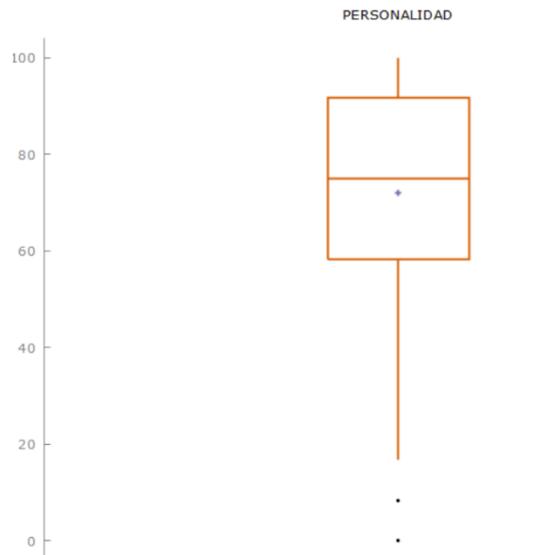


*Fuente: Elaboración propia*

- **Personalidad**

En relación con la variable “personalidad”, medida en porcentaje del índice de extroversión, la media se situó en 72%, con un rango que va desde un mínimo de 0% hasta un máximo de 100%. Sin embargo, la mediana alcanzó el 75% de índice de extroversión. La desviación típica registró un valor de 21,87%, acompañada de un coeficiente de variación de 0,30, que no es muy alto. Su coeficiente de asimetría de  $-0,92$  refleja que hay valores pequeños muy alejados de la mayoría que son altos. Este sesgo se evidencia en el gráfico de caja asociado a esta variable que la mayoría de los encuestados se identificaron con un alto índice de extroversión. Además, se observa la presencia de algunos valores atípicos (*outliers*) con índices muy bajos.

Figura 3: Gráfico de caja de la variable "personalidad"



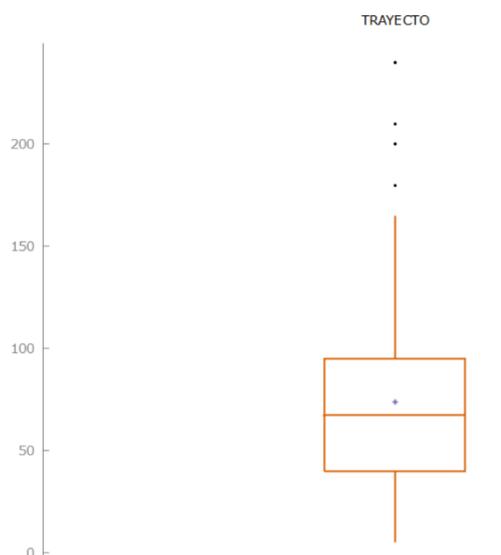
Fuente: Elaboración propia

- **Tiempo de trayecto total hasta el lugar de trabajo**

En cuanto a la variable "trayecto," medida en minutos, la media se establece en 73,85 minutos, con una mediana de 67 minutos. El registro más breve de trayecto es de 5 minutos, mientras que la duración más extensa alcanza los 240 minutos (equivalentes a 4 horas). La desviación típica calculada es de 45,29, que indica una dispersión considerable en los datos. El coeficiente de variación, con un valor de 0,61, sugiere una alta variabilidad relativa a la media. La mayor parte de los encuestados emplea entre 40 minutos y una hora y media para llegar a su lugar de trabajo. Sin embargo, cinco de ellos presentan tiempos de trayecto superiores a 3 horas, siendo considerados valores atípicos, tal como se aprecia en el gráfico de caja adjunto. Además, el coeficiente de asimetría es 1,28, indicando que la distribución de datos de esta variable está sesgada debido a que hay valores altos muy alejados de la mayoría de los valores que son más pequeños.

Es relevante destacar que, aunque preguntamos por separado sobre los tiempos de ida y vuelta en el cuestionario, al analizar los datos, apenas encontramos diferencias significativas. En general, la mayoría de las personas dedica prácticamente el mismo tiempo tanto al trayecto de ida como al de vuelta.

Figura 4: gráfico de caja de la variable "trayecto"

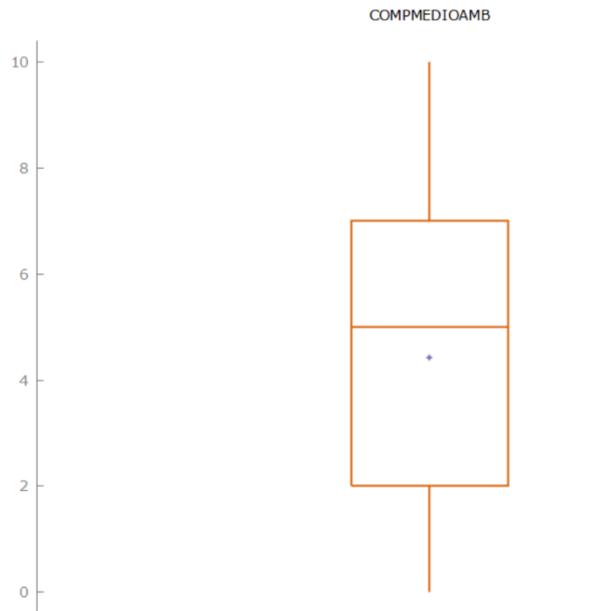


Fuente: Elaboración propia

- **Compromiso medioambiental**

Respecto a la variable "compromiso medioambiental," evaluada en una escala del 0 al 10, los resultados indican una media de 4,43, con una mediana de 5. Se observa que la puntuación mínima es de 0, lo que sugiere que algunos participantes no expresan compromiso medioambiental y muy pocos se han asignado puntuaciones mayores que 7. La puntuación más alta registrada es de 10. Además, su desviación típica es de 2,74, indicando una dispersión moderada al ser mayor que la de otras variables también medidas del 0 al 10. Aunque la variabilidad no es extremadamente amplia, sigue siendo notable con un coeficiente de variación de 0,62. Esta variable no presenta prácticamente asimetría, ya que su coeficiente de asimetría de  $-0,15$ .

Figura 5: gráfico de caja de la variable "compromiso medioambiental"



Fuente: Elaboración propia

- **Número de personas dependientes que viven en el hogar**

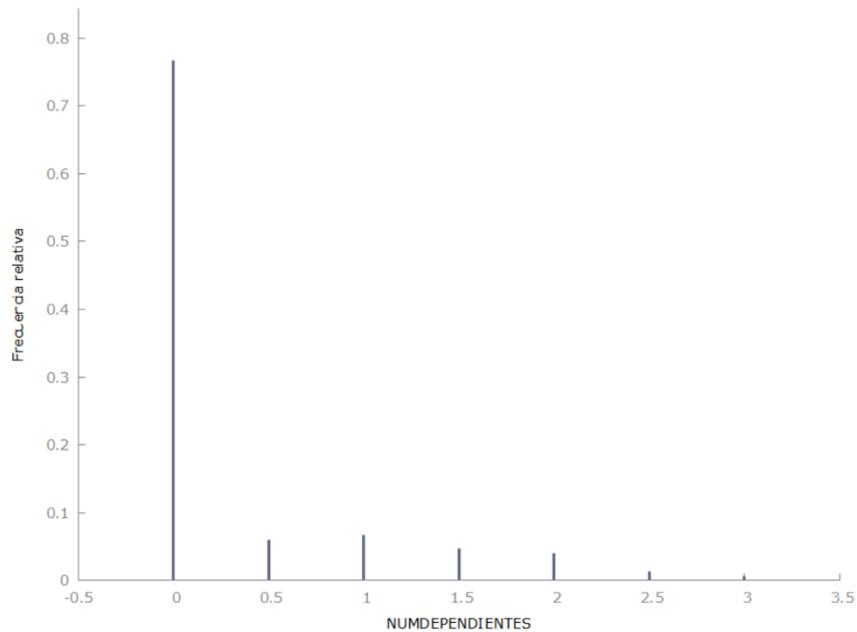
En relación con la variable "número de personas dependientes", antes de aplicar la ponderación basada en el grado de dependencia de los miembros del hogar, es relevante destacar que solo un 23,33% de los encuestados comparten su hogar con al menos una persona dependiente. Al examinar los datos, se observa que el número máximo de personas dependientes con las que conviven los encuestados es 3, mientras que el mínimo es 0. Después de transformar los datos de la variable al aplicar la ponderación, la media total de personas dependientes en el hogar es de 0,30 y la mediana permanece en 0.

La desviación típica de esta variable es 0,63 y el coeficiente de variación es elevado, alcanzando un valor de 2,12, siendo el más alto entre todas las variables. Esto indica que la variabilidad relativa es significativa en proporción a la media de la variable. Debido a que hay escasos casos en los que los encuestados conviven con personas dependientes, se presenta un sesgo hacia la derecha en los datos, con un coeficiente de asimetría de 2,19. De hecho, los valores mayores a 0 son considerados como atípicos.

La alta frecuencia en las respuestas que indican convivir con 0 personas dependientes se refleja claramente en el histograma siguiente. Los datos del eje x (0,5, 1, 1,5, 2,5 y 3) representan el número de personas dependientes que viven en el hogar. Estos valores no son

números enteros debido a la ponderación realizada, donde las personas dependientes autónomas tenían un peso de 0,5, mientras que las dependientes no autónomas tenían un peso de 1, ya que requieren más cuidado presencial por lo que afectaría en mayor medida a la preferencia por el teletrabajo.

*Figura 6: histograma de la variable “número de personas dependientes”*



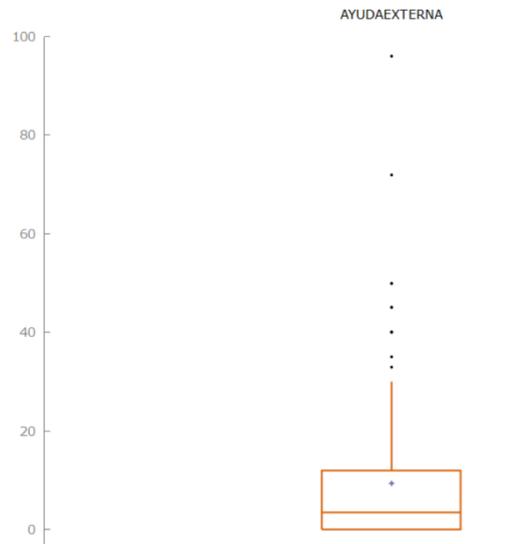
*Fuente: Elaboración propia*

- **Ayuda externa**

En cuanto a la variable "ayuda externa", medida en horas a la semana, se observa que la media es de 9,40 horas, con una mediana de 3,5 horas a la semana. El registro más breve es de 0 horas, mientras que la cantidad máxima alcanza las 96 horas (que podría ser tan alto debido a que cuentan con más de una persona externa que ayuda en el hogar). La desviación típica, calculada en 14,87, señala una alta dispersión en los datos. El coeficiente de variación, con un valor de 1,58, destaca como uno de los más elevados en este estudio, lo que señala una variabilidad relativa a la media considerable. Además, el coeficiente de asimetría de 2,61 sugiere una gran concentración de valores más bajos, pero algunos valores extremadamente altos están sesgando la distribución. Como evidencia, el gráfico de caja para esta variable muestra que la mayor parte de las respuestas se concentra en un rango de 0 a 12 horas de ayuda

externa a la semana. En consecuencia, los valores que superan las 30 horas semanales son identificados como *outliers* debido a su escasez.

Figura 7: gráfico de caja de la variable “ayuda externa”

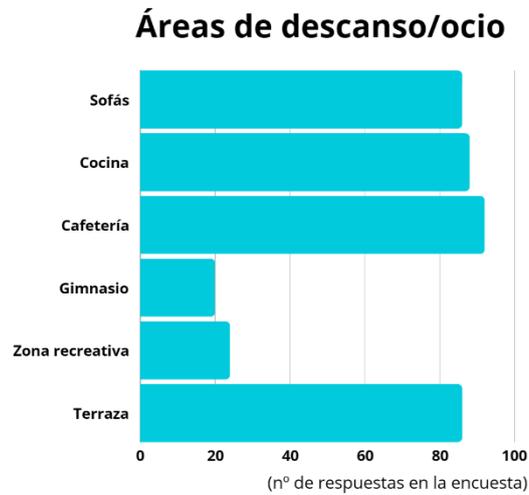


Fuente: Elaboración propia

- **Lugares de trabajo equipados con áreas de descanso y ocio**

La variable “áreas de ocio y descanso” ha sido transformada en una puntuación total sobre 6 para indicar cuántas de las 6 zonas propuestas en el cuestionario están presentes en los lugares de trabajo de los encuestados. Solo un 8,67% de los encuestados no cuenta con ninguna de las áreas mencionadas, mientras que el 91,33% dispone de al menos una de ellas. Solamente 3 de los 150 encuestados (un 2% del total) tienen las 6 áreas. Además, únicamente el 13,33% cuenta con gimnasio, mientras que el 57,33% posee terraza o patio y una proporción igual dispone de zona de sofás. El 61,33% cuenta con cafetería o restaurante, el 58,66% tiene cocina, y solo un 16% cuenta con zona recreativa. Esta distribución se ve reflejada en el siguiente gráfico de barras.

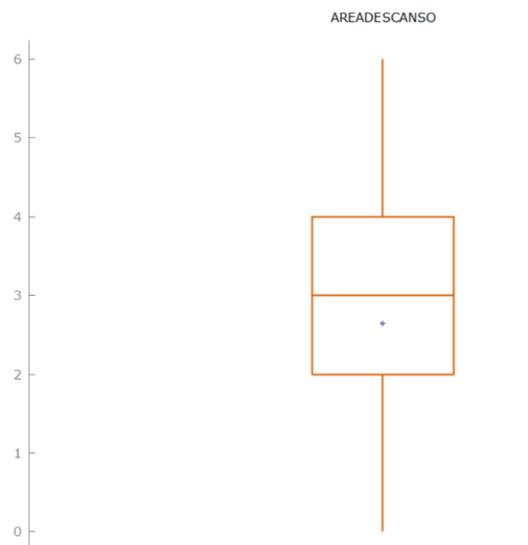
Figura 8: gráfico de barras de la variable “áreas de descanso y ocio”



Fuente: Elaboración propia

La media de la variable es de 2,64 áreas, con un mínimo de 0 y un máximo de 6. Mientras que la mediana se sitúa en 3 áreas. La desviación típica calculada es de 1,51. El coeficiente de variación es de 0,57 que, en comparación con otras variables, presenta una variabilidad alta. Además, su coeficiente de asimetría de 0,07 sugiere que la distribución es casi simétrica. En el siguiente gráfico de caja se puede apreciar esta uniformidad.

Figura 9: gráfico de caja de la variable “áreas de descanso y ocio”

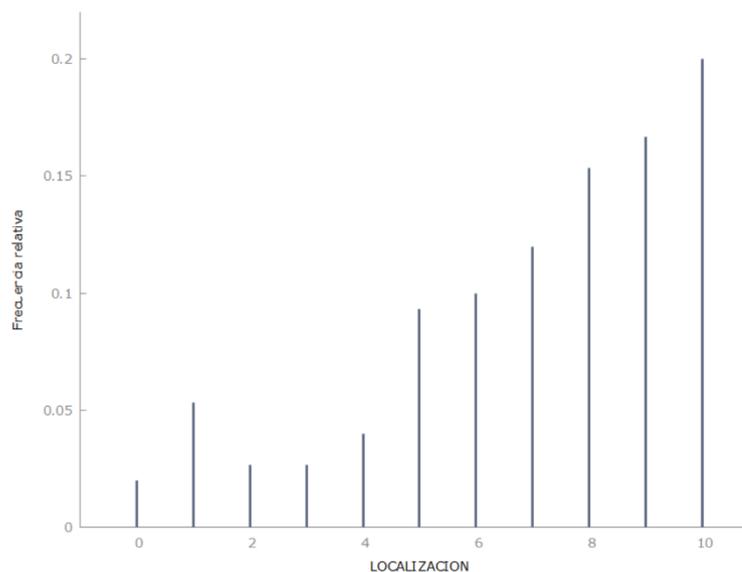


Fuente: Elaboración propia

- **Localización del lugar de trabajo**

En relación con la variable "localización", donde los encuestados evaluaron la ubicación de su lugar de trabajo en una escala del 0 al 10, la media es de 6,98, y la mediana de 8. Además, esta variable ha registrado un valor máximo de 10 y un mínimo de 0. No obstante, la desviación típica de la variable es de 2,74. El coeficiente de variación de 0,39, señala que existe dispersión, pero la variabilidad de los datos no es muy pronunciada. En cambio, su coeficiente de asimetría de  $-0,89$  indica una asimetría a causa de una mayor frecuencia de respuestas con puntuaciones más altas sobre la localización del lugar de trabajo.

*Figura 10: histograma de la variable "localización"*



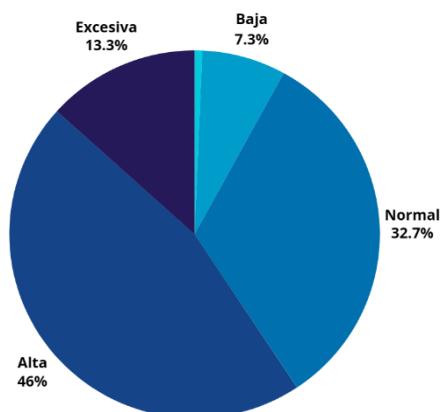
*Fuente: Elaboración propia*

- **Carga de trabajo**

La variable "carga de trabajo" percibida por los empleados, fue evaluada entre muy baja, baja, normal, alta o excesiva. Como se puede observar en el gráfico circular, solo 1 persona respondió muy baja, mientras que el 7,33% respondió baja, el 32,67% consideró que normal, una mayoría del 46% respondió que alta, y solo un 13,33% que excesiva.

Figura 11: gráfico circular de la carga de trabajo

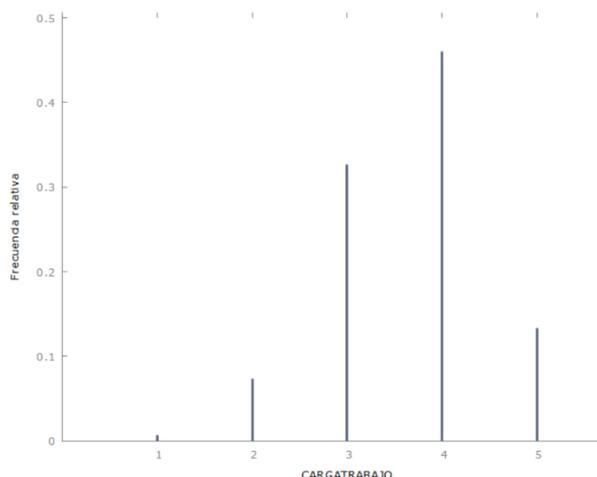
## Carga de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Cuando transformamos esta variable para su análisis, asignando valores del 1 al 5 según el grado de carga de trabajo en orden creciente, obtenemos una media de 3,64, con un máximo de 5 y un mínimo de 1. La mediana se sitúa en 4. La desviación típica de esta variable es de 0,83. Dado que el coeficiente de variación es de 0,23, concluye que hay poca dispersión en los datos sobre la carga de trabajo percibida en comparación con otras variables. El coeficiente de asimetría de  $-0,31$  sugiere una leve asimetría debido a que los valores altos fueron más frecuentes en el cuestionario. De hecho, como solo una persona considera que su carga de trabajo es muy baja, este dato se considera un *outlier*.

Figura 12: histograma de la variable “carga de trabajo”

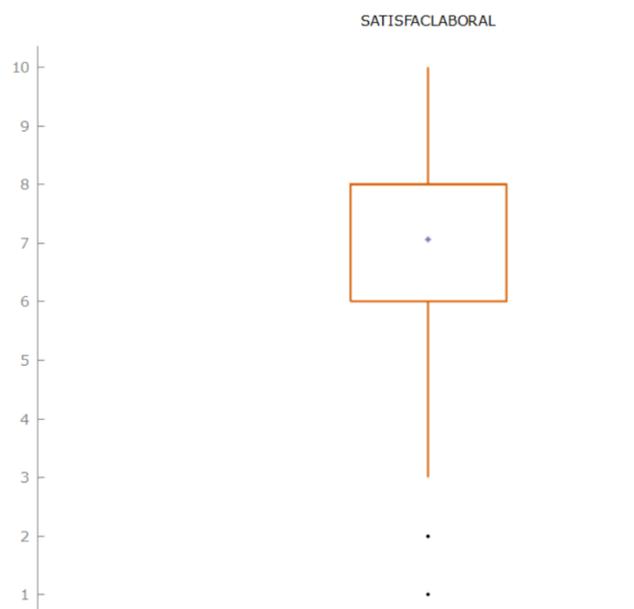


Fuente: Elaboración propia

- **Satisfacción laboral**

La variable "grado de satisfacción laboral", evaluada en una escala del 0 al 10, presenta una media de 7,06, con una puntuación máxima de 10 y mínima de 0, mientras que la mediana se ubica en 8. La desviación típica identificada es de 1,88, y el coeficiente de variación de 0,27 indica que la dispersión de los datos no es considerable comparado con las demás variables que usan la misma escala. Esta variable presenta un coeficiente de asimetría de  $-1,02$ , lo que indica un sesgo a causa de una mayor concentración de puntuaciones altas sobre la satisfacción laboral. Además, los valores 1 y 2 se consideran atípicos debido a su escasa frecuencia en el conjunto de datos.

*Figura 13: gráfico de caja de la variable "satisfacción laboral"*



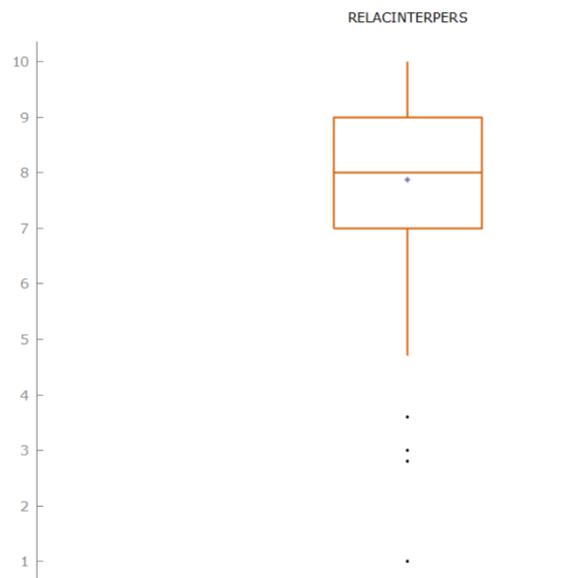
*Fuente: Elaboración propia*

- **Satisfacción con las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo**

En relación con la variable "grado de satisfacción con las relaciones interpersonales", se evalúa de manera separada en una escala del 0 al 10, considerando tanto las relaciones con superiores como con compañeros de trabajo. La satisfacción respecto a los superiores tiene un peso del 55%, en comparación con el 45% asignado a la relación con compañeros, destacando la mayor relevancia de la satisfacción con los superiores. Es relevante señalar que la media de la satisfacción con supervisores es más baja que la media de satisfacción con compañeros,

registrando un 7,51 frente a un 8,33, respectivamente. En cuanto a la variable en su conjunto, su media es de 7,88 y la mediana de 8. La puntuación máxima asignada ha sido un 10 y la mínima un 1. La desviación típica es de 1,67, y su coeficiente de variación de 0,21 indica baja variabilidad en los datos de la variable. Su coeficiente de asimetría de  $-1,14$  refleja una asimetría fuerte, evidenciada en el gráfico de caja, ya que la mayoría de los encuestados dieron una alta puntuación a su satisfacción con las relaciones interpersonales. Como se puede observar, las puntuaciones más bajas son consideradas *outliers*.

Figura 14: gráfico de caja de la variable “relaciones interpersonales”



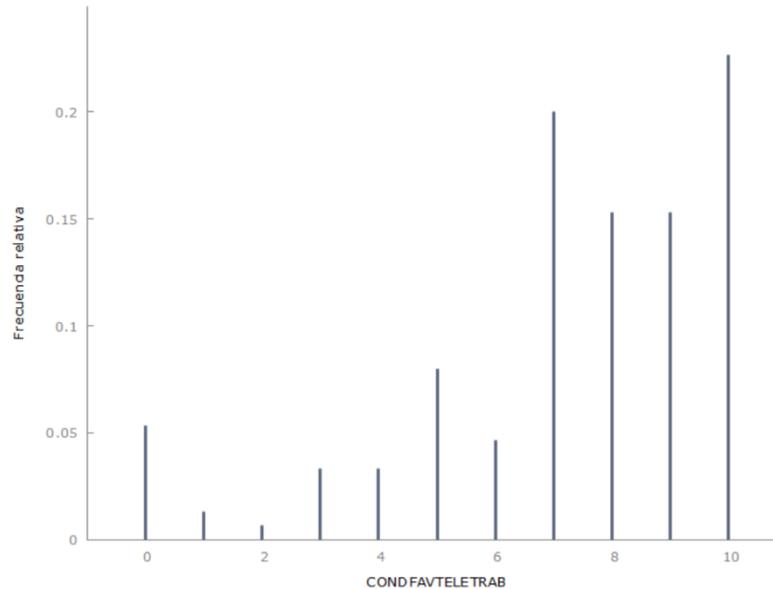
Fuente: Elaboración propia

- **Condiciones favorables para teletrabajar**

La última variable independiente examinada en el estudio, "condiciones favorables para teletrabajar", evaluada del 0 al 10 en el cuestionario, presenta una media de 7,21, siendo la puntuación máxima un 10 y la mínima un 0, indicando que algunos encuestados no tienen facilidad para realizar el teletrabajo. La mediana se sitúa en 8. La desviación típica de la variable es de 2,7, y su coeficiente de variación es 0,37 revela que hay una baja dispersión de los datos con respecto a la media. El coeficiente de asimetría de la variable, calculado en  $-1,18$  muestra una asimetría negativa en esta variable. Este sesgo reflejado en el histograma presentado a continuación refleja que la mayoría de los encuestados indican tener unas buenas

condiciones favorables para teletrabajar. Además, debido a la escasez de datos bajos, las puntuaciones inferiores a 2 se han considerado *outliers*.

*Figura 15: histograma de la variable “condiciones favorables para teletrabajar”*



*Fuente: Elaboración propia*

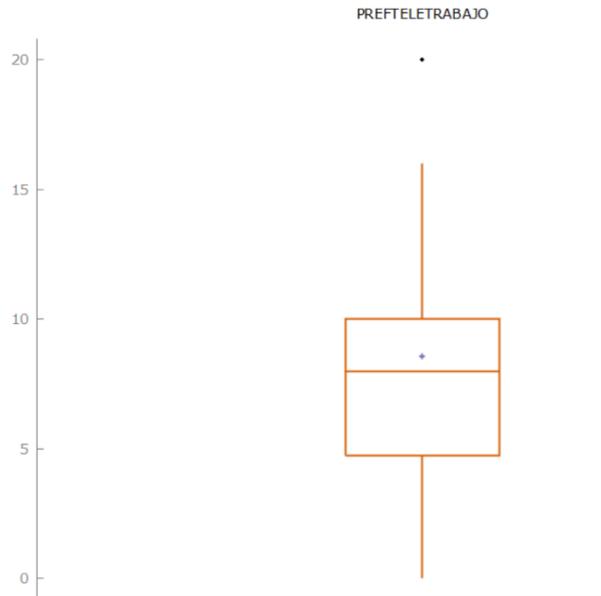
- **Preferencia por el teletrabajo**

Finalmente, en relación con la variable endógena de la investigación, "preferencia por el trabajo", que mide la cantidad de días laborables al mes (sobre 20) que los encuestados desearían teletrabajar independientemente de las políticas de su lugar de trabajo, se ha obtenido una media de 8,77 días y una mediana de 8. El máximo número de días que quisieran teletrabajar es 20 y el mínimo 0. Aunque los días permitidos para teletrabajar no serán considerados en este estudio, resulta interesante señalar que la media de los días que realmente les permiten teletrabajar es de 6,87 días al mes. Destaca que solo un 27,33% de los encuestados desearía trabajar la misma cantidad de días que actualmente les permite su lugar de trabajo, lo que indica satisfacción con la política de teletrabajo actual. Por otro lado, solo un 15,34% preferiría teletrabajar menos días de los permitidos, revelando que un significativo 57,33% de los encuestados desearía ampliar su jornada de teletrabajo.

Adicionalmente, la desviación típica de esta variable es de 4,93. En cuanto al coeficiente de variabilidad, este se sitúa en 0,58, ligeramente más alto que el observado en otras

variables. A su vez, el coeficiente de asimetría de 0,61 releja una ligera asimetría. Al examinar el gráfico de caja de esta variable, se percibe que la distribución no está muy sesgada.

*Figura 16: gráfico de caja de la variable dependiente “preferencia por el teletrabajo”*



*Fuente: Elaboración propia*

## **5. PROCEDIMIENTO**

En la revisión de la literatura, se expuso la variable dependiente de la investigación, junto a las 13 variables fundamentales que afectan a la preferencia entre teletrabajo y modalidad presencial. También se proporcionó una descripción de cómo se han incorporado estas variables en el cuestionario, así como la metodología para medir y transformar los datos recolectados.

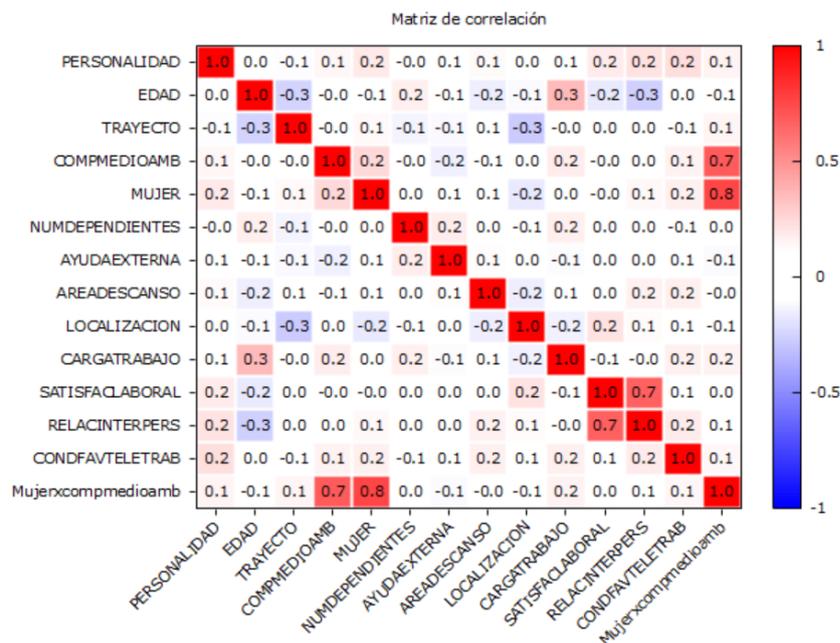
A pesar de que el análisis descriptivo de las variables en la sección anterior indicó cierto sesgo en algunas de ellas, hemos decidido no descartarlas del estudio. Hemos volcado los datos recopilados de cada una de las variables en una hoja de Excel para su análisis y tratamiento. Como mencionamos anteriormente, se filtraron las respuestas incoherentes y distorsionantes del cuestionario.

La transformación de los datos en el Excel es esencial para poder introducir estos en el programa Gretl y así sacar el modelo que es el centro de este estudio. Las únicas modificaciones significativas realizadas incluyen la conversión de datos expresados en palabras a formatos

numéricos. Por ejemplo, la variable dependiente que evalúa la preferencia de días laborables al mes para teletrabajar, considerando un máximo de 20 días laborables al mes, las respuestas "ninguno" y "todos" se ajustaron a 0 y 20, respectivamente. También se llevó a cabo la conversión de datos numéricos escritos en palabras a cifras. Además, se ajustaron manualmente las unidades de medida para cada variable; por ejemplo, las respuestas de la variable "tiempo de trayecto total", que erróneamente se expresaron en el cuestionario en horas, se convirtieron a minutos.

Existe una alta probabilidad de multicolinealidad imperfecta grave entre las variables que forman la interacción del modelo: "mujer" y "compromiso medioambiental". Para comprobar su existencia, creamos la matriz de correlación con todas las variables independientes del modelo, incluida la interacción. Al observar la matriz, confirmamos que hay riesgo de multicolinealidad imperfecta grave entre las variables que componen la interacción, ya que la correlación entre estas dos variables está cerca de superar el umbral de 0,8 en valor absoluto.

Figura 17: matriz de correlación de las variables independientes del modelo sin centrar

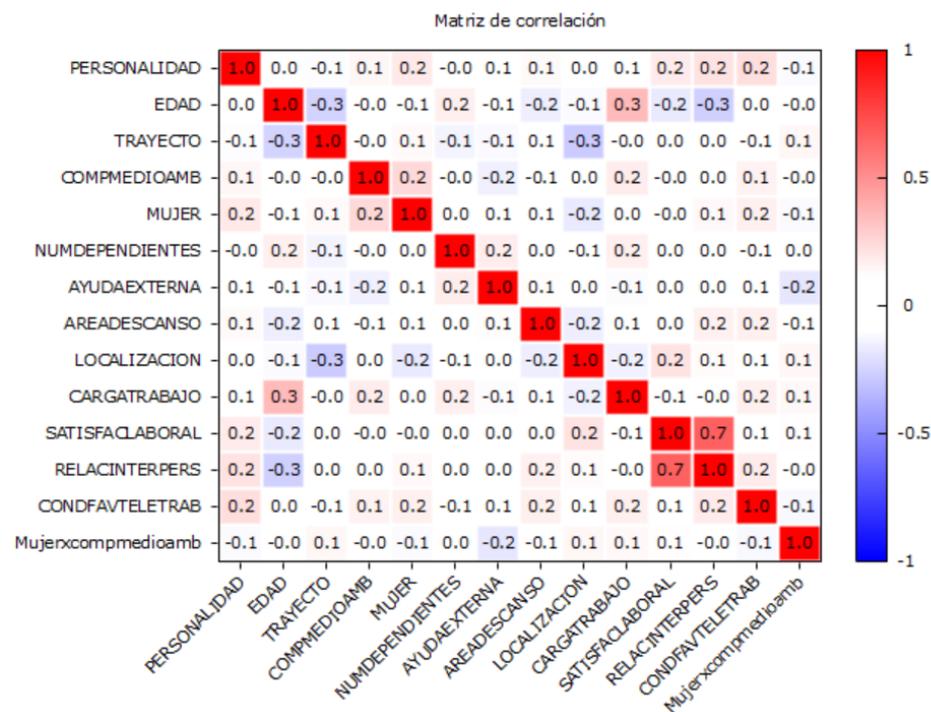


Fuente: Elaboración propia

Para corregirlo, se realizó el centrado de estas variables tratadas como numéricas en la hoja de datos de Excel. En este proceso, se restó la media numérica del conjunto de respuestas de la variable en cuestión a cada valor individual de esta variable. Por ejemplo, la media de la

variable dicotómica "mujer" es de 0,62, y como el primer encuestado fue mujer, se le asignó el valor 1, siendo el resultado centrado del primer encuestado 0,38 (1-0,62). Una vez realizado el centrado de estas variables, podemos observar en la nueva matriz de correlación que las correlaciones entre la variable “mujer” y “compromiso medioambiental” son ahora valores bajos, alejados de 0,8 en valor absoluto. Por lo tanto, ya no hay riesgo de multicolinealidad imperfecta grave entre estas variables al estimar el modelo.

Figura 18: matriz de correlación de las variables independientes del modelo tras el centrado



Fuente: Elaboración propia

Tras concluir esta fase de filtración y transformación de datos, se introdujeron estos datos en Gretl para generar el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios que es objeto de este estudio.

## 7. RESULTADOS

Después de describir y definir las diversas variables, procederemos a analizar los resultados obtenidos mediante el ajuste de nuestro modelo econométrico de Mínimos Cuadrados Ordinarios en Gretl.

En la siguiente tabla, se presentan los resultados del modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios aplicado a nuestra regresión lineal. Cada variable incluida en el modelo se acompaña de su respectivo coeficiente, desviación típica, estadístico t y p-valor asociado a ella.

La significancia de cada variable en la discusión se determinará según el p-valor asociado a su estadístico de contraste, considerando niveles de significación de 0,10, 0,05 y 0,01. Si la variable resulta significativa al 1% su p-valor vendrá acompañado de tres asteriscos (\*\*\*), si es significativa al 5% aparecerá acompañado de dos asteriscos (\*\*), y si es significativa al 10%, solo se marcará con un asterisco (\*). Las variables que no presenten asteriscos en su p-valor no han resultado significativas en el estudio.

Tabla 2: modelo de Mínimo Cuadrados Ordinarios

VARIABLE	COEFICIENTE	DESV. TÍPICA	ESTADÍSTICO T	P-VALOR
Constante	6,283	3,321	1,892	0,061*
Personalidad	-0,057	0,018	-3,071	0,003***
Edad	-0,013	0,031	-0,425	0,672
Trayecto	0,018	0,009	1,932	0,056*
Compromiso medioambiental	0,096	0,148	0,652	0,515
Mujer	0,189	0,845	0,223	0,824
Interacción mujer x compromiso medioambiental	-0,125	0,312	-0,402	0,688
Número de personas dependientes	0,326	0,629	0,519	0,605
Ayuda externa	-0,029	0,027	-1,075	0,284
Áreas de ocio y descanso	0,678	0,268	2,530	0,013**
Localización	0,125	0,158	0,793	0,429
Carga de trabajo	1,128	0,52	2,169	0,032**
Satisfacción laboral	0,1	0,275	0,365	0,716
Satisfacción con las relaciones interpersonales	-0,551	0,317	-1,742	0,084*
Condiciones favorables para el teletrabajo	0,35	0,152	2,301	0,023**

Media de la variable dependiente	8,567	D.T de la vble.dep	4,932
Suma de cuad. de residuos	2805,18	D.T de la regresión	4,558
R-cuadrado	0,226	R-cuadrado corregido	0,146
F(14, 135)	2,818	P-valor (de F)	0,001
Log-versolimitud	-432,485	Criterio de Akaike	894,97
Criterio de Schwarz	940,129	Crit. De Hannan-Quinn	913,317

Fuente: Elaboración propia

El modelo estimado en Gretl indica que varias variables tienen un p-valor alto, lo que sugiere que no son significativas ni relevantes para el estudio de los factores que influyen en la preferencia por el teletrabajo. Además, el modelo presenta un R-cuadrado corregido de 0,146 y un R-cuadrado de 0,2261, lo que indica que puede explicar el 22,61% de la variabilidad de la variable dependiente. El contraste de significación global F muestra un p-valor de 0,001, indicando que el modelo es significativo en su conjunto al nivel del 5%.

Para obtener un modelo más simple y manejable que incluya solo variables realmente relevantes, hemos utilizado el método de "Backward Stepwise Selection". Este método parte del modelo con todas las variables independientes y elimina secuencialmente aquellas con

mayor p-valor. A medida que aplicábamos este método, observamos que el R-cuadrado disminuía, pero el R-cuadrado corregido aumentaba, indicando que el modelo explicaba más variabilidad total de la variable dependiente (Zhang, 2016). Por lo tanto, hemos seleccionado el siguiente modelo de MCO:

*Tabla 3: modelo de Mínimo Cuadrados Ordinarios tras “Backward Stepwise Selection”*

VARIABLE	COEFICIENTE	DESV. TÍPICA	ESTADÍSTICO T	P-VALOR
Constante	6,611	2,675	2,471	0,015**
Personalidad	-0,055	0,018	-3,1	0,002***
Trayecto	0,017	0,008	1,993	0,048**
Ayuda externa	-0,028	0,025	-1,089	0,278
Áreas de ocio y descanso	0,643	0,252	2,548	0,012**
Carga de trabajo	1,046	0,454	2,301	0,023**
Satisfacción con las relaciones interpersonales	-0,414	0,229	-1,806	0,073*
Condiciones favorables para el teletrabajo	0,373	0,144	2,588	0,011**

Media de la variable dependiente	8,567	D.T de la vble.dep	4,932
Suma de cuad. de residuos	2846,49	D.T de la regresión	4,477
R-cuadrado	0,215	R-cuadrado corregido	0,17601
F(7, 142)	5,547	P-valor (de F)	0,000012
Log-versolimitud	-433,581	Criterio de Akaike	883,163
Criterio de Schwarz	907,248	Crit. De Hannan-Quinn	892,948

*Fuente: Elaboración propia*

Como se puede observar, este nuevo modelo se compone de solo siete variables independientes, de las cuales seis son significativas. Aunque el R-cuadrado ha disminuido en comparación con el modelo anterior, ahora situándose en 0,215, es lógico dado que hemos eliminado la mitad de las variables. El R-cuadrado corregido de este nuevo modelo es 0,176, en comparación con el 0,146 del modelo anterior. El contraste de significación global F muestra un p-valor de 0,000012, indicando que el modelo es significativo en su conjunto al nivel del 1%. Por lo tanto, este será el modelo que examinaremos en nuestro análisis de ahora en adelante.

El siguiente paso después de obtener el modelo ajustado es validarlo, asegurándonos de que cumple con las hipótesis fundamentales requeridas para los modelos de regresión. Por lo tanto, verificaremos la ausencia de multicolinealidad imperfecta grave y heterocedasticidad.

- **Multicolinealidad**

Dado que Gretl nos permitió estimar el modelo mediante MCO y no tuvo que eliminar ninguna variable, podemos asumir que no hay multicolinealidad perfecta en el modelo, lo que indica que no existe una relación lineal y perfecta entre las variables independientes.

Para terminar de confirmar la ausencia de multicolinealidad imperfecta grave en el modelo, utilizamos los factores de inflación de la varianza (VIF), los cuales se presentan en la siguiente tabla. Dado que todos los VIF son inferiores a 10, podemos concluir que el modelo no exhibe heterocedasticidad, lo que significa que no es necesario tomar medidas para corregir este problema.

*Tabla 4: Factores de inflación de la varianza*

<b>VARIABLE</b>	<b>VIF</b>
<b>Personalidad</b>	1,107
<b>Trayecto</b>	1,047
<b>Ayuda externa</b>	1,056
<b>Áreas de ocio y descanso</b>	1,075
<b>Carga de trabajo</b>	1,056
<b>Satisfacción con las relaciones interpersonales</b>	1,093
<b>Condiciones favorables para el teletrabajo</b>	1,124

*Fuente: Elaboración propia*

- **Heterocedasticidad**

<b>P-valor asociado al Test de White</b>	0,402
--	-------

Para evaluar la presencia de heterocedasticidad en nuestro modelo, aplicamos el Test de White. Con un p-valor asociado de 0,402, el cual es mayor que 0,05, concluimos que nuestro modelo no exhibe heterocedasticidad. No hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de homocedasticidad, por lo que podemos proseguir sin estimar el modelo aplicando desviaciones típicas robustas.

- **Interpretación de las variables**

Finalmente, a partir de la información derivada de la estimación del modelo mediante MCO en Gretl, detallada en la Tabla 3, procederemos a la interpretación de las seis variables

que resultaron significativas. Estas son las que proporcionan información sustancial sobre el modelo. Es importante destacar que la constante ( $\beta_1$ ) no será objeto de interpretación, a pesar de que haya resultado significativa.

La variable "**personalidad**" ha demostrado ser la más relevante al alcanzar significancia al 1%, con un p-valor de 0,002. Su coeficiente es  $-0,055$ , lo que significa que *ceteris paribus* y en media, si el índice de extroversión de una persona aumenta en 1 punto porcentual, su preferencia por el teletrabajo disminuye en 0,055 días laborables al mes.

La variable "**tiempo de trayecto**" tiene un p-valor de 0,048, por lo que es significativa al 5%. Basándonos en el coeficiente de 0,017, *ceteris paribus* y en media, si el tiempo de trayecto total hasta el lugar de trabajo aumenta en 1 minuto, la preferencia por el teletrabajo aumenta en 0,017 días laborables.

La variable "**áreas de ocio y descanso**" ha resultado significativa al 5%, debido a que su p-valor es 0,012. Como su coeficiente es 0,643, *ceteris paribus* y en media, un aumento en un punto en esta variable, la preferencia por el teletrabajo aumenta en 0,643 días al mes.

La variable "**carga de trabajo**" resulta significativa al 5%, ya que su p-valor es 0,023. Con un coeficiente de 1,046, *ceteris paribus* y en media, se espera que un aumento de un nivel de carga de trabajo se traduzca en un incremento de 1,046 días en la preferencia por el teletrabajo.

La variable "**satisfacción con las relaciones interpersonales**" resulta significativa al 10%, con un p-valor de 0,073. El coeficiente asociado de  $-0,414$  indica que, *ceteris paribus* y en media, si la satisfacción con las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo aumenta en 1 punto, la preferencia por el teletrabajo disminuye en 0,414 días.

Finalmente, la variable "**condiciones favorables para teletrabajar**" es significativa al 5%, con un p-valor de 0,011. Con un coeficiente de 0,373, *ceteris paribus* y en media, si las condiciones favorables para teletrabajar aumentan en 1 punto, la preferencia por el teletrabajo se incrementa en 0,373 días.

## 8. DISCUSIÓN

Procedemos a contrastar los resultados de nuestra encuesta y el modelo de MCO con las contribuciones de otros académicos, detalladas en la revisión de literatura de este trabajo, en relación con la influencia de los factores analizados en la preferencia por el teletrabajo frente

al trabajo presencial. Es importante interpretar con precaución las conclusiones obtenidas debido al sesgo presente respecto a ciertas variables, como se ha comentado previamente en el estudio descriptivo de la muestra.

Se examinó la variable "**personalidad**" para determinar si el nivel de extroversión influía en la preferencia por el teletrabajo, siguiendo la discusión de autores como Helmuth (2017), quien sugiere que los empleados extrovertidos tienden a preferir la interacción social, lo que resulta en una menor preferencia por el teletrabajo. Nuestro estudio no solo confirmó esta relación, sino que también reveló que la variable de personalidad es la más significativa del modelo.

La variable "**edad**" puede ser considerada relevante en la preferencia por el teletrabajo, dada la predominante composición del mercado laboral español. Según indicó el INE (2023), la mayoría de los ocupados en España se sitúan en el rango de edad comprendido entre 40 y 54 años. Además, académicos como Anghel et al. (2020) observaron que, a medida que los trabajadores envejecen, tienden a mostrar una mayor preferencia por el teletrabajo. En cambio, nuestro estudio no puede confirmar que la edad es un factor influyente, ya que la variable no resultó significativa.

La revisión de la literatura inicialmente planteó la relevancia del **tiempo total de trayecto** en la decisión de optar por el teletrabajo o el trabajo presencial. Se señaló que para muchos, este tiempo conlleva una carga económica, de estrés y de pérdida de tiempo. Según Peñafiel (2019), algunos individuos preferían invertir el tiempo de trayecto en pasar momentos con sus seres queridos, mientras que Verano et al. (2014) destacaban que el tiempo de trayecto al trabajo permitía a algunos empleados realizar actividades de ocio, facilitando así una transición fluida entre la vida laboral y personal. En nuestra investigación, el tiempo de trayecto resultó ser un factor significativo. Observamos que a medida que se incrementa el tiempo de trayecto, aumenta la preferencia por el teletrabajo. Esto sugiere que los participantes perciben este tiempo de trayecto como una carga, no como un beneficio que los motive a desplazarse físicamente al lugar de trabajo.

La consideración del **compromiso medioambiental** surgía como otra variable potencialmente relevante al elegir entre el teletrabajo y el trabajo presencial, dado que autores como Pérez et al. (2003) indicaban que el teletrabajo reducía los desplazamientos, disminuyendo así las emisiones contaminantes asociadas. Se esperaría que aquellos trabajadores más comprometidos con el medioambiente optaran por el teletrabajo para evitar

contribuir a la contaminación con sus desplazamientos. Sin embargo, nuestra investigación ha revelado que la variable del compromiso con el medioambiente no es significativa para explicar la preferencia entre teletrabajo y trabajo presencial.

Como Giuzio y Cancela (2021) señalaron respecto a la variable "**género**", la desigualdad en las responsabilidades domésticas, que recae en las mujeres, puede motivarlas a elegir el teletrabajo para integrar la esfera laboral y doméstica. Asimismo, el estudio de Gálvez y Pérez (2009) evidenció que las mujeres aprecian la experiencia del teletrabajo debido a la autonomía que les proporciona para organizar sus responsabilidades personales y laborales. A pesar de estos hallazgos, nuestro modelo revela que la variable de género no resulta significativa.

Además, se buscaba explorar la **interacción entre la variable "mujer" y el "compromiso medioambiental"** para determinar si ser mujer intensifica el impacto positivo que el compromiso medioambiental tiene en la preferencia por el teletrabajo. Este enfoque se basa en la creencia de autores como Stock (2012), quienes sostienen que las mujeres muestran un mayor compromiso y un interés más profundo en las cuestiones medioambientales en comparación con los hombres. La variable de interacción no resultó significativa en el modelo, por lo que no se va a interpretar.

En cuando a la variable "**número de personas dependientes**", académicos como Ruidíaz (2012) han resaltado que las enfermedades, discapacidades o las necesidades propias de la edad, ya sea en la infancia o en la vejez, pueden requerir el cuidado de otras personas. Arza (2020) distingue que el grado de dependencia de cada individuo determinará si se necesitará un cuidado más intensivo o simplemente vigilancia y supervisión. Por lo tanto, la cantidad de personas dependientes en el hogar puede influir en la elección entre teletrabajo y trabajo presencial, ya que la necesidad de permanecer en la unidad doméstica para brindar mayor atención podría ser un factor determinante. Como ya indicaron Giuzio y Cancela (2021), esta responsabilidad suele recaer mayormente en las mujeres. Lamentablemente, nuestro estudio concluye que esta variable no es significativa.

En relación con la variable "**ayuda externa**", Arza (2020) sugiere la posibilidad de externalizar las responsabilidades del hogar y el cuidado de personas dependientes para aliviar así la carga de esfuerzo doméstico. En consecuencia, si se dispone de este tipo de asistencia, la presencia de personas dependientes en el hogar puede no tener un impacto tan significativo en la decisión entre trabajo presencial o teletrabajo. Otros académicos, como Langa (2014),

destacan la importancia de contar con ayuda externa, ya que existe una crisis en la provisión de cuidados que provoca que las familias tengan dificultades para brindar atención a quienes la necesitan en el hogar. Nuestra investigación no respalda la perspectiva de Langa, ya que la variable "ayuda externa" no ha demostrado ser significativa en el modelo.

La variable "**áreas de descanso y ocio**" en el entorno laboral puede influir en la preferencia entre trabajo presencial y teletrabajo, según lo afirmado por Soto (2023). Las nuevas generaciones buscan disfrutar de su trabajo y tener autonomía en un ambiente de comunicación abierta. Krepki (2019) respalda esta perspectiva, sosteniendo que se promueve la idea de que las empresas deben ser lugares agradables y divertidos para que los empleados se sientan cómodos. Contar con áreas de descanso y ocio en las instalaciones de la empresa resulta conveniente, ya que ayuda a evitar la sensación de saturación y desgaste profesional causados por largas jornadas frente a dispositivos electrónicos. Esta variable podría ser significativa, ya que, como afirma Artan et al. (2022), los empleados valoran especialmente la disponibilidad de espacios en las oficinas, mostrándose insatisfechos cuando hay falta de áreas sociales y espacios al aire libre. Además, Nejati et al. (2016) evidenciaron en su estudio que las instalaciones más demandadas por los empleados eran zonas de descanso, áreas exteriores en entornos naturales y espacios como cocinas o comedores. Nuestro estudio respalda la relevancia de contar con áreas de ocio y descanso en relación con la preferencia por el teletrabajo ya que la variable resultó significativa. Sin embargo, nuestro trabajo muestra resultados contrarios con estos académicos. El modelo indica que, a mayor número de áreas de ocio y descanso, la preferencia por el teletrabajo aumenta. Esto sugiere que disponer de las áreas propuestas en el cuestionario, no motiva a las personas a preferir el trabajo presencial en la oficina, sino más bien lo contrario.

Según indican autores como Marmolejo (2004), la variable "**localización**" podría ser un factor crucial al decidir entre teletrabajar o ir presencialmente, ya que la calidad y las características del entorno urbano desempeñan un papel determinante en la elección de la ubicación del lugar de trabajo. Muchos individuos valoran la presencia de servicios de bienestar y entretenimiento dependiendo de la utilidad y los beneficios que estos les proporcionen. Contrariamente, el estudio de Madero (2019) concluyó que la ubicación del lugar de trabajo tenía poco impacto en la satisfacción laboral de los empleados, ya que otros factores como el reconocimiento y la autonomía eran más valorados. Esta variable no ha sido significativa en nuestra investigación, por lo que no podemos contrastar los resultados de los académicos.

La **carga de trabajo** que enfrentan los empleados puede ser determinante al preferir teletrabajar o acudir presencialmente, según lo indicado por autores como Katuska et al. (2022). La sobrecarga laboral, según estos académicos, puede afectar negativamente la calidad de vida y la productividad de los trabajadores, generando problemas físicos y psicológicos que podrían resultar en un aumento del absentismo. Entonces, el teletrabajo podría ser considerado como una vía de escape ante esta situación perjudicial. Al resultar significativa la variable, nuestro estudio respalda la relevancia de este factor al demostrar que, a mayor carga de trabajo, más días laborables al mes se querrán dedicar al teletrabajo. Esto sugiere que los trabajadores encuentran en el teletrabajo una forma de liberación frente a la carga laboral, quizá por la flexibilidad que puede ofrecer.

Académicos como Caballero (2015) subrayan que la **satisfacción laboral** también puede tener un impacto en el nivel de absentismo laboral, ya que una baja satisfacción laboral puede afectar la salud física y mental de los trabajadores, similar a la carga de trabajo. Así como ocurre con la carga laboral, el teletrabajo puede ser considerado como una vía de escape frente a la insatisfacción laboral, evitando así un entorno perjudicial. Por ello, la satisfacción laboral puede ser un factor relevante en la preferencia por el teletrabajo. No obstante, otros factores, como señala García (2010), también influyen en la satisfacción laboral, como las actividades realizadas por el empleado y su nivel de atracción hacia ellas, factores que en muchos casos no pueden ser evitados mediante el teletrabajo. No obstante, nuestro estudio ha revelado que, a diferencia de la carga de trabajo, la variable “satisfacción laboral” no resulta significativa en la preferencia entre el teletrabajo y el trabajo presencial.

En relación con la **satisfacción en las relaciones interpersonales** en el entorno laboral, esta se encuentra estrechamente vinculada con la satisfacción laboral, la cual, según académicos, guarda relación con la preferencia por el teletrabajo. Autores como Yañez et al. (2010) consideran que es un aspecto relevante, ya que las relaciones con supervisores y compañeros de trabajo pueden tener un impacto directo en la satisfacción laboral general de los empleados. Según Arribas (2000), el teletrabajo facilita el aislamiento social al reducir el contacto entre empleados. Si hay insatisfacción con las relaciones interpersonales en el trabajo, es lógico buscar evitar o reducir estas interacciones, y el teletrabajo podría ser una solución. Nuestro estudio ha confirmado que la satisfacción con las relaciones interpersonales es relevante para explicar la preferencia por el teletrabajo. Además, respalda la idea de que a medida que aumenta en un punto la satisfacción con estas relaciones, la preferencia por el

teletrabajo disminuye. Esto corrobora que cuando las relaciones interpersonales son satisfactorias, los individuos prefieren compartir el entorno de trabajo en lugar de aislarse.

Respecto a la última variable independiente, "**condiciones favorables para teletrabajar**", Giuzio y Cancela (2021) y Martín (2019) destacaron que el teletrabajo puede presentar desafíos al compartir el espacio con otros miembros del hogar, lo que afecta a la concentración necesaria. Por ello, los trabajadores deben evaluar qué opción les resulta más beneficiosa, considerando las condiciones para teletrabajar como un factor clave en su preferencia. Nuestro estudio ha confirmado que esta variable es significativa para explicar la preferencia por el teletrabajo. Resalta que, a más condiciones favorables para teletrabajar, mayor inclinación por el teletrabajo se observa.

Por último, en cuanto a la variable dependiente de este estudio, "**la preferencia por el teletrabajo**", un estudio realizado por la Cámara de Comercio de España (2020) indicó que, si el tipo de trabajo lo permitiera, los empleados españoles estarían dispuestos a teletrabajar entre 3 y 4 días a la semana. En contraste, los hallazgos de nuestra investigación sugieren que, al menos para la muestra empleada en este estudio, los trabajadores españoles expresan una preferencia media de 8,77 días, es decir, casi 9 días de los 20 laborables al mes en España, para realizar teletrabajo con independencia de los días que realmente les permitiesen.

## **9. CONCLUSIONES**

En el dinámico panorama actual, caracterizado por los incesantes avances tecnológicos, y cambios en los estilos de vida, se han producido significativas transformaciones en el entorno laboral. Desde que la repentina pandemia de la COVID-19 impulsó radicalmente a las empresas a adoptar el teletrabajo como medida preventiva para reducir la propagación del virus, han surgido una serie de reflexiones sobre la viabilidad, la efectividad y la sostenibilidad del teletrabajo a largo plazo. En este contexto, resulta interesante explorar los factores que influyen en la preferencia y adopción del teletrabajo por parte de los empleados, respondiendo así a nuestra pregunta de investigación.

Para ello, se ha analizado la literatura relevante para identificar y explorar las variables estudiadas en este trabajo, basándonos en las conclusiones de la comunidad académica. También se ha elaborado un modelo econométrico a partir de una encuesta propia con 154 respuestas, de las cuales se utilizaron 150 tras eliminar las incoherencias y las respuestas distorsionantes. Aunque se intentó distribuir el cuestionario de manera equitativa, se ha observado cierto sesgo en algunas variables. El 64% de los participantes fueron mujeres y

mayormente jóvenes, lo que podría explicar su menor convivencia con personas dependientes y su menor necesidad de ayuda externa en el hogar. Otras variables resultaron sesgadas, ya que la mayoría se identificó como extrovertida y expresó altos niveles de satisfacción laboral y en las relaciones interpersonales en el trabajo, así como una ubicación y condiciones favorables para el teletrabajo. Además, la muestra está sesgada en cuanto a la carga de trabajo, ya que la mayoría indicó tener una alta carga laboral.

Una vez filtrados y transformados los datos recopilados, se procedió a estimar el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios utilizando el programa Gretl para abordar la pregunta de investigación planteada y contrastar las hipótesis formuladas. Nuestro modelo, que evitó la presencia de multicolinealidad entre las variables de la interacción mediante el centrado de estas variables, resultó significativo en su conjunto con un p-valor de F de 0,001. No obstante, individualmente, la mayoría de las variables presentaban p-valores elevados, indicando no ser significativas. Para lograr un mejor modelo, se implementó el proceso de "*Backward Stepwise Selection*", eliminando secuencialmente las variables independientes con p-valores elevados hasta alcanzar un modelo con el menor R-cuadrado corregido. El modelo resultante, analizado en este trabajo, también fue significativo en su conjunto, evidenciada por el contraste de significación global de F, con un p-valor inferior a 0,01.

Finalmente, se identificaron seis variables significativas en el segundo modelo estimado tras realizar el "*Backward Stepwise Selection*": "personalidad", "áreas de ocio y descanso", "carga de trabajo", "satisfacción con las relaciones interpersonales", "trayecto hasta el lugar de trabajo" y "condiciones favorables para teletrabajar". Ni la variable de interacción ni las variables individuales que la componen resultaron significativas en el primer modelo, por lo que no se incluyeron en el segundo modelo analizado. Por lo tanto, no podemos verificar la cuarta hipótesis, que sugiere que ser mujer refuerza el efecto positivo que el nivel de compromiso medioambiental tiene sobre el porcentaje de tiempo que los empleados quieren dedicar al teletrabajo. Solo dos de las cuatro hipótesis planteadas se han podido confirmar.

El análisis del modelo de MCO respalda la primera hipótesis, que sostiene que a medida que aumenta el índice de extroversión, los trabajadores prefieren dedicar un menor porcentaje de su tiempo al teletrabajo. La variable de personalidad resultó ser la más significativa en el modelo, lo cual es coherente con la revisión de la literatura que destaca cómo las personas extrovertidas disfrutan de las interacciones sociales y prefieren la socialización en entornos laborales convencionales en lugar del aislamiento asociado comúnmente con el teletrabajo.

No hemos logrado respaldar la segunda hipótesis del trabajo, que plantea que, a mayor número de áreas de descanso y ocio en el lugar de trabajo, disminuiría el porcentaje de tiempo que los empleados quieren dedicar al teletrabajo. Este resultado ha sido sorprendente, ya que esperábamos lo contrario; es decir, que estas áreas atrajeran a los empleados al lugar de trabajo. Esto podría atribuirse a diversas razones. Primero, la muestra no ha sido tan representativa, ya que ha incluido mayoritariamente a personas jóvenes y estas podría ser que trabajasen en empresas modernas y grandes, las cuales suelen fomentar el teletrabajo y contar con estas áreas de ocio. Además, no hemos considerado aspectos cualitativos de estas áreas, solo su disposición, por lo que, aunque estén presentes, podrían no ser del agrado de los empleados para motivarles a disfrutar de ellas de manera presencial.

Por último, la tercera hipótesis también ha sido verificada, indicando que las personas con una mayor carga de trabajo en su empleo querrán dedicar un mayor porcentaje de tiempo al teletrabajo. Este resultado se alinea con la literatura revisada, ya que el teletrabajo, al brindar flexibilidad en la gestión del tiempo, puede resultar atractivo para aquellos con cargas laborales intensas, facilitando la conciliación entre trabajo y vida personal.

A pesar de los hallazgos en este trabajo, es importante ser consciente de las limitaciones que han estado presentes, como posibles sesgos en la muestra y errores en la formulación de preguntas que podrían haber influido en las respuestas de los participantes. Para futuras investigaciones, se sugiere tratar estos sesgos, explorar otras variables y considerar aspectos cualitativos que puedan ayudar a comprender mejor los factores que influyen en la preferencia por el teletrabajo.

En conclusión, en el dinámico escenario laboral actual, es crucial adaptarse y evolucionar para satisfacer las cambiantes necesidades laborales de los empleados, dada la complejidad del teletrabajo.

## Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado

**ADVERTENCIA:** Desde la Universidad consideramos que ChatGPT u otras herramientas similares son herramientas muy útiles en la vida académica, aunque su uso queda siempre bajo la responsabilidad del alumno, puesto que las respuestas que proporciona pueden no ser veraces. En este sentido, NO está permitido su uso en la elaboración del Trabajo fin de Grado para generar código porque estas herramientas no son fiables en esa tarea. Aunque el código funcione, no hay garantías de que metodológicamente sea correcto, y es altamente probable que no lo sea.

Por la presente, yo, Pilar Salcedo Molina, estudiante de ADE y Relaciones Internacionales (E-6) de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "El teletrabajo: factores que influyen en su preferencia frente al trabajo presencial", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación [el alumno debe mantener solo aquellas en las que se ha usado ChatGPT o similares y borrar el resto. Si no se ha usado ninguna, borrar todas y escribir "no he usado ninguna"]:

1. **Brainstorming de ideas de investigación:** Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. **Crítico:** Para encontrar contra-argumentos a una tesis específica que pretendo defender.
3. **Referencias:** Usado conjuntamente con otras herramientas, como *Science*, para identificar referencias preliminares que luego he contrastado y validado.
4. **Estudios multidisciplinares:** Para comprender perspectivas de otras comunidades sobre temas de naturaleza multidisciplinar.
5. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
6. **Sintetizador y divulgador de libros complicados:** Para resumir y comprender literatura compleja.
7. **Revisor:** Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.
8. **Generador de encuestas:** Para diseñar cuestionarios preliminares.
9. **Traductor:** Para traducir textos de un lenguaje a otro.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 15 de marzo de 2024

Firma: Pilar Salcedo Molina



## BIBLIOGRAFÍA

- Alaminos, A., y Castejón, J. L. (2006). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. Universidad de Alicante. [MQT ELABORACION 01 \(ua.es\)](http://MQT.ELABORACION.01.ua.es)
- Anghel, B., Cozzolino, M., y Lacuesta Gabarain, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín económico/Banco de España*, n. 2, 2020.  
<https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/12361/1/be2002-art13.pdf>
- Arribas, A. (2000). Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?. *Universidad del País Vasco*, [en línea]. [urrutia-amaia-teletrabajo.pdf \(ubi.pt\)](http://urrutia-amaia-teletrabajo.pdf)
- Artan, D., Ergen, E., Tekçe, I., y Yilmaz, N. (2022). Influence of Office Building Design on Occupant Satisfaction. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 1101, No. 6, p. 062028). IOP Publishing. [Influence of Office Building Design on Occupant Satisfaction - IOPscience](http://Influence%20of%20Office%20Building%20Design%20on%20Occupant%20Satisfaction%20-%20IOPscience)
- Arza, C. (2020). Teletrabajo y cuidados. *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina*. Santiago, Chile: CEPAL. [Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina \(cepal.org\)](http://Cuidados%20y%20mujeres%20en%20tiempos%20de%20COVID-19%3A%20la%20experiencia%20en%20la%20Argentina)
- BBVA. (3 de noviembre de 2022). *El ESG 'Rating' o cómo puntuar la sostenibilidad de una empresa*. BBVA. [El ESG 'Rating' o cómo puntuar la sostenibilidad de una empresa \(bbva.com\)](http://El%20ESG%20'Rating'%20o%20c%C3%B3mo%20puntuar%20la%20sostenibilidad%20de%20una%20empresa)
- Caballero, N. S. (2015). *El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral* [Tesis de posgrado, Universidad Empresarial Siglo Veintiuno]. Repositorio UE siglo21. [CABALLERO Natalia.pdf \(21.edu.ar\)](http://CABALLERO%20Natalia.pdf)
- Cámara de Comercio de España. (2020). *Encuesta sobre teletrabajo*. Cámara de Comercio de España. [Encuesta sobre teletrabajo | Cámara de España \(camara.es\)](http://Encuesta%20sobre%20teletrabajo%20|%20C%C3%A1mara%20de%20Espa%C3%B1a)
- Cecchini, S., Holz, R., y Soto de la Rosa, H. (2021). *Caja de herramientas. Promoviendo la igualdad: el aporte de las políticas sociales en América Latina y el Caribe (LC/TS.2021/55)*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Cortés, L., Lacomba-Trejo, L., y Pérez-Martín, M.A. (2020). Levantando la voz: las cuidadoras en el hogar de personas en situación de dependencia. *Trabajo social Hoy, 2020*, vol. 1, n° 89, p. 83-100. [content \(uv.es\)](http://content(uv.es))
- Díaz, C. (2010). Actividad Laboral y Carga Mental de Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 12(36). [2922.pdf \(fiso-web.org\)](http://2922.pdf)
- Díaz, V. L. (2016). Teletrabajo y Medio Ambiente: un binomio sustentable. *Obtenido de dialnet.unirioja*. [Microsoft Word - diaz noticias cielo n3 2016.doc \(cielolaboral.com\)](http://Microsoft%20Word%20-%20diaz%20noticias%20cielo%20n3%202016.doc)

- Di Pietro, S. (2017). Acuerdo de París: ¿nuevos compromisos con el medio ambiente o nuevas oportunidades de negocio?. *Cooperativismo & Desarrollo*, 25(111). [Acuerdo de París: ¿Nuevos compromisos con el Medio Ambiente o nuevas oportunidades de negocio? | Cooperativismo & Desarrollo \(ucc.edu.co\)](#)
- Esparza, C. (2011). *Discapacidad y dependencia en España: Con base en la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD), 2008* (Informe nº108). Portal Mayores. [Discapacidad y dependencia en España \(csic.es\)](#)
- Espejo, L., Sánchez, I., y Carmelo, J. (2020). Conocimiento, percepción y compromiso de nuestros estudiantes universitarios con el medio ambiente. Desarrollo de una encuesta como elemento analítico. En J.C. Alías (Ed.), *Cómo trabajar las competencias éticas en la universidad: Propuesta de experiencias* (pp.69-74). Wanceulen Editorial. [Cómo trabajar las competencias éticas en la Universidad: Propuesta de ... - Luis Espejo Antúñez, Inmaculada Sánchez Casado, José Carmelo Adsuar Sala - Google Libros](#)
- Evans, A., Meyers, M., De Calseyde, P., y Stavrova, O. (2022). Extroversion and Conscientiousness Predict Deteriorating Job Outcomes During the COVID-19 Transition to Enforced Remote Work. *Social Psychological and Personality Science*, 13(3), 781–791. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/19485506211039092>
- Figuerero J. C. (2020). (Ed.). *Digitalización de la comunicación: sistemas, brechas, alfabetización y educomunicación*. Egregius Ediciones. [978-84-18167-53-9.pdf \(us.es\)](#)
- Gálvez, A. y Pérez, C. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea digital*, 57-79. [Vista de Teletrabajo y vida cotidiana : ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar \(raco.cat\)](#)
- García, A., y García-León, J. (2017). Una experiencia de medición de la carga de trabajo percibida por los estudiantes para facilitar la coordinación horizontal. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 81-104. [emc.pdf \(upct.es\)](#)
- García, D. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 1(2), 5. [dgv-libre.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](#)
- Gazmuri, J., y Velasco, C. (2021). Personas dependientes: ¿quiénes son, quiénes los cuidan y cuál es el costo de la asistencia. *Puntos de Referencia*, 562. [Personas dependientes: ¿quiénes son, quiénes los cuidan y cuál es el costo de la asistencia? \(cepchile.cl\)](#)
- Giuzio, G., y Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. [Teletrabajo e inequidades de género | Relaciones Laborales y Derecho del Empleo \(adapt.it\)](#)
- Gobierno de España. (1983). Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. *Boletín Oficial del Estado*, 180, de 29 de julio de 1983. [BOE-A-1983-20906 Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.](#)

- Gobierno de España. (2022). *Porcentaje de alumnas matriculadas en una selección de estudios STEAM de grado universitario (sólo universidades públicas). Curso 2021/2022* [Presentación de PowerPoint]. Ministerio de Educación y Formación Profesional. [Presentación de PowerPoint \(educacionyfp.gob.es\)](https://educacionyfp.gob.es)
- Gobierno de España. (s.f.). *Iniciativas educativas de la Alianza STEM*. Ministerio de Educación y Formación Profesional. [Iniciativas educativas de la Alianza STEAM - Alianza STEAM | Ministerio de Educación y Formación Profesional \(educacionyfp.gob.es\)](https://educacionyfp.gob.es)
- Gómez, F., Devís, J., y Molina, P. (2020). El tiempo de uso de los videojuegos en el rendimiento académico de los adolescentes. *Comunicar: revista científica iberoamericana de comunicación y educación*. [El tiempo de uso de los videojuegos en el rendimiento académico de los adolescentes \(educacion.gob.es\)](https://educacion.gob.es)
- González-Quevedo, L. (2021). *La Consolidación del teletrabajo tras la pandemia de la COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad de Cantabria]. UCrea. <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/23258/TFG%20Gonz%20a11ez-Quevedo%20Ruiz%20Laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guilford, J. P., y Guilford, R. B. (1934). An analysis of the factors in a typical test of introversion-extroversion. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28(4), 377. [Guilford-Guilford-1934.pdf \(scottbarrykaufman.com\)](https://scottbarrykaufman.com)
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo]. Biblioteca Digital UNCuyo. [Biblioteca Digital | SID | UNCuyo: Satisfacción laboral](https://biblioteca.digital.uncuyo.edu.ar/SID)
- Helmuth, G. (2017). *Tipos de personalidad y afrontamiento del estrés en estudiantes universitarios de psicología* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/6504/76.0320.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Estadística. (16 de diciembre, 2022a). Hogares que tienen acceso a Internet y hogares que tienen ordenador [Base de datos]. [inec.es/ss/Satellite?param1=PYSDetalle&c=INESeccion\\_C&param3=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925529799&L=0](https://inec.es/ss/Satellite?param1=PYSDetalle&c=INESeccion_C&param3=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925529799&L=0)
- Instituto Nacional de Estadística. (20 de octubre, 2023). Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo [Base de datos]. [Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo\(4076\) \(inec.es\)](https://inec.es)
- Instituto Nacional de Estadística. (29 de noviembre, 2022b). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares [Base de datos]. [Nota de prensa \(inec.es\)](https://inec.es)

- Katiuska, D., Toala, M.Y., y Toala, B. A. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), 29-40. [1625-Texto del artículo-3013-1-10-20220614.pdf](#)
- Kim, M., y Jang, J. (2022). The effect of physical environment of the employee break room on psychological well-being through work engagement in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 21(2), 175-196. [The effect of physical environment of the employee break room on psychological well-being through wo \(researchgate.net\)](#)
- Lamond, D. (2000). Personality and telework. *Managing telework: Perspectives from human resource management and work psychology*, 61-71.
- Landa, G. (2023). CONCORDANCIA ENTRE DOS ENCUESTAS PARA EL DIAGNÓSTICO DE FATIGA VISUAL DIGITAL EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD EN PERÚ. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(4). [5765-Article Text-26707-1-10-20231228.pdf](#)
- Leonela, J., y Mariscal, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. [Vista de Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. \(dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com\)](#)
- Madera, A. (13 de septiembre de 2021). *El imprescindible papel de las agencias de rating en el viraje hacia la sostenibilidad* (Documento de trabajo n°36). Instituto de Estudios Financieros. [El imprescindible papel de las agencias de rating en el viraje hacia la sostenibilidad - IEF \(iefweb.org\)](#)
- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. [Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores \(scielo.org.mx\)](#)
- Marmolejo, C. R. (2004). *Hacia una interpretación de la teoría de localización de las actividades de oficina en el territorio post industrial: el caso de Barcelona* [Tesis doctoral, Universitat Politècnica de Catalunya]. Repositorio UPC. [Microsoft Word - Introducción y Síntesis con índice.doc \(upc.edu\)](#)
- Martín, A. M. (2020). La brecha digital generacional. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (151), 77-93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464144>
- Martín, L.S. (2019). Implementación del modelo teletrabajo: impactos, beneficios y mediciones en compensar [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. [MartinPedrerosLeidyStefany2019.pdf.pdf \(unimilitar.edu.co\)](#)
- Matas, A., Tójar, J. C., Martín, J. J. J., Benítez, F. M., y Almeda, L. (2004). Diagnóstico de las actitudes hacia el medio ambiente en alumnos de secundaria: una aplicación de la TRI. *Revista de Investigación Educativa*, 22(1), 233-244. [Vista de Diagnóstico de las actitudes hacia el medio ambiente en alumnos de secundaria: una aplicación de la TRI](#)

- Nejati, A., Shepley, M., Rodiek, S., Lee, C., y Varni, J. (2016). Restorative design features for hospital staff break areas: A multi-method study. *HERD: Health Environments Research & Design Journal*, 9(2), 16-35. [HER592632 16..35 \(elfsightcdn.com\)](https://doi.org/10.1177/1545868916652632)
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio laboral revista venezolana*, 3(5), 93-109. [Dialnet-ElTeletrabajo-3252786.pdf](https://doi.org/10.1177/15458689103252786)
- Peiró, J. M., y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1(1), 1-10. [11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf \(umivaleactiva.es\)](https://doi.org/10.1177/1545868920911111)
- Peñañiel, E. V. (2019). *El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. [Peñañiel\\_MEV.pdf \(ucv.edu.pe\)](https://doi.org/10.1177/1545868919871111)
- Pérez, J., y Fidalgo, M. (2010). Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal*. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción (cso.go.cr)
- Pérez, M., Martínez, Á., De Luis, M. P., y Vela, M. J. (2003). El impacto medioambiental del teletrabajo. *Factores determinantes y estudio de un caso. Universidad de Zaragoza*, 14. [EL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DEL TELETRABAJO. FACTORES DETERMINANTES Y ESTUDIO DE UN CASO \(mincotur.gob.es\)](https://doi.org/10.1177/1545868903014001)
- Puyuelo Cazorla, M., y Merino Sanjuan, L. (2017). *Diseño de mobiliario de oficina y nuevas áreas de trabajo*. Universitat Politècnica de València. [Portada del documento \(upv.es\)](https://doi.org/10.1177/1545868917700001)
- Rojas, M., y Osada, J. (2021). Diferencias laborales entre personas con discapacidad adquirida y sobrevenida en edad adulta. Análisis secundario de la Encuesta Nacional de Discapacidad-ENEDIS 2012. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(4), 472-478. [RCMHNAAA-V14-N4-2021.cdr \(scielo.org.pe\)](https://doi.org/10.1177/1545868921100001)
- Rondón, Y. (2018). *La personalidad introvertida y el desarrollo cognitivo en los estudiantes de secundaria de la I.E. N° 20098* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16045/Rond%C3%B3n\\_EY.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16045/Rond%C3%B3n_EY.pdf?sequence=1)
- Ruidíaz, C. (2012). La política social de atención a las personas dependientes en España. Balance y perspectivas de la Ley de dependencia. *Revista electrónica de Derecho de la Universidad de La Rioja, REDUR*, (10), 171-191. [Dialnet-LaPoliticaSocialDeAtencionALasPersonasDependientes-4104654.pdf](https://doi.org/10.1177/15458689124104654)
- Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76. [Dialnet-ElTeletrabajoEnElCOVID19-7746439.pdf](https://doi.org/10.1177/1545868920911111)
- Serrato, S. (2021). *El trabajo a distancia y el teletrabajo* [Tesis de pregrado, Universitat Jaume I]. Repositori UJI. [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/194213/TFG\\_2020\\_SerratoRubio\\_S.pdf?sequence=1](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/194213/TFG_2020_SerratoRubio_S.pdf?sequence=1)

- Soto, C. A. (2023). *Influencias generacionales en el interiorismo: oficina para medio de comunicación, el Snack Report* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña]. Repositorio UNPHU. [Influencias generacionales en el interiorismo”.pdf \(unphu.edu.do\)](#)
- Stock, A. (2012). *El cambio climático desde una perspectiva de género*. Quito, Ecuador: Fundación Friedrich Ebert. [El cambio climático desde una perspectiva de género \(fes.de\)](#)
- Tapasco, O., y Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 87-93. [Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios \(scielo.cl\)](#)
- Unicef. (2016). *Convención sobre los derechos del niño*. Fundación UNICEF-comité español. [Convención sobre los Derechos del Niño - UNICEF Comité Español - Google Libros](#)
- Universidad de Vigo. (s.f.). *Cuestionario de autoevaluación teletrabajo*. Servizo de Prevención de Riscos Laborais. [autoevaluacion teletrabajo es v2.pdf \(uvigo.gal\)](#)
- Verano, D., Suárez, H., y Sosa, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 20(1), 41-46. [El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades \(sciencedirectassets.com\)](#)
- Yañez, R., Arenas, M., y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193-202. [El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general \(scielo.org.pe\)](#)
- Zhang, Z. (2016). Variable selection with stepwise and best subset approaches. *Annals of translational medicine*, 4(7). [Variable selection with stepwise and best subset approaches - PMC \(nih.gov\)](#)

## ANEXO

### Anexo I: Modelo del Cuestionario utilizado

1. ¿Cuántos días laborables al mes te permiten teletrabajar? Considerando, para simplificar, que en España hay 20 días laborables al mes, indica los días en los que oficialmente te permiten teletrabajar en tu lugar de trabajo.
2. ¿Cuántos días laborables al mes desearías teletrabajar? Considerando que en España hay 20 días laborables al mes, ¿cuántos de estos días querrías teletrabajar? Según tu opinión, independientemente de los días que oficialmente estén permitidos en tu empleo actualmente. Ejemplo: si te dejan teletrabajar 4 días al mes, pero querrías hacerlo 8 días al mes, rellena 8.
3. Me veo a mí mismo como una persona extrovertida. Consideramos ser extrovertido cuando te gusta trabajar con otros antes que solo, tiendes a hablar en público, o te gusta persuadir a otros hacia tu punto de vista.  
Escala del 1 al 7 (siendo 1 nada de acuerdo y 7 totalmente de acuerdo).
4. Me veo a mí mismo como una persona reservada, callada. Consideramos ser una persona reservada cuando tiendes a quedarse callado cuando se está en compañía o cuando prefieres no tener a gente observándote mientras trabajas.  
Escala del 1 al 7 (siendo 1 nada de acuerdo y 7 totalmente de acuerdo).
5. Edad
6. Tiempo de trayecto total a la ida hasta el lugar de trabajo (en minutos). En este tiempo se considerará el TRAYECTO TOTAL desde que se abandona la vivienda hasta que se llega al lugar de trabajo desde cualquier medio de transporte, ya sea a pie, en transporte público o en otro vehículo privado (incluyendo los transbordos).
7. Tiempo de trayecto total de vuelta hasta la vivienda (en minutos). En este tiempo se considerará el TRAYECTO TOTAL desde que se abandona el lugar de trabajo hasta que se llega a la vivienda desde cualquier medio de transporte, ya sea a pie, en transporte público o en otro vehículo privado (incluyendo los transbordos).

8. Me siento responsable del deterioro medioambiental y creo que estoy contribuyendo a frenarlo a través de mis actos.

Escala del 0 al 10 (siendo 0 nada de acuerdo y 7 totalmente de acuerdo).

9. Género

- a) Mujer
- b) Hombre
- c) Prefiero no responder

10. Número de convivientes autónomos que únicamente necesitan supervisión. En este apartado se incluyen tanto a los niños (6 a 12 años), adolescentes (13-18 años) y/o adultos mayores que son autónomos, pero son algo dependientes al requerir atención vigilante y ocasional. Un ejemplo sería tu hijo de 10 años que puede valerse por sí mismo para sus necesidades básicas, pero que necesita supervisión mientras está jugando en el jardín. Si NO HAY, pon 0.

11. Número de convivientes no autónomos que necesitan atención y cuidado constante. En este apartado se incluyen tanto niños pequeños (0-5 años) y/o ancianos que requieren atención y ayuda constante para valerse por sí mismos a causa de las necesidades por su edad. También se incluye aquí a las personas discapacitadas o problemas graves de movilidad. Un ejemplo sería un niño de 2 años que necesita que lo asean y den de comer. Si NO HAY, pon 0.

12. Horas semanales de ayuda externa en el hogar. Si se cuenta con ayuda externa para las tareas del hogar, o el cuidado de las personas dependientes con las que se convive (limpiadores, cuidadores, ...), indica las horas aproximadas a la semana. Si no cuentas con esta ayuda, indica 0. Si más hay más de una persona externa ayudando a la semana, SUMA LAS HORAS de cada ayudante.

Indica si tu lugar de trabajo posee estas áreas de descanso y ocio

13. Gimnasio

- A) Sí
- B) No

14. Zona de sofás

- A) Sí
- B) No

15. Terraza/patio

- A) Sí
- B) No

16. Cafetería/restaurante

- A) Sí
- B) No

17. Cocina

- A) Sí
- B) No

18. Zona recreativa. Esta categoría incluye instalaciones como salas de videojuegos o con mesas de ping-pong y similares.

- A) Sí
- B) No

Continúa con la encuesta. Queda poco, ya casi terminas.

19. ¿Consideras que tu lugar de trabajo tiene una buena localización? Según tus preferencias, evalúa cómo de atractiva te resulta su ubicación. Considera factores como la accesibilidad hasta el lugar, la proximidad a áreas comerciales, culturales, educativas, zonas de ocio personal y otros aspectos. 0 indica estar en una muy mala localización, y 10 estar en una localización ideal.

Escala del 0 al 10 (siendo 0 muy favorable y 10 muy favorable).

20. ¿Qué carga de trabajo consideras que tu puesto conlleva? Para medir la carga de trabajo, considera tanto el volumen de tareas, como los plazos de entrega de estas y la dificultad que conlleven.

- A) Muy baja
- B) Baja
- C) Normal
- D) Alta
- E) Excesiva

21. Grado de satisfacción laboral. Considera la satisfacción en relación con el horario laboral, el salario y la variedad de tareas.

Escala del 0 al 10 (siendo 0 muy insatisfecho y 10 muy satisfecho).

22. Grado de satisfacción con las relaciones interpersonales con los superiores

Escala del 0 al 10 (siendo 0 muy insatisfecho y 10 muy satisfecho).

23. Pregunta de control. ¿Cuánto es 1+3?

24. Facilidad para teletrabajar en tu vivienda. No consideres la flexibilidad que te da la empresa en cuanto a días o tiempo permitido para teletrabajar. Sí considera otros aspectos como posibles distracciones o molestias en casa, la comodidad general del hogar (si tienes una zona de trabajo o escritorio, etc.). También contempla los gastos propios que te genere teletrabajar en casa (luz, calefacción, conexión a la red) y si tu empresa te ofrece una compensación económica por ello. Además, considera si te ofrece dispositivos electrónicos para teletrabajar o asistencia financiera para adquirirlos.

Escala del 0 al 10 (siendo 0 ninguna facilidad y 10 tienes las máximas facilidades).

MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR

**Anexo 2: Datos recopilados del cuestionario tras ser transformados y filtrados**

ENCUESTADOS	PREFELECTRABAJA	PERSONALIDAD	EDAD	TRAYECTO	COMPROMEDIOAMB	MUJER	NUMDEPENDIENTES	AYUDAEXTERNA	AREDESCANSO	LOCALIZACION
1	8	83.33	23	55	6	1	0	7	2	8
2	12	83.33	32	20	0	0	2.5	50	2	10
3	4	75.00	22	80	5	0	0	15	4	7
4	4	75.00	24	80	4	1	0	3	3	1
5	2	91.67	22	65	7	1	1.5	24	3	10
6	2	75.00	26	75	2	1	0.5	72	3	5
7	5	58.33	26	95	3	1	0	45	4	2
8	2	100.00	24	40	7	0	0	12	4	5
9	12	83.33	22	50	8	1	0	3	4	6
10	10	33.33	22	140	6	1	0	0	3	9
11	15	91.67	23	100	6	1	0	4	2	7
12	4	58.33	22	50	3	1	3	24	2	9
13	12	66.67	22	85	0	1	0	4	4	4
14	10	100.00	22	120	4	1	0	40	5	4
15	8	58.33	58	30	2	1	8	0	5	2
16	8	75.00	22	40	5	1	0	5	5	10
17	12	50.00	61	40	5	0	0	2	2	4
18	8	75.00	22	65	7	1	0	30	1	7
19	8	83.33	25	30	0	1	0	40	4	10
20	8	100.00	56	100	2	1	1	3	1	0
21	12	83.33	29	50	0	1	0	20	5	4
22	12	50.00	22	40	6	0	1	16	3	10
23	12	50.00	60	35	4	0	0	6	6	9
24	8	75.00	21	110	6	0	0	30	2	7
25	16	83.33	44	90	5	1	1	6	5	5
26	3	75.00	66	30	3	1	0	10	3	3
27	8	91.67	69	135	0	1	0	30	3	6
28	10	66.67	22	80	1	1	0	20	2	9
29	2	100.00	53	30	4	1	1.5	21	2	4
30	20	100.00	71	10	4	0	0	10	2	8
31	8	83.33	36	240	7	1	0	0	1	0
32	4	33.33	62	40	8	0	0	0	0	9
33	12	66.67	28	90	6	1	0	0	3	8
34	20	50.00	27	160	6	1	0	0	0	9
35	8	83.33	28	140	6	1	0	0	1	10
36	16	16.67	27	100	5	1	0	0	3	8
37	8	75.00	24	165	9	1	0	0	1	10
38	8	75.00	27	80	7	0	0	0	0	7
39	20	25.00	27	180	3	0	0	0	2	10
40	16	58.33	27	200	7	1	0	0	1	8
41	4	75.00	27	240	7	1	0	0	2	1
42	3	41.67	27	30	5	0	0	0	0	6
43	8	83.33	27	50	7	1	0	0	3	9
44	2	75.00	57	10	2	1	0	3	0	10
45	0	16.67	28	16	4	0	0	0	1	8
46	10	66.67	25	30	5	1	1.5	4	1	9
47	8	50.00	22	71	2	1	0	96	2	9
48	5	91.67	22	24	2	1	0	0	2	8
49	10	50.00	26	75	4	0	0	0	1	10
50	9	50.00	23	200	0	0	0	0	3	5
51	20	75.00	49	70	8	0	0.5	0	2	4
52	10	91.67	21	105	5	1	0	0	2	5

ENCUESTADOS	PREFELECTRABAO	PERSONALIDAD	EDAD	TRAYECTO	COMPENSIAMB	MUJER	NUMDEPENDIENTES	AYUDAEXTERNA	AREADECANSO	LOCALIZACION
53	8	66.67	53	120	5	1	0.5	0	3	5
54	0	0.00	58	20	0	0	0	0	0	10
55	15	83.33	22	60	8	1	0	0	1	9
56	1	83.33	22	60	6	1	0	0	2	7
57	12	16.67	30	70	7	1	0	0	1	9
58	4	100.00	61	30	0	0	0	4	5	8
59	12	58.33	1	150	3	1	0.5	0	2	5
60	20	83.33	26	60	6	0	0	0	5	6
61	20	50.00	22	100	3	1	0	4	5	6
62	4	83.33	23	140	5	1	0	0	4	3
63	8	91.67	24	40	5	1	0	8	2	8
64	8	75.00	23	160	1	1	0	12	4	8
65	16	58.33	28	140	5	1	0	0	3	1
66	12	50.00	31	100	1	0	2	6	3	6
67	8	91.67	24	130	5	0	0	8	3	6
68	12	50.00	32	60	5	1	0	3	3	10
69	12	66.67	27	70	5	1	0	0	5	5
70	10	75.00	30	210	1	0	0	0	5	10
71	12	66.67	37	40	2	0	0	0	3	9
72	10	66.67	23	100	5	0	0	20	4	9
73	20	58.33	36	40	8	1	1	0	4	9
74	20	100.00	51	50	6	1	1	12	4	7
75	6	91.67	22	20	2	1	0	10	1	10
76	4	100.00	22	30	4	0	0	0	1	9
77	0	91.67	50	90	0	0	0	0	2	9
78	0	100.00	1	5	7	1	1	15	4	5
79	10	91.67	35	40	0	1	1	0	2	10
80	10	50.00	56	50	8	0	0	0	2	10
81	10	91.67	61	75	5	0	2	0	0	6
82	4	83.33	55	80	8	1	0.5	10	0	8
83	5	66.67	27	80	10	1	0	0	3	10
84	10	58.33	22	45	5	0	0	10	2	7
85	4	75.00	22	60	3	1	0	30	3	10
86	8	66.67	22	90	0	1	0	0	4	8
87	8	83.33	22	80	1	0	0	12	1	7
88	8	100.00	36	30	10	1	0	0	1	3
89	4	83.33	22	35	2	0	0	20	2	9
90	0	100.00	37	60	0	0	0	0	0	10
91	5	75.00	50	95	3	1	0.5	35	3	1
92	10	100.00	27	50	8	1	0	0	2	9
93	8	100.00	23	80	9	1	0	0	2	10
94	6	91.67	49	40	7	0	1.5	8	4	5
95	4	100.00	60	40	7	0	0	0	5	5
96	7	75.00	51	95	5	0	0	0	2	9
97	12	75.00	22	90	1	1	0	3	3	2
98	6	75.00	50	30	8	0	1.5	40	1	6
99	8	91.67	22	150	5	1	0	0	3	8
100	12	33.33	42	50	1	0	2	15	1	8
101	2	58.33	51	55	5	1	0	0	3	6
102	4	83.33	22	40	6	0	0	20	9	4
103	5	66.67	52	10	5	0	0.5	0	2	8
104	8	83.33	24	70	2	1	0	0	3	1

ENCUESTADOS	PREFELECTRABAJA	PERSONALIDAD	EDAD	TRAYECTO	COMPEDIOAMB	MUJER	NUMDEPENDIENTES	AYUDAEXTERNA	AREADESCANSO	LOCALIZACION
105	8	58,33	23	120	9	1	0	0	1	8
106	8	75,00	21	34	9	1	0	0	3	10
107	8	33,33	22	80	2	0	2	0	4	7
108	10	91,67	24	60	0	0	0	0	2	8
109	10	75,00	22	60	6	0	0	8	3	7
110	10	100,00	22	70	4	1	0	0	9	9
111	8	58,33	22	40	6	1	0	40	2	6
112	4	100,00	22	50	4	0	0	15	2	10
113	10	83,33	22	45	5	1	2	5	4	7
114	3	75,00	22	50	4	1	0,5	6	6	8
115	5	75,00	22	80	0	0	0	30	3	10
116	8	83,33	22	60	7	1	0	2	3	7
117	16	8,33	22	100	1	0	0	0	3	1
118	7	91,67	22	45	5	0	0	0	3	10
119	10	100,00	55	40	8	1	0	33	3	8
120	10	75,00	57	100	9	1	1	4	2	0
121	8	75,00	23	80	7	1	0	15	3	4
122	4	75,00	22	60	7	0	0	2	4	7
123	4	16,67	24	130	0	0	0	0	1	1
124	20	66,67	23	25	3	0	0	20	5	8
125	8	100,00	57	30	5	1	1,5	10	1	10
126	4	100,00	22	90	6	0	1	45	5	10
127	10	66,67	52	95	6	1	1,5	30	5	1
128	10	75,00	49	30	8	1	0	6	5	8
129	8	33,33	43	30	5	1	2,5	15	3	6
130	4	75,00	60	60	0	1	0	0	0	8
131	0	91,67	23	5	5	1	0	0	0	9
132	20	25,00	58	45	1	0	0	15	4	7
133	5	50,00	25	120	6	1	2	0	5	3
134	8	50,00	60	8	8	1	0	8	0	10
135	0	91,67	48	65	0	0	0	2	4	8
136	8	66,67	22	90	2	1	0	50	3	6
137	8	83,33	22	80	8	1	0	6	2	10
138	8	83,33	23	50	4	1	0	12	3	10
139	8	50,00	68	40	0	0	0	12	2	9
140	8	50,00	22	80	6	0	0	12	4	7
141	8	83,33	52	30	2	1	0	9	1	10
142	8	58,33	22	90	3	1	0	0	6	5
143	4	58,33	30	70	1	0	0	0	1	7
144	16	50,00	22	70	0	0	0,5	5	4	9
145	2	100,00	22	90	7	1	0	0	4	6
146	20	83,33	54	70	5	1	0	6	2	6
147	15	58,33	58	100	8	1	1	4	3	7
148	10	83,33	23	90	4	0	0	12	1	6
149	10	91,67	23	95	8	1	0	5	2	5
150	6	83,33	33	110	1	0	0	0	4	9

ENCUESTADOS	CARGATRABAJO	SATISFACLABORAL	RELACINTERPERS	CONDFAVTELETRAB
1	2	7	6,9	8
2	4	9	9	6
3	4	6	8	10
4	2	3	8	9
5	4	8	9	7
6	3	8	7,8	10
7	3	7	7,45	7
8	5	7	10	5
9	4	7	8,9	9
10	3	8	8,55	7
11	4	7	5,8	9
12	4	8	10	7
13	3	10	10	10
14	3	8	8,45	10
15	5	7	3,6	3
16	4	8	7,45	6
17	4	3	5,9	8
18	3	5	6,45	7
19	4	8	9,45	9
20	4	4	8,45	10
21	4	8	8,9	10
22	4	8	8	8
23	4	1	1	10
24	3	7	8,45	8
25	4	7	7,45	8
26	4	2	2,8	5
27	3	9	8	8
28	4	10	10	8
29	5	7	7	9
30	4	8	8	10
31	5	9	8	10
32	4	2	3	10
33	3	9	9	8
34	3	6	7,9	9
35	3	7	8,65	5
36	4	10	10	8
37	4	6	7,45	0
38	2	7	5,55	7
39	4	6	6,45	9
40	4	7	7,9	9
41	4	5	9,45	9
42	4	8	7,55	7
43	5	8	8	8
44	3	4	7,45	4
45	3	9	10	7
46	2	9	9	3
47	2	3	6,2	7
48	3	9	9,45	10
49	4	8	9	10
50	4	8	9	3
51	4	4	5	7
52	2	7	7,9	8

ENCUESTADOS	CARGATRABAJO	SATISFACLABORAL	RELACINTERPERS	CONDFAVTELETRAB
53	3	5	7	0
54	3	8	10	0
55	4	5	4,7	8
56	3	8	7	9
57	3	7	7,9	5
58	5	8	9,1	9
59	4	7	8,9	10
60	4	8	10	10
61	3	9	9	8
62	3	10	8,65	0
63	5	8	8,9	10
64	4	7	8,9	4
65	5	8	9,45	7
66	4	7	5,45	9
67	4	9	8,35	7
68	4	5	5	10
69	5	2	5,7	9
70	4	8	8,45	5
71	5	1	5,05	7
72	4	6	7,9	7
73	4	8	8	8
74	5	7	9	10
75	1	5	7,9	7
76	4	8	9,45	10
77	3	9	9	10
78	5	6	8,65	10
79	3	8	8,9	7
80	4	5	5,8	8
81	4	7	9	4
82	4	9	9	7
83	4	9	10	10
84	3	7	8,45	0
85	2	9	9,55	10
86	4	7	9	9
87	4	6	4,8	7
88	4	9	10	10
89	3	8	6,9	5
90	3	10	5	0
91	4	8	9	7
92	5	8	10	9
93	4	9	9	10
94	4	9	8	5
95	3	9	9	8
96	4	9	8,45	9
97	3	5	9	2
98	5	7	7,45	6
99	3	8	9,1	7
100	4	9	7	9
101	3	7	7,55	7
102	3	7	9	7
103	3	8	8,9	7
104	4	10	10	9

ENCUESTADOS	CARGATRABAJO	SATISFACLABORAL	RELACINTERPERS	CONDFAVTELETRAB
105	4	8	8,9	10
106	2	8	7	9
107	4	7	7,45	3
108	4	8	5,9	5
109	4	6	7,45	10
110	4	8	8	8
111	3	8	8	7
112	3	9	10	10
113	3	6	9,45	10
114	4	8	9,45	8
115	3	6	9	9
116	3	5	8,45	7
117	3	4	5	0
118	2	9	7,9	8
119	4	10	10	7
120	5	6	7	8
121	4	7	9,45	7
122	3	8	8	6
123	3	4	4,8	1
124	3	8	8	10
125	4	5	5,9	5
126	3	8	8	5
127	5	5	5	7
128	4	5	7,25	10
129	4	5	7,45	4
130	3	5	5	6
131	3	8	8	5
132	5	8	7,9	3
133	3	8	8,45	4
134	5	8	10	10
135	3	8	10	7
136	2	6	6,55	8
137	4	6	7,8	1
138	4	8	10	10
139	4	8	6,55	8
140	2	8	9,45	8
141	5	8	9	10
142	3	4	5,45	6
143	3	7	7	5
144	3	8	8,55	9
145	3	6	8	6
146	5	4	6	9
147	4	8	5,9	10
148	4	6	6,9	0
149	4	6	7,25	7
150	4	8	8,9	9